

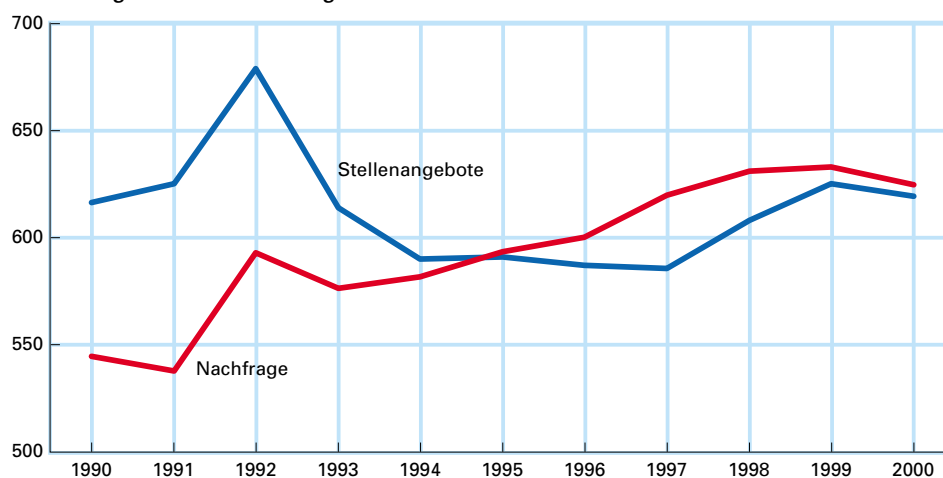
Berufsbildung



Ausbildungsplatzbilanzen

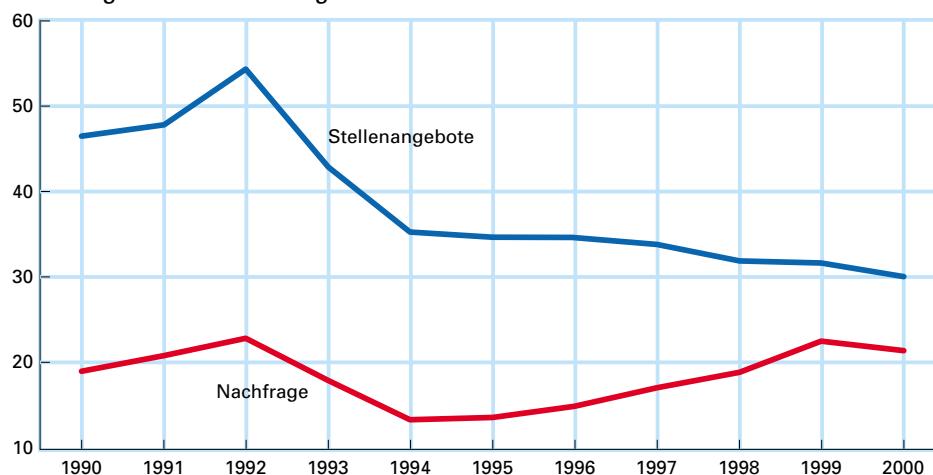
Alle Berufe (ohne repräsentative industrielle Metallberufe)

Angebot und Nachfrage in Tausend



Repräsentative industrielle Metallberufe

Angebot und Nachfrage in Tausend



Quelle: BA-Statistik

In den letzten Jahren hat sich die Ausbildungsplatzsituation entspannt. Im Jahr 2000 überstieg das amtlich definierte Ausbildungsplatzangebot sogar seit langem wieder die Nachfrage. Entgegen der demographischen Entwicklung ist die Bewerberzahl zurückgegangen, was wohl auch am Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit liegt, mit dem ein Teil der möglichen Bewerber vom Markt genommen wurde. Obwohl in einigen östlichen Bundesländern der Gipfel der demographischen Nachfragewelle bereits erreicht ist, wird die Gesamtzahl der Bewerber voraussichtlich noch fünf bis sechs Jahre weiter ansteigen und erst etwa ab 2006/2007 den Scheitelpunkt erreicht haben.

Die Ausbildungsplatzsituation aus der Sicht der M+E-Industrie

Zu dem jährlichen Ritual um die Ausbildungszahlen ist bereits im letzten Geschäftsbericht ausführlich Stellung bezogen worden. Deshalb dazu nur drei Stichworte:

- Die Angebots-Nachfrage-Situation zeigt eine in etwa ausgeglichene Bilanz, so dass auf jeden Ausbildungsplatz-Bewerber auch ein Lehrstellenangebot entfällt.
- Regional – und insbesondere in strukturschwachen Gebieten – kann es dennoch zu Angebotsengpässen kommen, mit allen Härten für die betroffenen Jugendlichen.
- Die Katastrophenprognosen basieren stets auf den Zahlen und Statistiken der Arbeitsämter. Diese Statistiken sind aber zwangsläufig unvollständig, da jeweils auch nur ein Teil der Jugendlichen und Firmen die Arbeitsämter bei ihrer Suche einschalten

Echter Handlungsbedarf

Auch die Punkte, bei denen tatsächlich Handlungsbedarf besteht, sind bereits vor zwei Jahren ausführlicher vorgestellt worden:

- Vor allem die Branchen, die in den letzten fünf Jahren nicht zur Erhöhung des Angebotes beigetragen haben, sind gefordert, da bis etwa 2006 noch mit einem weiteren Anstieg der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen zu rechnen ist.
- Dringend notwendig ist die Schaffung von Ausbildungsberufen für lernschwächere Bewerber. Für die etwa 10 bis 15 % der Jugendlichen eines Altersjahrgangs, die allgemein als lernschwächer gelten, stehen bislang keine oder kaum adäquate Ausbildungsberufe zur Verfügung.

Sehr gutes Ergebnis bei M+E-Berufen

Die (notwendigerweise unvollständigen) Zahlen der Arbeitsämter zeigen zu Ende September 2000 für die industriellen Metall-Berufe etwa 30.000 gemeldete Stellen und ca. 21.000 gemeldete Bewerber. Zum vergleichsweise sehr guten Ergebnis bei den industriellen M+E-Berufen tragen insbesondere die neu geschaffenen IT-Berufe bei, aber auch andere neu geordnete industrielle M+E-Berufe konnten die Bilanz verbessern.

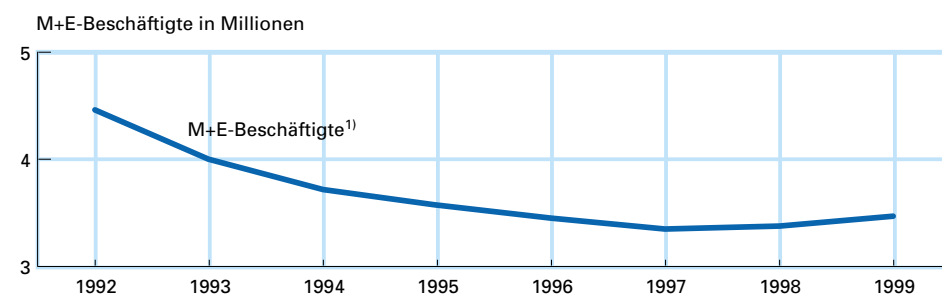
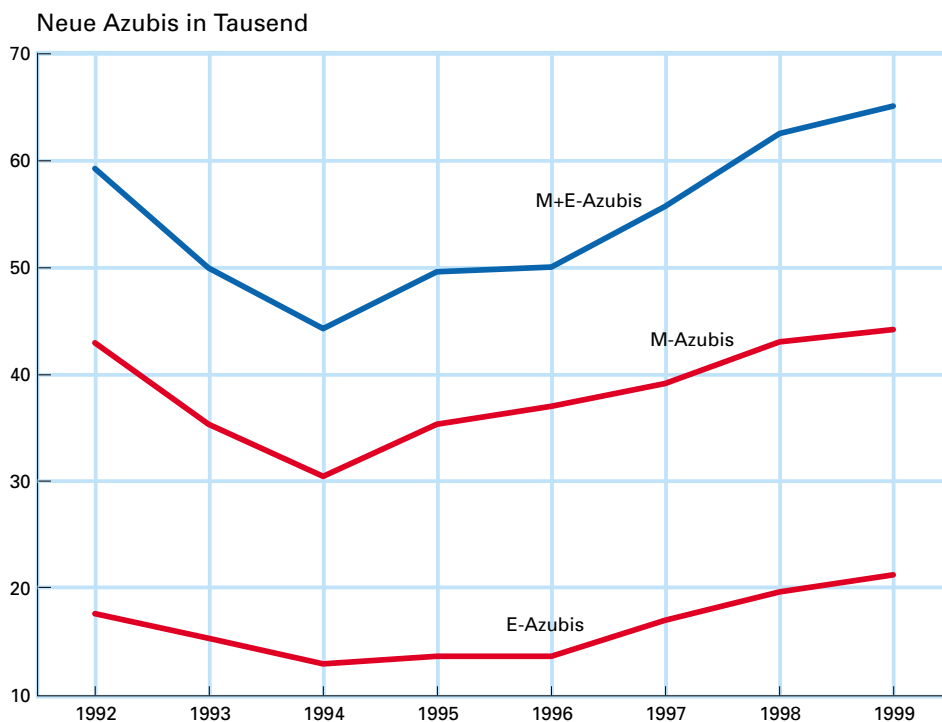
Neue Verträge in 1999:

IT-Systemelektroniker	2.818
und Fachinformatiker	6.165
Mechatroniker:	3.612
Fertigungsmechaniker:	1.142
Elektroanlagen-Monteure und Mikrotechnologen:	zusammen 523

Für das Jahr 2000 zeichnen sich insbesondere für diese neuen Berufe weitere, teilweise deutliche Steigerungen ab.

Die Zahl der insgesamt in der M+E-Industrie jährlich abgeschlossenen Ausbildungsverträge könnte noch deutlich höher sein, aber es gelingt nicht allen Betrieben, für alle angebotenen Ausbildungsplätze geeignete Bewerber zu finden, zum Teil selbst in strukturschwachen Gebieten nicht. Zudem treten regelmäßig Jugendliche trotz abgeschlossener Verträge das Ausbildungsverhältnis nicht an. Eine Nachbesetzung ist in aller Regel dann nicht mehr möglich. Die deutliche Lücke zwischen Lehrstellenangebot und -nachfrage ist für Gesamtmetall Anlass, die berufskundlichen Informationen für Schüler, Lehrer, Berufsberatung und Öffentlichkeit konsequent weiterzuentwickeln und weiterzuführen.

Beschäftigungsentwicklung in der M+E-Industrie und neue Ausbildungsverträge in den industriellen M+E-Berufen



¹⁾ im Jahresdurchschnitt

Quelle: DIHT-Statistik

Als Fazit bleibt somit:

- Ab etwa 2006 wird es (noch) schwieriger sein, genügend Nachwuchs zu rekrutieren. Deshalb wird dann der am besten dastehen, der bereits heute alle seine Ausbildungsmöglichkeiten nutzt.
- Jugendlichen, die ihren Traumberuf regional nicht angeboten bekommen, sollten überregionale Angebote und / oder die Aufnahme einer Berufsausbildung in einem Beruf der zweiten oder dritten Wahl prüfen.
- Die Gewerkschaften sollten ihre grundsätzlich ablehnende Haltung gegen die Schaffung von Berufen für lernschwächere Jugendliche überprüfen, damit zumindest für einen Teil dieser Jugendlichen eine realisierbare Ausbildungsperspektive besteht.

Grundlagen zur Weiterentwicklung der industriellen M+E-Berufe

Bei der Weiterentwicklung der industriellen M+E-Berufe sollten einige wichtige Entwicklungen der M+E-Industrie besonders bedacht und berücksichtigt werden:

Anforderungen an modernisierte Ausbildung

1. Die rasante Wissensvermehrung erlaubt nicht mehr, in der begrenzten Ausbildungszeit alle denkbaren Facetten eines Berufes sicher zu vermitteln.
2. Die Bedürfnisse der Betriebe sind unterschiedlich. Tendenziell sind kleinere Firmen mehr an spezialisierten und größere Firmen mehr an generalistisch orientierten Facharbeitern interessiert.
3. Gefordert werden flexible Ausbildungsgänge mit dynamischen Qualifikationsprofilen.
4. Viele Betriebe brauchen mehr Möglichkeiten zum Eingehen auf betriebliche Spezifika und (in Sonderfällen) berufsfeldübergreifende Qualifikationen.
5. Abschlussprüfungen sind praxisgerechter und aufwandserträglicher zu gestalten.

Die langanhaltende und intensive Diskussion zwischen den beteiligten Verbänden und Organisationen auf Arbeitgeberseite hat zu folgendem Entwurf geführt, der als Basis für weitere Gespräche mit den Gewerkschaften dienen soll:

Neuordnung der industriellen Metallberufe

Gemeinsame Position der Arbeitgeber – Entwurf

Auszug aus dem Eckdatenvorschlag

1. Berufe und Berufsbezeichnungen

Die bestehenden Ausbildungsberufe Industriemechaniker, Werkzeugmechaniker, Zerspanungsmechaniker, Konstruktionsmechaniker und Anlagenmechaniker sollen neu geordnet werden. Gemeinsame Zielvorstellung ist, die Zahl der Berufe und die Berufsbezeichnungen nicht zu verändern. Evtl. Auswirkungen/Abgrenzungen zum Ausbildungsberuf Mechatroniker sind zu berücksichtigen. Es wird geprüft, ob für den Bereich der industriellen Dienstleistungen neue Qualifikationen zu berücksichtigen sind bzw. ein neuer Beruf zu schaffen ist.

Der Automobilmechaniker wird in die Neuordnung des Kfz-Technikerhandwerks integriert mit einer Öffnung des Geltungsbereichs für Handwerk und Industrie.

2. Ausbildungsdauer

Die Ausbildungsdauer soll für alle Berufe einheitlich 3,5 Jahre betragen.

3. Ausbildungsstruktur

Es soll eine flexible Ordnungsstruktur mit folgenden Merkmalen erreicht werden:

- Offene Formulierung der Ausbildungsinhalte
- Differenzierung nach Einsatzgebieten bzw. Handlungsfeldern

Eckdatenvorschlag der Arbeitgeber

- Soweit erforderlich, zusätzliche Differenzierung durch „oder-Formulierungen“ oder Wahlqualifikationseinheiten
- Gemeinsame (Kern-)Qualifikationen auf Ebene der Berufsbildpositionen, die inhaltlich und zeitlich auf Ebene der Ausbildungsrahmenpläne berufsspezifisch differenziert werden und deren Vermittlung sich über die gesamte Ausbildungszeit erstreckt.

4. Berufsfeldzuordnung

Im weiteren Verfahren ist zu prüfen, ob die geltende Zuordnung zum Berufsfeld Metalltechnik aufrechterhalten werden kann. Voraussetzung ist eine Übereinstimmung der Groblernziele der Ausbildungsordnung im ersten Ausbildungsjahr mit dem von den Ländern zu erarbeitenden BGJ-Rahmenlehrplan.

5. Kataloge der Fertigkeiten und Kenntnisse

Die Qualifikationskataloge für die einzelnen Ausbildungsberufe sind im Vorverfahren gemeinsam zu erarbeiten.

Dazu besteht Einvernehmen, dass

- eine Berufsbildposition „Fachaufgaben“ aufgenommen wird, die in unterschiedlichen betrieblichen Einsatzgebieten/Handlungsfeldern umgesetzt werden kann
- berufsspezifisches Englisch als Ausbildungsinhalt aufgenommen wird.

6. Zeitliche Gliederung

Die zeitliche Gliederung des Ausbildungsrahmenplans erfolgt nach der Zeitrahmenmethode, die weiterentwickelt werden soll.

Arbeitgeberposition zu Prüfungsstruktur und Prüfungsform

Es wird eine gestreckte Prüfung mit folgendem Aufbau angestrebt:

Teil 1 der Prüfung (nach ca. zwei Jahren)

Teil 1 A: Praktische (komplexe) Aufgaben zur Prüfung der fachpraktischen Qualifikationen

Teil 1 B: Schriftliche Aufgaben zur Prüfung gemeinsamer (Kern-)Qualifikationen

Teil 2 der Prüfung (zum Ende der Ausbildung)

Teil 2 A: **Arbeitsauftrag** zur Prüfung der Prozessqualifikationen

Teil 2 A: Hierfür kommen zwei Varianten in Betracht:

Teil 2 A: • Variante 1 sind konkrete betriebliche Aufträge aus dem Einsatzfeld des jeweiligen Auszubildenden, für die der Auszubildende eine Dokumentation erstellt, auf deren Grundlage der Prüfungsausschuss der zuständigen Stelle ein zu bewertendes Fachgespräch führt.

Teil 2 A: • Variante 2 sind überbetrieblich entwickelte, betriebsübergreifende Praktische Aufgaben mit Aufgabenwahl, die bearbeitet und bewertet werden und ggf. ein Fachgespräch beinhalten.

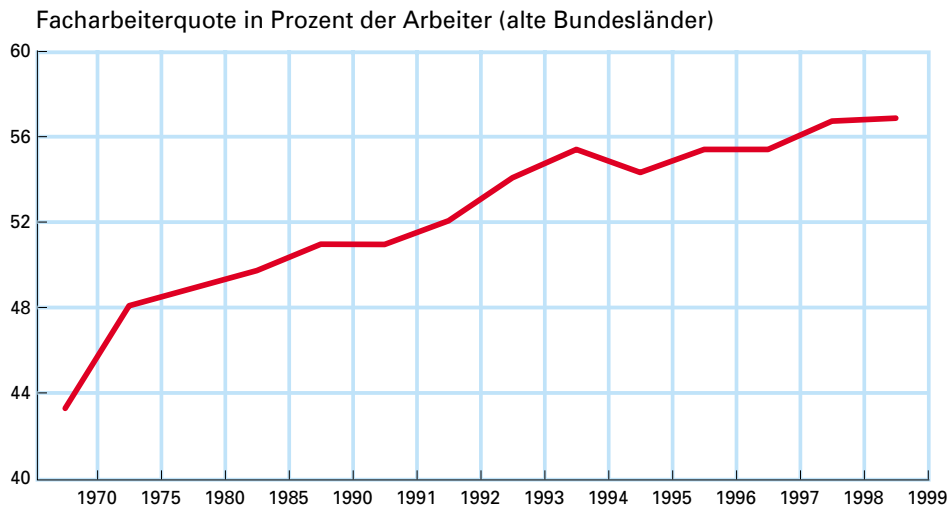
Teil 2 A: Die Auswahl der Variante erfolgt durch den Betrieb/Auszubildenden.

Teil 2 B: Handlungsorientierte, schriftlich zu lösende Aufgaben zur Prüfung der Fachqualifikationen mit Aufgabenwahl (z. B. 2 aus 5).

Zukünftige Anforderungen an Facharbeit

Facharbeiter werden auch weiterhin unverzichtbar sein. Dies zeigt die quantitative Facharbeiterentwicklung: Ihr Anteil an den Lohnempfängern steigt langsam und fast kontinuierlich. Unterstellt, dass Märkte, Technik und Organisationsformen keine außerordentlichen Quantensprünge vollziehen, dürfte sich auch die Facharbeiterquote in der bisherigen Weise weiterentwickeln.

Beschäftigtenstruktur in der Metall- und Elektro-Industrie



Quelle: Statistisches Bundesamt

Wachsende Anforderungen an die Facharbeiter

So schwierig qualitative Prognosen auch sind, einige Entwicklungen im Arbeitsalltag der Facharbeiter zeichnen sich eindeutig ab:

- Zunehmende Prozessorientierung / Prozesswissen / Prozesskompetenz
- Zunehmendes Umweltbewusstsein
- Zunehmende Kommunikationsnotwendigkeit
- Zunehmende IT-Kompetenz
- Zunehmende Planungssouveränität
- Zunehmende Qualitätsverantwortung
- Zunehmende Kunden- bzw. Dienstleistungsorientierung
- Zunehmende betriebswirtschaftliche Kompetenz / Kostenverantwortung
- Zunehmende Zeitsouveränität und Organisationskompetenz (Logistik)
- Zunehmende Bedeutung von Erfahrungswissen
- Zunehmende Team- und Konfliktfähigkeit
- Zunehmende Selbstlernfähigkeit und Anpassungsbereitschaft.

All diese Fähigkeiten werden aber nach wie vor auf soliden beruflichen Fähigkeiten, z. B. Kenntnissen der Maschinenelemente, Montagepraxis für Wellen, Lager, Zahnräder, Gelenke etc., steuerungstechnischen Grundlagen und Ähnlichem, basieren. Dagegen werden manuelle Bearbeitungstechniken an Bedeutung verlieren, mit entsprechenden Auswirkungen auf die Definition von beruflicher Grundbildung.

Kernpunkt: Prozesskompetenz

Prozesskompetenz ist nur in gewissen Grenzen lehrgangs- oder schulmäßig zu entwickeln. Sie beruht zu einem sehr großen Teil auf speziellem Erfahrungswissen.

Für künftige Facharbeiter wird deshalb die Transferfähigkeit ihres aus explizitem, implizitem und Erfahrungswissen bestehenden Gesamt-Know-hows von wesentlicher Bedeutung sein.

Zukunftssicherung durch Qualifizierung

Unter dieser Überschrift hat Gesamtmetall am 12.2.01 mit einer Pressekonferenz in Bonn zu wichtigen Entwicklungen und Fragen der beruflichen Weiterbildung aus der Sicht der M+E-Industrie Stellung genommen. Die detaillierten Aussagen sind im Internet unter www.gesamtmetall.de/qualifizierung abrufbar.

Dabei lauten die Kernpositionen:

- Betriebliche Weiterbildung muss sich aus dem überschaubaren Qualifikationsbedarf des Unternehmens ableiten.
- Betriebliche Weiterbildung ist praxis- und bedarfsgerecht zu gestalten.
- Betriebliche Weiterbildung muss sich an der längerfristigen betrieblichen Investitions- und Organisationsplanung orientieren, aber auf Markt- und Technikveränderungen kurzfristig reagieren können.
- Für die betriebliche Weiterbildung gelten Wirtschaftlichkeitsüberlegungen ebenso wie für Investitionen in Sachanlagen.
- Weiterbildungsplanung erfordert eine Prioritätensetzung. Kollektive Weiterbildungsansprüche widersprechen der Forderung nach Wirtschaftlichkeit und Effektivität der betrieblichen Weiterbildung.
- Durch gezielte Weiterbildung An- und Ungelernter können Engpässe bei Facharbeitern gemildert werden.
- Weiterbildung liegt auch im Interesse des Mitarbeiters. Eine Eigenbeteiligung der Mitarbeiter zu der Weiterbildung ist deshalb prinzipiell zumutbar.

Eine ausführliche Darstellung der Auffassungen und Aktivitäten zur beruflichen Weiterbildung in der M+E-Industrie bietet die Gesamtmetall-Broschüre *Zukunftssicherung durch Qualifizierung*.



Anforderungen an modernisierte Ausbildung

Metall-Sozialpartner gegen rechte Gewalt

Neuaufgabe der Handreichungen für Ausbilder



Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall und die IG Metall setzen bei ihrem gemeinsamen Engagement für ein friedliches Zusammenleben der Menschen in Deutschland auf die Berufsbildung.

Bereits 1994/1995 hatten die M+E-Sozialpartner gemeinsam mit den Ausbildern in der Metall- und Elektroindustrie die Schrift *Handreichungen für Ausbilder – Zusammen arbeiten, zusammen leben, zusammen lernen mit Ausländern* entwickelt. In einer Reihe bundesweiter gemeinsamer Veranstaltungen wurden diese Handreichungen vorgestellt und den Ausbildern für ihre erzieherische Aufgabe im Rahmen der Berufsausbildung nahe gebracht.

Diese Handreichungen wurden umfassend aktualisiert. In fünf Unterrichtsbau-steinen erhalten die Ausbilder das didaktische Rüstzeug für die Gestaltung von Unterweisungen und Gesprächen zur Gewaltprävention.

Berufsbildungsausschuss und verbandliche Zusammenarbeit

Themenfelder des Berufsbildungsausschusses

Der Berufsbildungsausschuss von Gesamtmetall ist im Berichtszeitraum insgesamt vier Mal zusammengekommen. Im Mittelpunkt der Beratungen standen besonders folgende Diskussionsfelder:

- die Entwicklung der Berufsausbildung in den östlichen Bundesländern
- die Sicherung des qualifizierten Facharbeiternachwuchses in den westlichen Bundesländern
- die Weiterentwicklung der berufskundlichen Informationsarbeit
- gewerkschaftliche Vorstellungen zur Berufsausbildung und zur beruflichen Weiterbildung
- Forschungsvorhaben des BiBB
- die Neuordnung des Ausbildungsberufes Industriekaufmann
- die Weiterentwicklung der industriellen Metall- und Elektroberufe
- die Weiterentwicklung der Abschlussprüfungen.

Traditionell eng war die Zusammenarbeit mit den Wirtschaftsverbänden, vor allem mit ZVEI und VDMA, sowie in überfachlichen Ausbildungsfragen mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und im Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsausbildung (KWB).

Zu den laufenden Aufgaben gehörte auch die Zusammenarbeit mit unseren Mitgliedsverbänden. Die Beteiligung an Regionalveranstaltungen reicht dabei von bildungspolitischen Statements (z. B. bei Tagungen und Kongressen) über Seminare in Ausbildungsleiterarbeitskreisen bis hin zur Beteiligung an Ausstellungen und Messen. Diese Routineaufgaben haben sich durch eine Vielzahl von Informations- und Diskussionsveranstaltungen zur Weiterentwicklung der industriellen M+E-Berufe auf Kammerebene deutlich ausgeweitet.

Im Berichtszeitraum wurde der Erfahrungsaustausch zwischen den westeuropäischen Arbeitgeberverbänden im Rahmen der W.E.M.-Arbeitsgruppe „Education, Training and Employability“ mit Treffen in Zürich und Brüssel fortgesetzt. Ein wesentliches Thema war die Abstimmung gegenüber den bildungspolitischen Aktivitäten der EU. Die bei uns bereits eingeführten Berufsprofile zur Förderung der grenzüberschreitenden Transparenz beruflicher Qualifikationen wurden eingebracht und sind auf breite Zustimmung gestoßen.

Die seit vielen Jahren bestehenden, besonders engen Kontakte zum französischen Metallarbeitgeberverband (UIMM) wurden durch ein weiteres Treffen vertieft. Bei dem im Jahr 2000 in Berlin durchgeführten Erfahrungsaustausch standen vor allem Fragen der Ausbildungs- und Arbeitsorganisation sowie die Ausbildung zu Technikern und Ingenieuren im Vordergrund.

Ausblick

Im laufenden Jahr 2001 wird es hoffentlich gelingen, die Weiterentwicklung der industriellen Metall- und Elektroberufe einen entscheidenden Schritt voranzubringen. Bei gutem Willen aller beteiligten Partner sollte es möglich sein, dem Verordnungsgeber im Laufe des Jahres 2002 neue Ausbildungsordnungsentwürfe für die industriellen Metallberufe sowie für den Industriekaufmann zum Erlass vorlegen zu können. Einen sicher ebenso breiten Raum wird das Thema „Berufliche Weiterbildung“ in der laufenden Arbeit einnehmen.

