



Akademisierung der Arbeitswelt?

5

„Propaganda der letzten
Dekade stoppen“
von Julian Nida-Rümelin

„Bildung liegt auch in
den Händen“
von Rainer Weninger

Wettbewerbsfähig durch
berufliche Bildung
von Heino von Meyer

Fünf Jahrzehnte täglich lernen
von Alexander Spermann

Berufsbildung gestalten,
Übergänge schaffen
von Nikolaus Landgraf

Inhalt

RATIO Nr. 5 · 2014



- 3 Editorial**
- 4 RKW-Notizen**
- 5 Titelthema**
„Propaganda der letzten Dekade stoppen“
von Julian Nida-Rümelin
- 8 Unternehmensporträt**
„Bildung liegt auch in den Händen“
von Rainer Weninger
- 10 Fachbeitrag**
Wettbewerbsfähig durch berufliche Bildung
von Heino von Meyer
- 13 Fachbeitrag**
Fünf Jahrzehnte täglich lernen
von Alexander Spermann
- 15 Fachbeitrag**
Berufsbildung gestalten,
Übergänge schaffen
von Nikolaus Landgraf
- 18 RKW-Seminare**
- 19 RKW-Forum**

Impressum

RKW Baden-Württemberg e.V.
Königstraße 49
70173 Stuttgart
Telefon (0711) 22998-0
Telefax (0711) 22998-10
E-Mail info@rkw-bw.de
Internet www.rkw-bw.de

Redaktion

Dr. Albrecht Fridrich, Ralph Sieger,
Alexander Zipperle

Gestaltung

Michael Heß ▲ Grafisches-Atelier.com
Nürtingen

Technische Abwicklung

Dr. Breitsohl Verlagsgesellschaft mbH
Löffelstraße 1
70597 Stuttgart
Telefon (0711) 769637-0
Telefax (0711) 769637-29

Bildrechte

Titelbild: Mauritius Images

Nachdruck oder Fotokopien der
veröffentlichten Beiträge
(auch auszugsweise) nur mit
Genehmigung des
RKW Baden-Württemberg.

Die Mitglieder des RKW Baden-Württemberg
erhalten die Zeitschrift im Rahmen ihrer
Mitgliedschaft.



Dr. Albrecht Fridrich,
Geschäftsführer

Studium oder duale Ausbildung? Die Mischung macht's!

Viel zitiert und oft missverstanden sorgt der „Akademisierungswahn“ für heftige Debatten. Dabei sind sich die Experten einig: Deutschland braucht eine starke duale Berufsausbildung. Werden die Weichen zurzeit falsch gestellt?

„Der Wahn ist kurz, die Reu ist lang“: Gerne benutzen wir dieses Sprichwort, um (Fehl-)Entwicklungen ironisch zu kommentieren. Die Quelle: Schillers berühmtes „Lied von der Glocke“, in dem es um die hohe (Handwerks-)Kunst des Glockengießens geht – und um das Leben an sich. Hat das Gedicht noch Platz in den Lehrplänen? Oder wurde es längst von „praktischerem“, weil direkt verwertbarem Wissen verdrängt? Welches Wissen braucht der Mensch und was soll Bildung bewirken? Dies ist die zentrale Frage einer Diskussion um das Thema Bildung, die Prof. Dr. Julian Nida-Rümelin für dringend geboten hält. Der renommierte Münchner Philosoph und frühere Kulturstaaatsminister im Kabinett Schröder hat in seinem Buch „Philosophie einer humanen Bildung“ den Rahmen skizziert: Vor allen Dingen solle Bildung junge Menschen zu eigenständigem Denken und Handeln befähigen, Tugenden wie Verlässlichkeit, Integrität, Besonnenheit und Urteilskraft fördern. Auf dieser Basis könne dann jede und jeder seinen eher praktischen oder eher wissenschaftlichen Neigungen folgen – im Verständnis, dass beides gleich hoch geschätzt und „wertvoll“ ist. Dafür braucht es zwei starke Säulen: die akademische und eben das bewährte duale Berufsausbildungssystem.

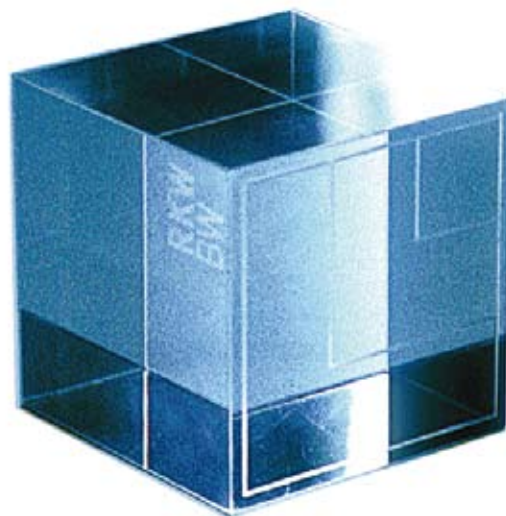
Und in der Realität? Scheinen immer mehr Eltern und Jugendliche überzeugt zu sein, dass allein das Abitur plus Studium eine vernünftige Startposition fürs Leben verschafft. Doch: Was fängt ein mittelständisches Unternehmen, das in Deutschland Produkte höchster Qualität fertigt, mit vornehmlich akademisch gebildeten Berufsstärtern an? Unternehmen, die findige Ingenieure ebenso brauchen wie den geübten Mann (oder die Frau) an einer komplexen Fertigungseinrichtung? „Bildung für Kopf und Hand“ ist hier mehr denn je angesagt. In seinem Plädoyer für einen selbstbewusst beschrifteten

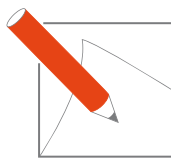
„deutschen Weg“ schreibt Julian Nida-Rümelin: „Deutschland war in der Vergangenheit ein Land der Dichter und Denker, ist aber heute eher ein Land der Tüftler und Techniker. Warum diese Stärke zerstören?“ Dem ist nichts hinzuzufügen. Außer, dass ich Ihnen sein Interview mit **RATIO** sehr ans Herz legen und Sie herzlich zu unserem **RKW-Forum** am 9. Oktober einladen möchte, bei dem Prof. Dr. Nida-Rümelin zum Thema „Bildung und Arbeitswelt“ referieren wird.

Mit von der Partie ist Heino von Meyer, der Leiter des Berliner Büros der OECD. In seinem **RATIO**-Beitrag holt er die Unternehmen mit ins Boot, die „auch in der Ausbildung innovativ sein sollten.“ Wie das geht, zeigt uns im Firmenporträt die Eberle Präzisionstechnik in Wurmberg, die mit großem Erfolg ihre Nachwuchskräfte ausbildet. Nikolaus Landgraf, der Vorsitzende des DGB Bezirks Baden-Württemberg, gibt Einblick in das Bündnis für Ausbildung und den Ausbildungsmarkt. Und wer erst im Beruf stehe, müsse Tag für Tag dazulernen, betont Alexander Spermann vom Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit in Bonn.

Gelegenheit zum Gedankenaustausch bietet einmal mehr unser **RKW-Forum**: „Akademisierung der Arbeitswelt? Bildung für Kopf und Hand!“ Mit Dr. Gerhard Rübling, dem für das Personalwesen verantwortlichen Geschäftsführer der **TRUMPF** Gruppe, konnten wir einen weiteren hochkarätigen Experten für unsere Diskussionsrunde gewinnen, die Andreas Franik moderieren wird. Herzlichen Dank an dieser Stelle allen **RATIO**-Autoren und den Mitwirkenden am Forum! Und an Sie alle: Herzlich willkommen beim **RKW-Forum 2014** am 9. Oktober in der **BW-Bank** am Kleinen Schlossplatz!

Ihr





Material effizient einsetzen – Unternehmen profitieren vom RKW BW

Materialkosten stellen den größten Kostenblock im verarbeitenden Gewerbe dar. Doch wer den Materialverbrauch senkt, senkt auch seine Kosten. Zwei bis fünf Prozent des Umsatzes sind immer möglich. Hinzu kommen weitere Einsparungen bei Arbeit, Energie und Zeit. Schon mit einfachen Maßnahmen können erhebliche Einsparpotenziale erschlossen werden. Das RKW BW setzt dabei auf Systematik: Wir ermitteln die Stoffströme im gesamten Produktionsprozess, erfassen Ausschuss, Abfall und Recyclingmöglichkeiten. Wir führen eine Produktanalyse durch und machen Vorschläge hinsichtlich materialersparender Konstruktion und Materialersatz. Wir optimieren die Prozesse entlang der Wertschöpfungskette und der vor- und nachgelagerten Bereiche. Einsparungen sind möglich bei der Disposition und bei der Verschnittminimierung. Die Experten des RKW BW arbeiten dabei eng mit den Mitarbeitern zusammen, um gemeinsam die Rohstoff- und Materialeffizienz zu verbessern und die Mitarbeiter zu sensibilisieren. Auf diese Weise entsteht nicht nur ein nachhaltiger Einspar-effekt, sondern die Produktivität insgesamt wird verbessert. Das RKW BW kann hierbei auf das Förderprogramm „go-effizient“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie zurückgreifen. Die Beratung, die eine Potenzialanalyse und bei Bedarf eine Vertiefungsberatung umfasst, kann zu 50 Prozent bezuschusst werden.

Nähere Informationen:

J. Roland Gackstatter
Tel. (0711) 2 29 98-22
gackstatter@rkw-bw.de

Mitarbeiterkapitalbeteiligung: RKW BW bietet Unterstützung

Das neue Programm „Mittelstand CSR“ der Mittelständischen Beteiligungsgesellschaft (MBG) finanziert Vorhaben von Unternehmen im Bereich der Corporate Social Responsibility (CSR). Dazu gehört auch die Mitarbeiterkapitalbeteiligung, mit der sich

Mitarbeiter ans Unternehmen binden lassen. Laut MBG setzen in Deutschland lediglich 4.200 Unternehmen auf dieses Instrument. Dabei unterliegen viele Unternehmer dem Missverständnis, dass diese Beteiligung mit Mitbestimmung gleichzusetzen ist. Das ist falsch, richtig ist vielmehr, dass es vorteilhaft ist, Mitarbeiter zu beteiligen. So wächst deren Identifikation, und die Leistungsbereitschaft steigt. Die Unternehmen wiederum machen sich attraktiv als Arbeitgeber und gewinnen so hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte. Unternehmen, die ein solches Modell einführen wollen, können eine vom Land Baden-Württemberg geförderte Beratung des RKW BW erhalten. Das RKW BW beteiligt sich an einer Informationsveranstaltung am 24. September in Heilbronn und am 30. September in Karlsruhe.

Nähere Informationen:

Gernod Kraft
Tel. (0711) 2 29 98-39
kraft@rkw-bw.de

Strategische Personalplanung in sechs Schritten

Das gesellschaftliche und wirtschaftliche Umfeld fordert die Personalplanung mittelständischer Unternehmen heraus. An allgemeinen Ratschlägen herrscht kein Mangel. Was bisher fehlte, ist ein Vorschlag für ein systematisches Vorgehen. Das RKW BW hat sich der Sache angenommen und den Leitfaden „Strategische Personalplanung im Mittelstand“ erstellt. Basis hierfür war ein selbstfinanziertes Projekt, bei dem in Kooperation mit insgesamt zehn Unternehmen ein Konzept erarbeitet worden ist. Das RKW BW hat daraus eine Beratungsmethodik entwickelt und berät Unternehmen bei der strategischen Personalplanung in sechs Schritten.

Nähere Informationen:

Ralph Sieger
Tel. (0711) 2 29 98-33
sieger@rkw-bw.de

„Propaganda der letzten Dekade stoppen“

Julian Nida-Rümelin, Professor für Philosophie an der Ludwig-Maximilians-Universität München und Kulturstaaatsminister a.D., kritisiert die zunehmende Akademisierung der deutschen Bildungslandschaft und fordert, die duale Ausbildung zu stärken.

Herr Prof. Nida-Rümelin, Sie kritisieren massiv die deutsche Bildungspolitik, genauer die zunehmende Akademisierung der Berufswelt. Hat Deutschland zu viele Akademiker?

Nein, man muss bei diesem Thema sehr genau unterscheiden! Die heutige Akademikerquote in Deutschland ist in der Tat noch zu niedrig, sie liegt bei rund 16 Prozent in der Arbeitnehmerschaft. Aber wir haben zurzeit eine Studienanfängerquote von unterdessen über 50 Prozent, mit steigender Tendenz, also langfristig liefe das auf eine Vervierfachung hinaus!

Was ist schlecht daran?

Eine Erhöhung der Akademikerquote ist nicht per se schlecht. Denn es gibt in der Tat noch einige Bereiche, in denen wir mehr Akademiker benötigen, gerade in einigen MINT-Fächern wie Informatik und Ingenieurwissenschaft. Hier gibt es einen wachsenden Bedarf auf dem Arbeitsmarkt, da deutsche Unternehmen Forschung und Innovationen vorantreiben, um international ihre teils führende Rolle aufrecht zu erhalten. Aber man sollte die Akademikerquote maßvoll anheben. Mein Kritikpunkt ist das Hochschnellen innerhalb kürzester Zeit: In nur 15 Jahren hat sich die Zahl der Studienanfänger verdoppelt. Und der Trend geht momentan zu einer Verdreifachung, das ist deutlich überzogen.

Die OECD hat Deutschland für zu niedrige Akademikerquoten getadelt.

Und im gleichen Atemzug Deutschland für seine niedrige Jugendarbeitslosigkeit gelobt und in diesem Zusammenhang auf das duale System verwiesen. Die Widersprüchlichkeit ihrer Stellungnahmen hat die OECD lange nicht erkannt. Dabei haben Länder mit einem dualen System, neben Deutschland sind das vor allem die Schweiz und Dänemark, die niedrigste Jugendarbeitslosigkeit weltweit.

Welche negativen Auswirkungen sehen Sie, wenn immer mehr Schulabgänger einen Hochschulabschluss anstreben?

Zuerst einmal ruiniert diese Entwicklung unsere starke duale Berufsbildung. Die Hälfte eines Jahrgangs will studieren, die andere Hälfte nicht, etwa 20 Prozent schaffen keinen Berufsabschluss. Bleiben von einem Jahrgang 30 Prozent, mit denen man aber die große Vielfalt an nicht-akademischen Berufen gar nicht mehr ausbilden kann. Das Gros des viel beschworenen Fachkräftebedarfs, nämlich über 80 Prozent, betrifft nun mal außerakademische Berufe. Der Nachwuchsmangel ist schon jetzt bedenklich in fast allen nicht-kaufmännischen Bereichen der dualen Bildung, gerade in denjenigen, wo eine besonders hohe Nachfrage besteht, wie den sogenannten Schlosser-Berufen. Wenn der derzeitige Trend anhält, wird sich der Mangel an Facharbeitern verstärken und ein massives Überangebot in Teilen der akademischen Berufe entstehen.

Hat der Fachkräftemangel nicht auch andere, beispielsweise demografische Ursachen?

Das verschärft das Problem: Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung Deutschlands sind schrumpfende Jahrgänge zu erwarten – bei gleichzeitig immer mehr jungen Menschen, die sich nicht für einen Ausbildungsberuf entscheiden. Das hat Auswirkungen auf Unternehmen, die technische oder kaufmännische Bereiche nicht mehr abdecken können, übrigens sind davon genauso handwerkliche oder soziale Berufe betroffen. Viele Unternehmen klagen heute schon darüber, dass sie keine Azubis finden, mittlerweile bilden auch nur noch rund 21 Prozent der Unternehmen in Deutschland aus, das hat Konsequenzen für die Struktur der Wirtschaft.

Eine Struktur, die stark auf das produzierende Gewerbe setzt. Die OECD hat auch den schwachen tertiären Sektor in Deutschland bemängelt.

Deutschland hat in der Vergangenheit nicht – wie zum Beispiel Großbritannien – den Weg der Deindustrialisierung eingeschlagen. Großbritannien besitzt heute einerseits



Prof. Dr. Julian Nida-Rümelin lehrt Philosophie in München und Berlin und zählt zu den renommiertesten Philosophen in Deutschland. Beim RKW-Forum wird der frühere Kulturstaaatsminister im Kabinett Schröder als Referent auftreten und bei der Podiumsdiskussion mitwirken (vergl. Seite 19).



Bessere Technik, mehr Geld, mehr Lehrer: Prof. Nida-Rümelin will die Berufsschulen stärken.

einen sehr starken Finanzsektor und hat sich andererseits zu einer Dienstleistungsgesellschaft entwickelt. Deutschland setzt nach wie vor stark auf die Produktion. Es war erklärtes Ziel der Politik im Kabinett Schröder, dem ich angehört habe, Deutschland als Fertigungsstandort zu halten und zu stärken. Das war und ist letztlich der Motor für unser Wirtschaftswachstum und Grund für unseren Wohlstand.

Brauchen deutsche Unternehmen nicht eine immer höhere Qualifikation ihrer Facharbeiter?

Ja, aber nicht zwingend eine Akademisierung. Stellen Sie sich eine Akademisierung des Mechatroniker-Berufs vor, der im Bachelor-Studiengang lediglich eine theoretische Ausbildung beinhalten würde – das wäre ein Qualitätsverlust! Ich bin darüber hinaus sehr skeptisch, ob Hochschullehrer die besten Ausbilder für Mechatroniker sein würden. Dazu kommt: Die Unternehmen stehen oft ratlos da und fragen sich, was sie mit einem 21-jährigen Akademiker mit Bachelor-Abschluss anfangen sollen. Dann empfehlen viele ein Auslandsjahr, Sprachkurse oder auch ein weiteres Studium, um die persönliche Reife zu erreichen, die in den Unternehmen von Akademikern erwartet wird.

Ist der Bologna-Prozess fehlgeschlagen?

Im Zuge der Umstellung auf modularisierte Studiengänge ist man davon ausgegangen, dass etwa 20 Prozent nach dem Bachelor-Abschluss weiter studieren, der Rest sollte für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Das Gegenteil ist aber heute der Fall: 80 Prozent der Studierenden machen weiter und streben den Master-Abschluss an. In der Konsequenz bedeutet dies, dass sich die Regelstudienzeiten nicht wie beabsichtigt verkürzt haben, sondern länger geworden sind.

Bologna wird man aber nicht mehr ändern können.

Nein, am Bologna-Prozess sind 46 Länder beteiligt, Deutschland kann das im Alleingang nicht revidieren. Aber schauen Sie sich an,

wie verschiedene Länder damit umgehen: In Großbritannien hat sich fast nichts geändert. Italien hat zwar blitzschnell reagiert, aber letztlich auch nur die Etiketten ausgetauscht. Die Deutschen hingegen haben in einem hohen Ausmaß an Eifer und Bürokratie Bologna umgesetzt. Teils unter heftiger Gegenwehr, etwa von den Technischen Universitäten, die sagen, man könne keinen Ingenieur in sechs Semestern ausbilden.

In Ländern wie den USA fährt man aber sehr gut mit dem Bachelor.

Ein BA-Studium in den USA führt aber gerade nicht zur Berufsfertigkeit, wie hierzulande oftmals angenommen wird. Vielmehr werden Kompetenzen mit geringer Tiefe und wenig methodischer Präzision vermittelt und erworben, es entspricht einer Art Fortführung unserer gymnasialen Oberstufe. Das wissenschaftliche Studium beginnt erst danach: Der BA-Abschluss ist also weder wissenschaftliches Studium noch abgeschlossene Berufsausbildung. Die Unternehmen in den USA sind darauf gut eingestellt, denn dort wird Learning-on-the-job praktiziert. Die deutschen Unternehmen haben – zu Recht – einen höheren Anspruch an ihre Berufsanfänger.

Warum könnten nicht auch deutsche Unternehmen Learning-on-the-job praktizieren?

Das ist mit unseren industriellen, technischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen unvereinbar. Der industrielle Sektor mit seinen technischen Anforderungen ist in Deutschland weit stärker ausgeprägt als in den USA. Wir können uns einen Niedergang der Facharbeiterschaft nicht leisten. In den USA sind die Unternehmen auf eine Arbeitnehmerschaft eingestellt, die ihre beruflichen Tätigkeiten örtlich und inhaltlich häufig wechselt, was auch mit dem „hire and fire“-System des US-amerikanischen Arbeitsmarktes zusammenhängt. Das ist in deutschen, zumal in mittelständischen Betrieben nicht der Fall, sie sind auf eine hoch qualifizierte Facharbeiterschaft angewiesen. Die vergleichsweise frühe Rekrutierung von Nachwuchskräften

und die intensive Heranführung an firmenspezifische Besonderheiten machen die duale Ausbildung gerade für viele mittelständische Exportunternehmen sehr attraktiv. Diese Unternehmen sind geprägt durch eine spezielle Unternehmenskultur, die von ihren Mitarbeitern getragen ist und die im Idealfall mit dem Unternehmen wachsen. Die produktspezifischen Kenntnisse basieren meist auf langjähriger Erfahrung, binden gleichermaßen Arbeitgeber wie Arbeitnehmer aneinander und gehen mit einer geringen Mitarbeiterfluktuation einher. Das Konzept der dualen Ausbildung passt zu den Bedürfnissen dieser Unternehmen, da die Auszubildenden in der Berufsschule mit Basiskenntnissen ausgestattet werden und im Ausbildungsbetrieb auch produktspezifische Kenntnisse vermittelt bekommen.

Sind Bologna und das duale System in Deutschland miteinander vereinbar?

Ich sehe Bologna als Rahmen an und empfehle, innerhalb dieses Rahmens die Vorteile der deutschen Bildungstradition zu betonen und unser System der dualen Berufsausbildung zu stärken. Das widerspricht Bologna nicht. Aber überall wird von Diversität gesprochen – wir sollten auch in diesem Bereich mehr Mut zur Vielfalt haben. Der Trend, unterschiedliche nationale Bildungstraditionen einzuebnen, entspricht zwar dem Zeitgeist, den eine globalisierte Ökonomie vermeintlich verlangt. Die Frage aber ist, ob es ein tatsächlicher Vorteil ist, sich diesem Trend anzuschließen, um die Bildungsabschlüsse international angeblich konkurrenzfähiger zu gestalten.

Was also tun, um junge Menschen zu bewegen, eine duale Ausbildung zu machen?

Wir müssen die Propaganda der letzten Dekade stoppen, dass jeder, der eine Hochschulbefähigung erlangt hat, auch studieren muss. Viele Schulabgänger entscheiden sich nur deshalb für ein Studium, weil ihnen von allen Seiten suggeriert wird, dass man ohne Studium schlecht für die Zukunft aufgestellt ist. Vielmehr muss deutlich gemacht werden,

dass nicht-akademische Berufe sehr attraktiv sind und dass sie auch gut bezahlt werden. Der große Vorteil des dualen Systems liegt im Praxisbezug vom ersten Tag an, die Auszubildenden werden auf sehr hohem technischem und fachlichem Niveau ausgebildet. Zugleich kommt der theoretische Anteil aus den Berufsschulen, die man innerhalb des dualen Systems stärken muss durch bessere Technik, mehr Geld, mehr Lehrer. Lassen Sie mich das nochmal betonen, es geht mir um die Berufsschulen innerhalb des dualen Systems, denn die voll bildende Berufsschule halte ich für eine Fehlentwicklung.

Welche Akteure nehmen Sie dafür in die Pflicht?

Da ist vor allem einmal die Politik gefragt, aber auch Verbände, Gewerkschaften, Schulen und nicht zuletzt die Unternehmen selbst, die Personal, die mit Expertenlaufbahn und Weiterbildung eine Karriereplanung anbieten können, um Stellen für Facharbeiter attraktiv zu machen. Doch zuallererst muss der Bildung wieder mehr Priorität eingeräumt werden: Deutschland gibt einen unterdurchschnittlichen Anteil seines Sozialprodukts für Bildung aus. Dieser Anteil ist seit 1977 ständig gesunken. Um das damalige Niveau zu erreichen, müssten zusätzlich 35 Milliarden Euro pro Jahr investiert werden.

Sehen Sie Anzeichen, dass ein Umdenken stattfindet?

Es zeichnen sich schon Korrekturen ab, weil die Abbrecherquote in den Studiengängen steigt, die zum Teil bei 40 Prozent liegt, auch in den Ingenieursberufen ist sie sehr hoch. Das zeigt eben, dass es einen wachsenden Anteil an Studierenden gibt, der gar nicht für ein Studium geeignet ist. Wir müssen aber ganz prinzipiell an eine Bildungstradition anknüpfen, die geprägt ist vom Vorrang der Allgemeinbildung vor Spezialwissen, gleicher kultureller Anerkennung unterschiedlicher Bildungswege und keinem akademischen Bildungsdünkel, sondern der Hochschätzung technischer und handwerklicher Kompetenzen.



Prof. Nida-Rümelin spricht sich gegen akademischen Bildungsdünkel aus und für die Hochschätzung technischer und handwerklicher Kompetenzen. Fotos: Mauritius Images

„Bildung liegt auch in den Händen“



Rainer Weninger, Geschäftsführer der Eberle Präzisionstechnik, ist kein Nostalgiker, der früher alles besser fand. Er ist Pragmatiker, der sich Schulen mit (wieder) mehr Praxisbezug wünscht und ein Schulsystem fordert, das den Eignungen der Schüler entspricht und den Anforderungen der beruflichen Zukunft nahekommmt – und der sich aus ganz praktischen Gründen für sein Unternehmen wünscht, dass Ausbildungsberufe in einem gesunden Mix mit akademischer Bildung politisch gewollt sind und gesellschaftlich mehr Anerkennung finden.

Die Fotos unten geben Einblick in die Produktion. Weitere Informationen unter www.eberle-technik.de

Präzision ist die Stärke der Kurt Eberle GmbH & Co. KG aus Wurmberg. Das Unternehmen hat sich international einen Namen gemacht als Zulieferer in der Mittel- und Großserienproduktion von Drehteilen und Baugruppen aus zerspanbaren Werkstoffen. Der Mittelständler bietet attraktive Arbeitsplätze – doch hat es schwer, geeignete Azubis insbesondere im gewerblichen Bereich zu finden. Geschäftsführer Rainer Weninger kritisiert die Bildungspolitik der vergangenen Jahre und fordert ein politisches – und gesellschaftliches – Umdenken.

Als Kellerwerkstatt 1960 gegründet, hat sich die Kurt Eberle GmbH & Co. KG zu einem modernen Mittelstandsunternehmen mit 180 Mitarbeitern entwickelt. Auf die Präzisionsdrehteile aus dem Nordschwarzwald setzen die Automobilindustrie, Elektro- und Medizintechnik, Fluidtechnik, Telekommunikation und Wärmetechnik. Der Zulieferer hat traditionell einen großen Anteil an Facharbeitern. „Wir benötigen vergleichsweise wenige Akademiker, da wir als Lohnfertiger keine Entwicklung betreiben“, so Rainer Weninger, der 2003 in die Geschäftsführung eingestiegen ist und ein Jahr später mit seinem Partner Gerd Hütter das Unternehmen vom Gründer übernommen hat. Seither ist das RKW-Mitglied Eberle Präzisionstechnik von 130 auf 180 Mitarbeiter gewachsen.

Auch wenn das Unternehmen einen kleineren Bedarf an Akademikern hat, liegt der Anspruch an hoch qualifizierte Facharbeiter umso höher. Zerspanungsmechaniker, Maschinen- und Anlagenführer bis hin zu den Lageristen – man ist höchster Qualität verpflichtet. „Dennoch benötigen wir weniger Abiturienten, sondern gut ausgebildete und engagierte Mitarbeiter, mit Grundwerten wie Disziplin, Pünktlichkeit und Teamfähigkeit“, so Rainer Weninger. Und dafür bekommen gute Haupt- und Realschulabgänger bei Eberle die Chance auf eine fundierte und interessante Ausbildung und einen ebenso interessanten Arbeitsplatz.

Doch in den vergangenen Jahren zeichnet sich der Trend ab, dass sich immer weniger geeignete Schulabgänger für Ausbildungsplätze bewerben. Waren es vor zehn Jahren rund 35 Bewerber pro Ausbildungsplatz, sind es mittlerweile nur noch 23. Es mangelt an qualifizierten Abgängern aus Haupt- und Realschule. „Besonders der Ruf der Hauptschule hat in den letzten Jahren gelitten“, begründet Rainer Weninger diesen rückläufigen Trend und kritisiert, dass keine vernünftige Bildungsstrategie der Politik zu erkennen sei angesichts der wechselnden Formen zu Werkreal- oder Gesamtschulen. „Das dreigliedrige Schulsystem wurde totgeredet“, so sein vernichtendes Fazit. Dabei hat das dreigliedrige Schulsystem und die duale Ausbildung seiner Ansicht nach den idealen Nährboden geboten, damit jeder gemäß seinen Fähigkeiten einen Beruf erlernen konnte, der ihn ausfüllt. Und damit Mittelständler wie Eberle eine gute Facharbeiterschaft aufbauen konnten. Ursache waren aber nicht nur die politischen und gesellschaftlichen Begleitumstände, auch die Industrie habe ihren Anteil an der negativen Entwicklung: Die Anforderungsprofile der großen Konzerne seien in den vergangenen Jahren extrem nach oben gedrückt worden. Darunter leide der Mittelstand. Eberle Präzisionstechnik engagiert sich deshalb, gerade technische Berufe wieder attraktiv zu machen.

„Mittelständische Unternehmen haben alleine wenig Einflussmöglichkeiten, weshalb wir uns stark in Verbänden einbringen und die Problematik thematisieren“, so Rainer Weninger. Das Unternehmen holt die jungen Leute schon früh ab: Bei Eberle werden Schülerpraktika angeboten, beim Girls' Day gibt man Mädchen Einblick in die (vermeintlichen) Männerberufe, kürzlich hat das Unternehmen einen Imagefilm gedreht. Und natürlich bildet Eberle aus – seit Jahren liegt die Ausbildungsquote bei über zehn Prozent, neben Industriekaufleuten werden die meisten Plätze im gewerblichen Bereich angeboten, wie Zerspanungsmechaniker, Maschinen- und Anlagenführer und Fachlageristen. Für das hohe Engagement in der Ausbildung wurde Eberle schon mehrfach ausgezeichnet.



Aber gewerbliche Ausbildungsberufe haben teilweise ein Imageproblem, resultierend aus dem Trend, immer mehr Schüler aufs Gymnasium zu schicken und die Akademisierung voranzutreiben. Dem tritt Rainer Weninger entschieden entgegen: „Bäcker, Maler oder wie bei uns Zerspanungsmechaniker, das sind ganz tolle und ehrenwerte Berufe, bei denen viel interessantes Wissen vermittelt wird.“ Und sie bieten noch mehr: Wer eine Ausbildung zum Zerspanungsmechaniker gemacht hat, hat viele Aufstiegsmöglichkeiten, kann den Meister machen, den Techniker oder sich auch für ein Studium weiterqualifizieren. „Wichtig ist doch, dass man sich wohlfühlt in seinem Beruf. Übrigens haben Facharbeiter nicht nur gute Perspektiven, sie haben außerdem ein gutes und sicheres Einkommen“, betont Rainer Weninger.

Eberle bietet anspruchsvolle Arbeitsplätze

Gute Bezahlung, einen anspruchsvollen Arbeitsplatz, Aufstiegschancen, all das bietet Eberle. Auf rund 130 Maschinen werden Präzisionsdrehteile hergestellt in unterschiedlichen Durchmesser von 2,5 bis 42 Millimetern mit hoch anspruchsvollen Geometrien. Es stehen CNC-Langdreh- und Kurzdrehmaschinen, CNC-Mehrspindel- und Rundtaktmaschinen sowie weitere Anlagen zur Nachbearbeitung zur Verfügung. Die Vielseitigkeit und Präzision wissen die Kunden zu schätzen. Daneben bietet man noch Montage und viele weitere Dienstleistungen an. Damit der laufende Betrieb immer gewährleistet ist, gibt es hoch qualifizierte Mitarbeiter im betriebs-eigenen Werkzeugbau und anderen Peripherieabteilungen. Dass das Imageproblem eines Ausbildungsberufes unberechtigt ist, verdeutlicht Rainer Weninger anhand einer Anekdote: „Einmal kam ein Vater zu uns, der wollte, dass sein Sohn Dreher – wie er selbst – lernt, also Zerspanungsmechaniker wird. Dann stand der alte Dreher vor einem hoch komplexen dreiviertel Millionen Euro teurem Bearbeitungszentrum und kam aus dem Staunen nicht mehr heraus.“ Die Ausbildung zum Zerspanungsmechaniker ist höchst interessant und anspruchsvoll, monatelanges Feilen in der Lehrwerkstatt gehört längst



Die Kurt Eberle GmbH & Co. KG hat ihren Firmensitz in Würzburg bei Pforzheim. Der Mittelständler beschäftigt 180 Mitarbeiter.

der Vergangenheit an. Vielmehr stehen modernste Hightech-Maschinen zur Verfügung. Das vermittelte Wissen geht weit über das eigentliche Zerspanen, Drehen, Fräsen, Schleifen oder Bohren hinaus: Werkzeuge vorbereiten und vermessen, Oberflächentechnik, Programmierung und Wartung der Maschinen, CAD-Systeme, rechnergestützte Produktion, Qualitätssicherung, Teamarbeit – all das macht solch einen Beruf attraktiv und abwechslungsreich.

Für solche Aufgaben benötigt Eberle gute Schulabgänger, aber eben nicht unbedingt Abiturienten. „Das Rückgrat der Wirtschaft ist eine gesunde Durchmischung von Akademikern und Facharbeitern“, betont Rainer Weninger. Auf der einen Seite braucht es natürlich den Ingenieur, der Neues entwickelt. Aber ebenso wird der kompetente Facharbeiter benötigt, der diese Innovationen umsetzen kann. „Bildung liegt auch in den Händen.“ Wie bei Eberle, wo kompetente Facharbeiter alle zerspanbaren Werkstoffe bearbeiten können, ob das nun Edelstähle, Messing, Aluminium, Titan, Kunststoffe oder anderes sind. Fachkräfte, die zahlreiche Möglichkeiten der Oberflächenveredelung beherrschen mit mechanischen, galvanischen oder thermotechnischen Prozessen.



Seit Jahren liegt die Ausbildungsquote von Eberle Präzisionstechnik bei über zehn Prozent. Fotos: Eberle

Wettbewerbsfähig durch berufliche Bildung



Autor: Heino von Meyer leitet seit 2002 das OECD Berlin Centre, das die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung im deutschsprachigen Raum repräsentiert. Beim RKW-Forum wird Heino von Meyer an der Podiumsdiskussion mitwirken (vergl. Seite 19).

Deutschland braucht den richtigen Mix von wissenschaftlichem Wissen und praktischem Problemlösungsverständnis – eine Mischung, die von Jahr zu Jahr neu definiert werden muss.

Wer hat ihn nicht im Ohr, den Spruch, mit dem Lehrer und Eltern seit Generationen versuchen, ihre Sprösslinge zu etwas mehr Begeisterung für den Hausaufsatz oder die Matheaufgaben zu bewegen: „Nicht für die Schule, für das Leben lernen wir.“ Hatte dieser Satz bei uns als Kindern noch zu wildem Augenrollen geführt, so schien er doch, einmal im Beruf, unbestreitbar, ja fast eine Plattitüde. Vergessen, dass der römische Philosoph Seneca, auf den das Zitat in abgewandelter Version zurückgeht, in der Tat einen entschieden kritischen Einwand gegen das Bildungsverständnis seiner Zeit geäußert hatte. „Wie an der unmäßigen Sucht nach allem anderen, so leiden wir an einer unmäßigen Sucht auch nach Gelehrsamkeit: Nicht für das Leben, sondern für die Schule lernen wir“, so lautete seine Klage.

Leere Lehrwerkstätten darf es in Zukunft nicht geben.



An diese Worte mag sich erinnert fühlen, wer den vielfältigen Bildungsdebatten in Deutschland folgt. „Müssen bald alle Menschen studieren?“, fragt etwa die Frankfurter Allgemeine Zeitung und beschreibt spürbar skeptisch eine „beispiellose Bildungsexpansion“. „Wie aus Meistern Master werden“, titelt auch „Die Zeit“ und mahnt vor überfüllten Unis und leeren Werkbänken. Mitten drin häufig die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), von der es mit schöner Beharrlichkeit heißt, sie fordere eine „100-Prozent-Akademiker-Gesellschaft“ (Philologenverband). Dass die OECD schon mit ausführlichen Studien über die berufliche Bildung aufwartete, als der Begriff „duales System“ in Deutschland zwar Gedanken an Recycling, nicht aber an Ausbildung geweckt hat, interessiert dabei kaum.

Ein Blick auf die Bildungsarbeit der OECD beweist klar: Die Organisation schaut auf formale Bildungsindikatoren wie Länge und Art der Aus- bzw. Weiterbildung ebenso wie auf den Stand der Fähigkeiten und Kompetenzen in ihren Mitgliedsländern. Für Deutschland hat sie in den vergangenen Jahren zweierlei immer wieder festgestellt: Erstens, berufliche Ausbildung parallel in Lehrbetrieb und Schule ist eine der Stärken des deutschen Systems. Sie stattet die Absolventen in hohem Maße mit den Fertigkeiten aus, die sie benötigen, um später auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen. In Deutschland, Österreich und der Schweiz hatten die gut etablierten dualen Ausbildungssysteme einen wesentlichen Anteil daran, dass die Jugendarbeitslosigkeit selbst in der Krise verhältnismäßig niedrig blieb.

Zweitens – und scheinbar für viele Bildungsinteressierte noch immer schwer zu verdauen – liegt der Anteil an hoch qualifizierten jungen Menschen in Deutschland mit 28 Prozent weit unter dem OECD-Durchschnitt (39 Prozent). Das ist insofern bedenklich, als der Schlüssel zu Wachstum und Beschäftigung in der Innovationsfähigkeit eines Landes begründet ist. Und die wird eben nicht so sehr von soliden Facharbeitern als von den Spitzenkräften einzelner Branchen vorangetrieben.

Allerdings liegt in diesem Punkt auch ein weitverbreitetes Missverständnis – hoch qualifiziert ist kein Synonym für Akademiker. Nach internationalem Standard zählen dazu auch all jene, die eine Fachschule oder eine Berufsakademie abgeschlossen haben oder mit einem Meister aufwarten können. Auch eine Industriedesignerin oder ein Elektrotechniker sind häufig tertiär gebildet.

Was kann uns dieses Beispiel sagen? Viel zu oft fallen wir auf einen Scheinkonflikt zwischen akademischer und beruflicher Ausbildung herein. Dabei verlaufen die wirklichen Fronten woanders. Unsere Gesellschaft und unsere Wirtschaft verändern sich rasant. In den Bildungswegen spiegeln sich diese Entwicklungen aber nur bedingt wider. Sicher, schon heute lernen die Studenten an der Universität nicht nur für den Elfenbeinturm. Praktische Elemente gehören immer selbstverständlicher zur akademischen Ausbildung.

Berufliche Bildung muss auch allgemeine Kompetenzen fördern

Auf der anderen Seite müssen wir sicherstellen, dass die berufliche Bildung auch allgemeine Kompetenzen fördert. Denn Berufsbilder, die sich auf einfache Routinetätigkeiten beschränken, gibt es immer weniger. Der Schornsteinfeger beispielsweise sorgt nicht nur für die Sicherheit der Feuerstätte, er agiert inzwischen gern auch als Energieberater. Ähnlich ist es beim Heizungsinstallateur, der sich zunehmend mit Dämmstoffen auskennt, beim Automechaniker, der computergesteuerte Abläufe überblicken muss, oder bei der Friseurin, die dann am erfolgreichsten sein wird, wenn sie neben Waschen und Schneiden auch einen Blick für die Wünsche und den Stil ihrer Kunden im Angebot hat.

Und wie ist es mit einem Land, wann ist das wettbewerbsfähig? Die Antwort lautet zweifelsohne: wenn es das Beste aus seinen Ressourcen macht. Und die sind in Deutschland auf den ersten Blick begrenzt denn je. Dem Land mangelt es an zwei Dingen, die den großen Schwellenländern zurzeit noch in Hülle und Fülle zur Verfügung stehen – jungen Menschen und Rohstoffen. Das erste



„Viel zu oft fallen wir auf einen Scheinkonflikt zwischen akademischer und beruflicher Ausbildung herein“, sagt Heino von Meyer.

Element verweist darauf, dass wir alle Potenziale in unserer Gesellschaft nutzen müssen, das zweite gibt den Weg vor, den unsere Wirtschaft gehen wird. Not macht erfinderisch, das weiß nicht nur der Volksmund. Auch für die Lenker großer und kleiner deutscher Unternehmen dürfte klar sein, dass sie auf dem Markt dauerhaft nur bestehen können, wenn sie ihre Kernprodukte wo nicht neu erfinden, so doch stetig verbessern und verfeinern.

Dazu braucht das Land den richtigen Mix von wissenschaftlichem Wissen und praktischem Problemlösungsverständnis. Wie genau diese Mischung aussieht, wird von Jahr zu Jahr zu definieren sein. Eines ist aber heute schon klar: Nicht nur die Zahl der Schulabgänger und potenziellen Auszubildenden nimmt ab, sondern auch die der Ingenieure. Für die Wirtschaft ist das eine so kritisch wie das andere. Gemildert werden kann dieser Umstand nur, wenn wir aufhören, von richtigen und falschen Bildungswegen zu reden. Was wir brauchen, ist eine größere Durchlässigkeit in beide Richtungen. Seit ein paar Jahren ist es für junge Leute mit



Wenn Unternehmen nicht nur in der Produktentwicklung, sondern auch in der Ausbildung innovativ sind, könnte das Schreckgespenst vom Fachkräftemangel verblassen.
Fotos: Mauritius Images

abgeschlossener Berufsausbildung unter bestimmten Voraussetzungen möglich, auch ohne Abitur an der Uni weiterzulernen. Vor wenigen Wochen kündigte Bundesbildungsministerin Wanka zudem an, auch Studienabbrecher in der Berufsbildung noch weitgehender als bisher zu unterstützen. Die Ministerin hat erkannt, dass die wirtschaftliche Zukunft Deutschlands und seiner Bewohner davon abhängt, Brücken zu bauen und fließende Übergänge zwischen der akademischen und der praktischen Welt zu schaffen.

Die Politik ist aber nicht der einzige Akteur, der heute Weichen stellen muss. Alle Potenziale nutzen, das heißt auch jenen eine Ausbildungsperspektive aufzuzeigen, die bisher allzu häufig verloren gegeben wurden. Die PIAAC-Studie der OECD hat gezeigt, dass in Deutschland fast jeder fünfte Einwohner im erwerbsfähigen Alter nur auf Grundschulniveau rechnen und lesen kann. Diese Leute haben oft keinen Schulabschluss und stammen nicht selten aus Familien mit Migrationshintergrund. Können wir uns aber leisten, sie links liegen zu lassen? Oder hat nicht auch die Wirtschaft die Möglichkeit und die Pflicht, mit diesen Menschen zu arbeiten und nach ihren Talenten zu suchen?

Das gilt für klassische Ausbildungsbetriebe, die sich in den vergangenen Jahren allzu oft enttäuscht vom Ausbildungsbetrieb zurückgezogen haben, genauso wie für die 700.000 Selbstständigen mit Migrationshintergrund, von denen viele noch gar nicht mit dem Gedanken gespielt haben, selbst auszubilden.

Von politischer Seite wird bereits heute viel getan, um junge Leute fit für eine Lehre zu machen. 2011 förderte der Staat knapp 300.000 Jugendliche mit Maßnahmen des „Übergangssystems“. Damit diese Förderung aber nicht ungenutzt verpufft, müssen auch die Betriebe, in denen die Jugendlichen später lernen sollen, umdenken. Die Zeiten, in denen Unternehmen auf jede Ausbildungsstelle mindestens zehn qualifizierte und motivierte Bewerber hatten, sind unwiederbringlich vorbei. Wenn sie aber bereit sind, nicht nur in der Produktentwicklung, sondern auch in der Ausbildung innovativ zu sein, könnte das Schreckgespenst vom Fachkräftemangel in Deutschland erheblich verblassen.

Fünf Jahrzehnte täglich lernen

Lernen, täglich, ein Leben lang: Die Arbeitswelt verändert sich so rasant, dass stetiges Lernen zur Notwendigkeit wird. Auch die Bildungsinstitutionen müssen sich daran anpassen.

Noch nie war es so einfach zu lernen wie heute. Die Weltbibliothek steckt in der Hosentasche. Alles, was die Neugier weckt, kann sofort vertieft werden: Suchbegriffe eingeben und los geht es. Zu jeder Uhrzeit, an jedem Ort mit schnellem Netzzugang. Unglaublich. Das mobile Internet gilt als der zentrale Treiber für Veränderungen in der Arbeitswelt (vgl. Gratton 2012, Schmidt/Cohen 2013).

Was heißt das für Bildung und Weiterbildung? Nicht weniger als eine Revolution (vgl. Spermann 2014). Noch sind Tablets im Unterricht die Ausnahme, aber dieser Siegeszug ist genauso wenig aufzuhalten wie das Ende der Schreibmaschine. Noch sind weltweit über das Internet verfügbare Vorlesungen (so genannte Massive Open Online Courses – MOOC) die Ausnahme, aber sie sind genauso wenig aufzuhalten wie der Warenkauf über das Internet (E-Commerce).

Deutschland ist zwar ein hochinnovatives Land mit weltweit agierenden Konzernen und einer europaweit einmaligen Ansammlung mittelständischer Weltmarktführer, den sogenannten Hidden Champions. Doch deutsche Konsumenten und Institutionen tun sich mit Innovationen schwer: Selten sind wir frühe Anwender, meistens steigen wir spät auf fahrende Züge auf. Bei Neuem schlägt Skepsis häufig Neugier.

Doch die Arbeitswelt ändert sich dramatisch – wer mehrere Jahre aussetzt und zu seinem Arbeitsplatz zurückkehrt, reibt sich häufig die Augen angesichts der erfolgten Veränderungen. Das Tempo der Veränderungen in wettbewerbsintensiven Branchen ist enorm und erfordert kontinuierliche Weiterbildung. Best Practices aus Unternehmen bieten guten Anschauungsunterricht (vgl. Kast/Spermann 2014): Corporate Universities, Akademien, Online-Schulungen, Tutoring, Coaching, Mentoring – der Instrumentenkasten der Personalabteilungen ist vielfältiger geworden.

Dieser Veränderungsdruck in der Arbeitswelt setzt die am Status quo festhaltenden Institutionen der Bildung und Weiterbildung unter Druck. Immer mehr Schüler und Studenten lernen die Arbeitswelt durch Praktika kennen, Berufstätige bilden sich nebenberuflich weiter und tragen somit die veränderte Bildungsnachfrage in die Institutionen. Zumindest private Universitäten und Weiterbildungsträger verschwinden vom Markt, wenn sie die veränderte Nachfrage nicht bedienen können. Bei gähnend langweiligem Ganztags-Frontalunterricht leeren sich die Säle. Nur staatliche Schulen und Universitäten verändern sich langsam, weil sie auf die Immobilität von Schülern und Studenten setzen können – die überwiegende Mehrheit will heimatnah unterrichtet werden.

Eine solide Ausbildung lohnt sich

Bildung und Weiterbildung wird zukünftig immer wichtiger werden, aber nicht die Art von Bildung und Weiterbildung, wie wir sie heute kennen und – teilweise leidvoll – erfahren durften. Folgende Einsichten möchte ich Ihnen auf der Basis von Fachliteratur und eigenen Praxiserfahrungen mitgeben:

1. Eine solide Ausbildung lohnt sich – das Risiko, arbeitslos zu werden, ist für Hochqualifizierte deutlich niedriger als für Geringqualifizierte. Doch Ausbildung ohne Leidenschaft für die Inhalte führt zumindest mittelfristig in die Sackgasse.
2. Weiterbildung wird völlig unterschätzt, gilt oft noch als „Rollator für Lernbehinderte“ – und nicht als Lebenselixier für Berufstätige. Doch die zukünftigen Engpässe am Arbeitsmarkt sind nicht bei Routinetätigkeiten zu erwarten – die kommen durch die Automatisierung immer mehr unter die Räder. Kompetente Menschen sind gefragt – fachlich und sozial kompetent. Kompetenz ist kein einmal durch Zeugnis erworbener Status, sondern ein durch tägliches Lernen erreichter vorübergehender Zustand.



Autor: Alexander Spermann ist Direktor Arbeitsmarktpolitik Deutschland am Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Bonn und Privatdozent für Arbeitsmarktökonomie an der Universität Freiburg.



Weiterbildung:
Lebenselixier für Berufstätige.



Kompetente Menschen sind gefragt –
und dürfen sich über interessante
Aufgaben mit attraktiver Vergütung
freuen. Fotos: Mauritius Images

3. Die Bildungsinstitutionen passen sich nicht aus eigenem Antrieb an die veränderte Arbeitswelt an: Jeder Erwerbstätige, ob als Eltern oder Kunde, sollte die Institutionen zur Veränderung anregen. Offene Ohren bei einzelnen hoch motivierten Lehrenden finden sich meistens.
4. Die Veränderung beginnt im eigenen Kopf: Wissen ist weltweit verfügbar und veraltet furchtbar schnell. Das schnelle und zuverlässige Arbeiten mit dem verfügbaren Wissen gilt es zu lernen. Die solide Ausbildung, ob in der Schule, im Studium oder dual, ist nur der erste Schritt. Danach bleiben noch etwa fünf Jahrzehnte für tägliches Lernen.

Literatur:

Gratton, Lynda (2012): **Jobs future – future work, Wie wir von der neuen Arbeitswelt profitieren**, Hanser Verlag, München

Kast, Rudolf u. Spermann, Alexander (2014): Vorwort, in: **Das Demographie-Netzwerk** (Hrsg.): Lust am Lernen – ein Leben lang, Analysen und Erfolgsbeispiele aus der Unternehmenspraxis, Bremen, 5 – 7.

Schmidt, Eric u. Cohen, Jared (2013): **Die Vernetzung der Welt. Die digitale Revolution hat gerade erst begonnen**, Rowohlt, Hamburg.

Spermann, Alexander (2014): **Online-Portale für Kompetenztests – ein Baustein für die Demografiestrategie Deutschlands**, IZA Standpunkte Nr. 67

Berufsbildung gestalten, Übergänge schaffen

Die duale Ausbildung ist eine der Voraussetzungen für die Innovationskraft Deutschlands. Sie verbindet das Bildungssystem eng mit dem Arbeitsmarkt und bietet durch breit angelegte Qualifikation sichere Arbeitsmarktperspektiven. Das zeigt die im europäischen Vergleich niedrige Jugendarbeitslosigkeit.

Ausgangssituation auf dem Ausbildungsmarkt

Zur ganzen Wahrheit gehört aber auch die Feststellung, dass der Ausbildungsmarkt in Baden-Württemberg erhebliche Verwerfungen aufweist:

- Die Zahl der Ausbildungsbetriebe sinkt kontinuierlich. 2012 haben nur noch 22,6 Prozent der Betriebe ausgebildet (2010: 23,5 Prozent)
- Fast 35.000 Jugendliche befinden sich in Bildungsgängen, die weder einen beruflichen noch einen schulischen Abschluss vermitteln (Warteschleifen). Zum Ausbildungsbeginn 2013 haben noch fast 9.000 Jugendliche aktiv einen Ausbildungsplatz gesucht. Gleichzeitig waren zum Stichtag 4.895 Ausbildungsstellen noch unbesetzt.
- Den 107.460 erfassten, an einer Ausbildung interessierten Jugendlichen standen zum September 2013 lediglich 72.172 gemeldete Ausbildungsstellen gegenüber.
- Immer mehr Jugendliche streben an den Beruflichen Schulen höhere Schulabschlüsse oder eine Hochschulzugangsberechtigung und ein Studium an.

Diese Entwicklungen können angesichts des demografischen Wandels und eines prognostizierten Fachkräftemangels keinen der Akteure der Berufsbildungspolitik unberührt lassen.

Neuordnung des Übergangs von der Schule in den Beruf

Im Bündnis für Ausbildung Baden-Württemberg haben sich die Partner daher über ein Eckpunktepapier zur Neuordnung des Übergangs zwischen Schule und Beruf verständigt, um mehr Jugendliche für eine duale Ausbildung zu gewinnen. In vier Modellregionen wird ab dem kommenden Schuljahr 2014/15 die Umsetzung des Konzepts erprobt und soll dann sukzessive auf alle Stadt- und Landkreise ausgeweitet werden.

Das Konzept setzt dabei auf folgende Elemente:

1. Ausbau der Berufsorientierung an allen allgemeinbildenden Schulen ab Klasse 7.
2. Aufbau eines regionalen Übergangsmagements in allen Stadt- und Landkreisen, das die handelnden Akteure strategisch vernetzt und bei der Umsetzung von Maßnahmen operativ unterstützt.
3. Sicherung eines rechtskreisübergreifenden Fallmanagements für förderungsbedürftige Jugendliche durch eine enge Kooperation von Bundesagentur für Arbeit, Jugendhilfe, etc. nach dem Vorbild der Hamburger Jugendberufsagenturen.
4. Neuordnung der berufsvorbereitenden Bildungsgänge an den Beruflichen Schulen durch die Einführung von Ausbildungsvorbereitung dual (AVdual) als Ersatz für die Bildungsgänge BEJ und BJV/VAB. Das neue pädagogische Konzept setzt dabei auf binnendifferenzierten Unterricht und betriebliche Praktika.
5. Die Einstiegsqualifikation (EQ-Praktikum) soll weiter genutzt werden, um Jugendliche mit Förderbedarf an eine duale Ausbildung heranzuführen. Dabei sollen auch tarifvertragliche Modelle genutzt werden.
6. Ausbau des Modells der Assistenten Ausbildung zu einem Regelangebot, um Auszubildende und Betriebe in der Ausbildung zu unterstützen.



Autor: Nikolaus Landgraf ist Vorsitzender des DGB-Bezirks Baden-Württemberg und Vorstandsmitglied beim RKW Baden-Württemberg.



Immer mehr Jugendliche streben höhere Schulabschlüsse oder eine Hochschulzugangsberechtigung an – auch über die Beruflichen Schulen.

7. Einführung einer Ausbildungsgarantie durch den Bildungsgang Berufsbildung dual (BQdual), der zunächst schulisch das erste Ausbildungsjahr – angelehnt an die einjährige Berufsfachschule – vermittelt und dann im 2. und 3. Ausbildungsjahr bei Trägern mit betrieblichen Anteilen mit der Kammerprüfung abschließt.

Die Herausforderungen für die Akteure in Schulen und Betrieben, die Schulträger, die Bundesagentur, Arbeitgeber und Gewerkschaften sind groß. Der Erfolg des Konzepts ist von der Bereitschaft aller Akteure zu einer engen Zusammenarbeit und von zusätzlichen Ressourcen von Land und Kommunen für die Umsetzung in der Fläche abhängig. Auch die Wirtschaft muss durch zusätzliche Ausbildungsangebote ihren Beitrag leisten, um allen Jugendlichen ein Ausbildungsangebot machen zu können.

Attraktivität der dualen Ausbildung steigern

Darüber hinaus muss die Attraktivität der dualen Ausbildung erhöht werden. Eine Option könnte darin bestehen, den ausbildungsbegleitenden Erwerb der Fachhochschulreife zum Regelangebot in der dualen Ausbildung zu machen. Dies hatte schon die Enquete-Kommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft“ eingefordert. Der DGB setzt sich daher für einen massiven Ausbau des 3-jährigen dualen Berufskollegs ein. In diesem – auch von der OECD gelobten – Modell erwerben die Auszubildenden neben dem Berufsabschluss auch die Fachhochschulreife durch zusätzlichen Unterricht an einem zweiten vollen Berufsschultag (Doppelqualifikation). Ein zweiter Berufsschultag könnte auch genutzt werden, um den Erwerb des Mittleren Bildungsabschlusses (9+3) parallel zur Ausbildung aufzuwerten, schwächere Auszubildende zu fördern oder Zusatzqualifikationen zu erwerben.

Verlässliche Berufsperspektiven schaffen

Eine angemessene Vergütung, gute Arbeit und verlässliche Karriereperspektiven sind Voraussetzung für eine erfolgreiche Zukunft der dualen Ausbildung. Auch ohne Hochschulabschluss müssen betriebliche Aufstiegsperspektiven eröffnet werden. Noch 1993 verfügten 45 Prozent der Führungskräfte über keinen akademischen Abschluss, 2008 waren dies nur noch 34 Prozent. Gleichzeitig ist der Anteil der Akademiker von 32 Prozent auf über 40 Prozent angestiegen. Es gilt, die Rekrutierungs- und Personalentwicklungsstrategien neu auszurichten. Berufliche Qualifikationen müssen mit akademischen Qualifikationen enger verzahnt werden. Das wäre ein Weg, um die gestiegene Nachfrage nach gemischten beruflich-akademischen Qualifikationen zu befriedigen. Weitere Beiträge dazu könnten sein: eine weitere Öffnung des Hochschulzugangs für beruflich Qualifizierte, der Ausbau berufsbegleitender Studiengänge und eine bessere Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf ein Hochschulstudium.



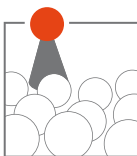
Die Attraktivität der dualen Ausbildung muss erhöht werden, fordert Nikolaus Landgraf vom DGB Baden-Württemberg.



Mehr Jugendliche sollen für die duale Ausbildung gewonnen werden – ein neues Konzept wird hierfür erprobt. Fotos: Mauritius Images

Kooperationen ausbauen

Die Steuerung der dualen Berufsausbildung ist keine rein staatliche Aufgabe. Vielmehr sind die Sozialpartner an der Neuordnung von Ausbildungsberufen bei den zuständigen Stellen, in den Landesausschüssen für Berufsbildung und im Bundesinstitut für Berufsbildung beteiligt. Durch die enge Zusammenarbeit der Akteure mit der Landesregierung – unter anderem im Bündnis für Ausbildung – lässt sich berufliche Bildung auch in Baden-Württemberg zukunftsfähig gestalten.



Die Seminare finden im Großraum Stuttgart statt. Weitere Auskünfte erhalten Sie bei Nicole Jung, Telefon (0711) 22998-23.

Informationen über das gesamte Seminarangebot finden Sie auf unserer Homepage: www.rkw-bw.de

Die verkaufsintensive Innendienstorganisation

9.10.2014

Die zunehmende Vergleichbarkeit von Produkten und Leistungen, ein harter Preiswettbewerb und der steigende Kostendruck haben den Kampf um den Kunden verschärft. Der Verkaufsinendienst, der bisher überwiegend Abwicklungsaufgaben erfüllt hat, wird immer stärker für operative Verkaufsaufgaben aktiviert. Doch wie kann er den Außendienst am besten unterstützen? Welche Verkaufsaufgaben soll er übernehmen und welche Kunden kann er direkt betreuen? Seminarziel: Die Teilnehmer erfahren, welche Aufgaben der Verkaufsinendienst im Rahmen einer aktiven Vertriebskonzeption zukünftig erfüllen kann. Es werden pragmatische Lösungsansätze zur Gestaltung der Innendienstorganisation und -abläufe vorgestellt.

Neu im Einkauf

15.10.2014 – 16.10.2014

Wer neu in den Einkauf kommt oder zu seinen bisherigen Funktionen auch an Beschaffungsprozessen beteiligt wird, muss sich mit einer Reihe neuer Aufgaben vertraut machen. Ein professioneller Einkauf erlaubt die Erschließung umfangreicher Potenziale der Kostenreduzierung und Leistungssteigerung. Er kann wesentlich beitragen zum Erfolg des Unternehmens und die Ertragssituation erheblich beeinflussen. Dazu stehen dem Einkauf verschiedene Methoden und Instrumente zur Verfügung. Die Kompetenz des Einkäufers zeigt sich darin, wie er entlang des Beschaffungsprozesses das Spektrum der Einkaufswerkzeuge einsetzt. Seminarziel: Die Teilnehmer lernen ausgewählte Instrumente des modernen Einkaufs kennen und nutzen. Sie fühlen sich sicherer bei der Bewältigung ihrer strategischen und operativen Aufgaben.

Controlling für mittelständische Unternehmen

23.10.2014

Es ist für Unternehmen von größter Bedeutung, die Rentabilitäts- und Vermögensentwicklung sowie das sich ständig verändernde Verhältnis von Umsatz und Kosten zeitnah zu verfolgen. Über die vergangenheitsorientierte Betrachtungsweise hinaus ist dabei die Entwicklung eines zukunftsgerichteten Zahleninstrumentariums unerlässlich. Nur so können Schwachstellen und Fehlentwicklungen rechtzeitig erkannt und wirksam bekämpft werden. Seminarziel: Die Teilnehmer lernen die grundlegenden Planungs-, Steuerungs- und Kontrollinstrumente zum Aufbau eines Controlling-Systems kennen.

Höhere Produktivität in Fertigung und Montage

Teil 1: Grundlagen 14.10.2014

Teil 2: Instrumente und Methoden

15. – 16.10.2014

Die Produktivität zu verbessern, ist eine Daueraufgabe für jeden Produktionsmanager. Es gibt eine Reihe bewährter Rezepte, wie man die Produktivität erhöhen kann. Die meisten davon können in jedem mittelständischen Unternehmen angewandt werden – egal, ob man Einzel-, Klein- oder Serienfertiger ist. Mit Planung, konsequenter Umsetzung und gesundem Menschenverstand kommt man recht weit. Seminarziel: Die Teilnehmer kennen die Prinzipien, Instrumente und Methoden, mit denen man die Produktivität erhöhen kann. Sie wissen, wo sie den Hebel im eigenen Unternehmen ansetzen können.

Akademisierung der Arbeitswelt? Bildung für Kopf und Hand!

Am Rednerpult



Prof. Dr. Julian Nida-Rümelin lehrt Philosophie in München und Berlin und zählt neben Jürgen Habermas und Peter Sloterdijk zu den renommiertesten Philosophen in Deutschland. Mit seinem Buch „Die Optimierungsfalle. Philosophie einer humanen Ökonomie“ hat der frühere Kulturstaatsminister intensive Debatten in Unternehmen ausgelöst, welche Rolle Ethik für den wirtschaftlichen Erfolg spielt. An der Universität München leitet er das interdisziplinäre Münchner Kompetenzzentrum Ethik und ist Sprecher des berufsbegleitenden Masterstudiengangs Philosophie, Politik und Wirtschaft.

Auf dem Podium der Referent sowie:



Heino von Meyer leitet seit 2002 das OECD Berlin Centre, das die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung im deutschsprachigen Raum repräsentiert. Von 1991 bis 2002 war der Wirtschaftswissenschaftler für verschiedene Abteilungen der OECD-Zentrale in Paris tätig. Er wirkte außerdem in zahlreichen EU-Forschungsprojekten mit und arbeitete als Berater für diverse Generaldirektionen der Europäischen Kommission.



Dr. rer. soc. Gerhard Rübling ist seit 1997 Mitglied der Geschäftsführung der TRUMPF Gruppe, seit Juli 2007 Arbeitsdirektor. Seine Laufbahn begann der Verwaltungswissenschaftler als Personalreferent bei der Südmilch AG. 1988 kam er als Personalleiter zu TRUMPF, wo er anschließend den Geschäftsbereich Werkzeuge und Ersatzteile leitete. Heute ist er gruppenweit für Personal- und Sozialwesen sowie für Vertrieb und Services zuständig.



Andreas Franik moderiert in bewährter Weise unsere Podiumsdiskussion. Der Geschäftsführer der Multimedia-Agentur Fimeco GmbH gibt sein Wissen auch als Dozent an der Frankfurt School of Finance und als Mentor an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg weiter. Bis Sommer 2013 leitete der Medienprofi und Börsenexperte den Bereich TV-Kommunikation an der Börse Stuttgart. Zuvor war er lange Zeit Journalist bei n-tv, wo er bis 2008 die „Telebörse“ moderierte.

Zum Thema

Deutschland ist Weltmeister! Diese Schlagzeile galt im Sommer 2014 einmal nicht unserer Wirtschaft, sondern der erfolgreichen deutschen Fußball-Nationalmannschaft. Die Welt war beeindruckt von diesem Team, in dem erfahrene ältere und ganz junge Spieler ihr Können und ihre Kräfte zusammenspannten. Ein Team, das Flexibilität, Durchsetzungsstärke und neben großer technischer Versiertheit auch menschliche Größe bewies. Welches Unternehmen wünschte sich keine solche Belegschaft – und dazu reichlich fähige Nachwuchskräfte für alle Positionen? Realität aber ist: Fachkräfte sind für die Unternehmen nur schwer zu finden, und der demografische Wandel verstärkt das Problem. Falsche Weichenstellungen und unnötige Experimente könnten verhängnisvoll sein, warnt der Philosoph Prof. Dr. Julian Nida-Rümelin. Vehement fordert er dazu auf, die duale Berufsausbildung nicht weiter zu schwächen, sondern Jugendliche zu ermuntern, diesen Weg in den Beruf einzuschlagen. Dazu gehört für ihn der gesellschaftliche Konsens, dass praktische Tätigkeiten nicht weniger wertvoll als akademische sind. Nur so könne man dem gegenwärtigen „Akademisierungswahn“, also dem Abitur für fast alle und einem Hochschulstudium für die meisten, entgegenwirken. Dass Bildung insgesamt wieder ernster genommen wird und gerade auch auf die Persönlichkeitsentwicklung junger Menschen zielt, ist sein Ideal, das er in „Philosophie einer humanen Bildung“ skizziert. Und warum nicht ein wenig selbstbewusste Distanz zu PISA-Vergleichen und dem Bologna-Prozess, der ja längst nicht alle Erwartungen erfüllt habe? Sein Appell: Bewahren wir, worum uns alle Welt beneidet – nämlich das bewährte duale System der Berufsausbildung neben einer fundierten akademischen Bildung. Auf diesen beiden Säulen basiert das individuelle Wohlergehen und die wirtschaftliche Stärke Deutschlands; beides zusammen hat in der Vergangenheit exzellente Facharbeiter und Meister, Ingenieure und Wissenschaftler hervorgebracht. Deutschland braucht diese Mischung aus wissenschaftlicher Expertise und praktischem Können, will es auch künftig Weltmeister sein.

RKW-Forum 2014

Termin 9. Oktober 2014
17:00 Uhr
Ort Baden-Württembergische Bank
Kleiner Schlossplatz 11
70173 Stuttgart

Programm

Grußwort
Norwin Graf Leutrum von Ertingen,
Mitglied des Vorstands der
Baden-Württembergischen Bank

Begrüßung
Martin Peters,
Vorstandsvorsitzender des
RKW Baden-Württemberg

Referat
Bildung und Arbeitswelt
Prof. Dr. Julian Nida-Rümelin

Podiumsdiskussion
zwischen
Prof. Dr. Julian Nida-Rümelin
Heino von Meyer
Dr. Gerhard Rübling
Andreas Franik (Moderation)

Musikalische Umrahmung
Anschließend Imbiss

RKW-Mitgliederversammlung 2013/2014

Termin 9. Oktober 2014
15:00 Uhr
Ort Baden-Württembergische Bank
Kleiner Schlossplatz 11
70173 Stuttgart

Begrüßung und Bericht über die Tätigkeit des Vereins
Martin Peters,
Vorstandsvorsitzender des
RKW Baden-Württemberg

Überblick zu Ergebnissen und Leistungen der RKW Baden-Württemberg GmbH
Dr. Albrecht Fridrich,
Geschäftsführer der RKW
Baden-Württemberg GmbH

Wahl des Vereinsvorstandes

Diskussion, Anregungen und Vorschläge der Mitglieder

Hinweis
Die Mitgliederversammlung ist ohne Rücksicht auf die Zahl der erschienenen Mitglieder beschlussfähig (Gäste sind herzlich willkommen).

Automobilstandort Baden-Württemberg

16. Zulieferertag Automobil Baden-Württemberg

Datum: 6.11.2014
Zeit: 9:30 Uhr – 17:30 Uhr
Ort: Haus der Wirtschaft, Stuttgart
Veranstalter: automotive-bw, Ministerium für Finanzen
und Wirtschaft Baden-Württemberg
Organisation: automotive-bw / RKW Baden-Württemberg

Referenten

**Profitieren Sie von Vorträgen
mit aktuellen Branchenthemen
und individuellen
Kooperationsgesprächen.**

Begleitende Ausstellung:
Unternehmen aus der Branche
stellen sich vor.
Sie wollen mitmachen?
Dann sprechen Sie uns an!

Anmeldung/Information:
RKW Baden-Württemberg
Königstraße 49
70173 Stuttgart
Telefon (0711) 2 29 98-0
Telefax (0711) 2 29 98-10
Ansprechpartner ist Achim Fuderer
E-Mail: info@rkw-bw.de
Online-Anmeldung:
www.automotive-bw.de

Marzell Bandur
Director Supply Chain Planning,
Adam Opel AG, Rüsselsheim

Klaus Bräunig
Geschäftsführer, VDA e.V., Berlin

Dr. Michael Fausten
Vice President System Engineering and
Automated Driving, Robert Bosch GmbH,
Abstatt

Dr. Albrecht Fridrich
Geschäftsführer, RKW Baden-Württemberg,
Stuttgart

Dr. Oliver Frille
Vice President Procurement & Supply
Chain Management, Eberspächer Climate
Control Systems GmbH & Co. KG,
Esslingen

Peter Froeschle
Vorstandsvorsitzender ARENA2036 e.V.,
Universität Stuttgart, Stuttgart

Michael Hankel
Vorstandsmitglied, ZF Friedrichshafen AG,
Friedrichshafen

Prof. Dr.-Ing. Frank Henning
Stellvertretender Institutsleiter, Fraunhofer
Institut für Chemische Technologie ICT,
Pfinztal

Wilfried Porth
Personalvorstand und Arbeitsdirektor
& Mercedes-Benz Vans, Daimler AG,
Stuttgart

Dr. Nils Schmid MdL
Stellvertretender Ministerpräsident und
Minister für Finanzen und Wirtschaft
Baden-Württemberg, Stuttgart

Matthias M. Schulze
Senior Manager Environment Perception,
Daimler AG, Sindelfingen

Martin Zeilinger
Leiter Vorentwicklung Truck Group,
Daimler AG, Stuttgart

Prof. Dr.-Ing. Johann Marius Zöllner
Professor am Karlsruher Institut für
Technologie (KIT) und Vorstandsmitglied
am Forschungszentrum Informatik (FZI),
Karlsruhe



Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR FINANZEN
UND WIRTSCHAFT

