

„Dual mit Wahl“

Redetext – IHK-Präsident Dr. Richard Weber

Teil 1:

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir haben Sie heute gemeinsam eingeladen, um mit Ihnen über drei Themenbereiche zu sprechen:

1. Wir möchten Ihnen darlegen, wie wir die Perspektiven für das Ausbildungsjahr 2007 beurteilen.
2. Wir möchten Sie auf Defizite hinweisen, die es nach wie vor in der schulischen Ausbildung unserer Jugendlichen gibt und schließlich
3. möchten wir Ihnen darlegen, wie sich die IHKs und HWKs deutschlandweit eine Neuordnung des dualen Systems vorstellen.

Warum diese gemeinsame Pressekonferenz? Nun, die Mitgliedsunternehmen von IHK und HWK stellen mittlerweile fast 90 Prozent aller Ausbildungsplätze im Saarland zur Verfügung. Und wir sind gemeinsam auch durchaus erfolgreich. Im Vergleich zur Bundesentwicklung belegt das Saarland in der Ausbildung ja bereits seit Jahren einen Spitzenplatz: Während bundesweit die Zahl der neuen Ausbildungsverträge etwa auf der gleichen Höhe liegt wie vor zehn Jahren, stieg die Zahl der Ausbildungsplätze im Saarland im gleichen Zeitraum um rund 16 Prozent an. Ausschlaggebend dafür war vor allem das starke Engagement der Unternehmen aus der gewerblichen Wirtschaft – d. h. aus Industrie, Handel, Handwerk und Dienstleistungen. Alleine im vergangenen Jahr stieg die Zahl der Ausbildungsverträge im Saarland insgesamt nochmals um mehr als zwei Prozent, im IHK-Bereich sogar um fast vier Prozent. Und zum Ende letzten Jahres gab es im Saarland nicht einmal mehr Hundert unversorgte Bewerber – allesamt Jugendliche übrigens, die nur sehr bedingt ausbildungsfähig waren.

Der Erfolg war nicht zuletzt deshalb möglich, weil sich unsere beiden Kammern – vorbildlich unterstützt durch die Medien – in ganz außergewöhnlicher Weise in der Initiative „Ausbildung ist Zukunft“ und im regionalen „Ausbildungspakt“ engagiert haben. Dazu nur zwei Zahlen aus dem Bereich der IHK, die Herr Kirf sicherlich für die Handwerkskammer noch ergänzen wird: Alleine im vergangenen Jahr haben wir fast 4.500 Betriebe besucht. Dabei konnten wir 460 Betriebe erstmalig für eine Ausbildung gewinnen und viele weitere dazu bewegen, zusätzlich und über ihren Bedarf hinaus auszubilden.

Dieses Engagement wollen wir auch in diesem Jahr gemeinsam mit unseren Partnern fortsetzen. Wir stehen zu unserem Wort, weiterhin jedem Jugendlichen, der ausbildungswillig und -fähig ist, eine Ausbildungsperspektive zu geben. Im Rahmen des Ausbildungspaktes wollen wir uns gemeinsam dazu verpflichten, in diesem Jahr 720 neue Ausbildungsplätze und 420 Plätze zur Einstiegsqualifizierung anzubieten. Diese Ziele sind ehrgeizig. Aber sie sind erreichbar.

Sie sind nicht zuletzt deshalb erreichbar, weil sich der Konjunkturm Himmel in den letzten Monaten weiter aufgehellt hat. Viele Betriebe können schon heute frei werdende Stellen nicht mehr besetzen. Dies gilt insbesondere für qualifizierte Fachkräfte im technischen Bereich.

Die Unternehmen wissen: Dieser Fachkräftemangel ist schon heute kein ausschließlich konjunkturelles Phänomen. Es ist auch strukturbedingt. Und er wird erst recht in den nächsten Jahren zu einem ernsthaften Problem. Schon in drei Jahren werden wir nämlich am Ausbildungsmarkt die ersten Folgen der demographischen Entwicklung zu spüren bekommen: Ab diesem Zeitraum wird die Zahl der Schulabgänger Jahr für Jahr sinken. Wer nicht frühzeitig vorsorgt – durch eigene Ausbildungsanstrengungen – wird schon bald im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte das Nachsehen haben. Aus vielen Gesprächen weiß ich, dass sich dieses Bewusstsein bei unseren Unternehmen mehr und mehr ausbreitet. Dieses Bewusstsein wird uns, zusammen mit der guten Konjunkturlage, in diesem und in den nächsten Jahren helfen, neue Ausbildungsplätze zu akquirieren.

Mit einer weiter verbesserten Situation am Lehrstellenmarkt rechnen wir auch deshalb, weil in diesem Jahr die Zahl der Schulabgänger weitgehend konstant bleiben wird. Steigendes Ausbildungsplatzangebot bei konstanter Nachfrage – da werden die jungen Menschen auch wieder eine größere Auswahl haben. Die rechnerische Ausbildungsplatzlücke wird jedenfalls noch einmal deutlich kleiner werden.

Apropos Ausbildungsplatzlücke: In den nächsten Monaten werden Sie – wie alle Jahre wieder – in den Geschäftsstatistiken der Arbeitsagenturen nachlesen können, dass es deutlich mehr Bewerber um Lehrstellen gibt, als gemeldete Ausbildungsplätze. Ich bitte Sie heute schon sehr herzlich darum, diese Zahlen nicht überzubewerten und falsch zu interpretieren. Die Arbeitsagenturen selbst weisen ja inzwischen immer wieder darauf hin, dass ihr von den Unternehmen kaum mehr als 60 Prozent aller zu besetzenden Ausbildungsplätze auch gemeldet werden. Bei den Jugendlichen liegt der „Einschaltungsgrad“ dagegen wesentlich höher. Deshalb noch einmal: Die monatliche Zahl der unversorgten Bewerber sagt wenig über die tatsächliche Situation am Ausbildungsmarkt. So war es schon immer – und so wird es auch in diesem Jahr sein.

Was werden wir noch tun in diesem Jahr? Ich möchte nur vier Dinge erwähnen:

1. Wir werden besonders um neue Ausbildungsplätze in den Berufen werben, die auch für theorieschwächere Jugendliche geeignet sind. Damit wollen wir die Chancen derjenigen Bewerber erhöhen, die sonst als Erste das Nachsehen haben.
2. Bei den Jugendlichen werden wir die Berufe besonders bewerben, in denen das Lehrstellenangebot deutlich größer ist als die Nachfrage. Das sind keineswegs immer die uninteressanten Berufe. Oft liegt die mangelnde Nachfrage auch daran, dass diese Berufsbilder noch zu wenig bekannt sind.
3. Ein weiterer Schwerpunkt wird auch in diesem Jahr die gezielte Ansprache von Unternehmen sein, die von ausländischen Mitbürgern geführt werden. Hier ist es noch immer häufig so, dass sich die Unternehmer eine Ausbildung nicht zutrauen. Unsere Botschaft an diese Unternehmen lautet daher: „Die

Hürden sind gar nicht so hoch“. Diese Botschaft wollen wir erneut an den Mann (oder an die Frau) bringen – in einer gemeinsamen Veranstaltung mit der Handwerkskammer und der Landesregierung.

4. Schließlich werden wir auch in diesem Jahr unsere „Aktion Klinkenputzen“ fortsetzen: Das ist die persönliche Ansprache der Unternehmen durch unsere Ausbildungsberater, Ausbildungsplatzförderer und -lotsen. Rund viereinhalbtausend solcher Besuche stehen dabei wieder auf der Agenda. Dabei gilt unser besonderes Augenmerk den Betrieben, die noch nicht ausbilden.

Wir sind also zuversichtlich für dieses Ausbildungsjahr. Zuversichtlich auch deshalb, weil wir in unseren Medienpartnern verlässliche Wegbegleiter haben, mit denen wir seit Jahren eng zusammenarbeiten. Für diese Unterstützung möchte ich mich heute bei Ihnen noch einmal sehr herzlich bedanken. Sie haben uns sehr geholfen. Damit, dass Sie neue und unbekannte Berufe vorgestellt und so den Jugendlichen und ihren Familien näher gebracht haben. Und damit, dass Sie den Unternehmen, die sich besonders in der Ausbildung engagiert haben, wertvolle Druckzeilen und Sendezeit eingeräumt haben. Und zwar *entgegen* dem Motto: „Bad news are good news“. Aber hier gilt: Nur *gute* Nachrichten motivieren. Und die haben Sie für uns transportiert. Noch einmal: Herzlichen Dank dafür!

Teil 2

Ich stimme Herrn Kirf voll und ganz zu, dass die Qualitätsoffensive an unseren Schulen forciert fortgesetzt werden muss. Wir haben dazu vor einem Jahr einen „Masterplan“ für die Schulpolitik vorgeschlagen, der sich weitgehend mit dem deckt, was Herr Kirf vorgeschlagen hat.

Anpassungsbedarf sehen wir allerdings auch im Bereich der dualen Ausbildung. Auch wenn wir uns sicher darüber einig sind, dass dieses System schon in seiner jetzigen Form ein Erfolgsmodell ist, um das uns andere beneiden. Aber hier ist es wie im Fahrzeugbau: Auch erfolgreiche Modelle brauchen immer wieder ein „Facelifting“, weil sich Technologien verändern, weil sich Verbraucherwünsche ändern, weil der Wettbewerb es erfordert. Wie jedes Produkt am Markt steht auch die betriebliche Ausbildung unter Wettbewerbsdruck: Leistungsstarke Jugendliche wenden sich verstärkt den Hochschulen zu. Und gerade bei den technischen Berufen gibt es schon heute ein Mangel an betrieblich qualifizierten Fachkräften. Jeder weiß, dass sich der Fachkräftemangel im Zuge der demographischen Entwicklung künftig noch weiter verstärken wird. Hier müssen wir rechtzeitig gegensteuern.

Es sind insbesondere zwei Herausforderungen, auf die das duale System reagieren muss:

1. Die Alterung und Schrumpfung der Gesellschaft erfordert, dass künftig mehr und lebenslang in die Köpfe investiert wird. Denn: Je *weniger* wir werden, desto *besser* müssen wir das Potenzial der arbeitsfähigen Menschen nutzen. Die Berufsausbildung muss dazu nicht nur eine solide Basis für ein langes, erfolgreiches Berufsleben legen. Sie muss zugleich die Grundlagen für ein lebenslanges Lernen in der Arbeitswelt geben. Mit anderen Worten: Ausbildung, Weiterbildung und Höherqualifizierung müssen enger als bisher miteinander verknüpft werden.
2. Der technische Fortschritt und die zunehmende Arbeitsteilung haben zu immer differenzierteren, teilweise branchenspezifischen Berufen geführt. Wir müssen künftig schneller auf Veränderungen reagieren können und mehr

Spezialisierung ermöglichen, ohne Vergleichbarkeit und bundeseinheitliche Prüfungen aufzugeben.

Ich sehe insgesamt drei Schwächen des derzeitigen Systems. Dies sind zugleich die Ansatzpunkte für künftige Veränderungen:

- Bei der Modernisierung der Berufsbilder wurde in der Vergangenheit meist auf die alten Berufe „aufgesattelt“, neue Berufe wurden inhaltlich überladen. Ergebnis: Viele Ausbildungsordnungen sind überfrachtet – gleichzeitig kommen berufstypische Fachqualifikationen zu kurz.
- Ein Betrieb allein kann die Fülle an Anforderungen von Ausbildungsberufen häufig nicht mehr bewältigen. Gelegentlich wird deshalb gefordert, anstatt allgemeiner Berufe betriebsindividuelle Ausbildungen und Abschlüsse einzuführen. Dies wäre freilich ein Irrweg. Denn die Ausbildungsabschlüsse ließen sich danach kaum noch vergleichen, die allgemeine Arbeitsmarktbefähigung der ausgebildeten Jugendlichen würde sinken.
- Schließlich führt schon die jetzige Differenzierung der Berufsbilder dazu, dass im Zuge rückläufiger Schülerzahlen ein flächendeckender Berufsschulunterricht in Zukunft kaum noch gewährleistet werden kann.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage: Wie sollen wir künftig die zu vermittelnden Lehrinhalte strukturieren, um eine *breite Grundausbildung* mit der zu Recht geforderten *Spezialisierung* zu verbinden? Anders gewendet: Welche Qualifikationen müssen in der *ersten* Ausbildungsphase vermittelt werden – und welche können und sollen im weiteren Prozess des lebenslangen Lernens erworben werden? Vor diesem Hintergrund hat die IHK-Organisation einen konkreten Vorschlag zur Reform der beruflichen Ausbildung erarbeitet.

Das Modell „**Dual mit Wahl**“ gliedert sich im Wesentlichen in *zwei* Ausbildungsabschnitte. In einem *ersten Abschnitt*, der zwischen einem und zwei Jahren dauert, werden *grundlegende Qualifikationen* einer Branche oder Berufsgruppe vermittelt (Kernkompetenzen). Dadurch kann ein Teil der Regelausbildungszeit bei verwandten Berufen inhaltlich gleich gestaltet werden.

Das bedeutet, dass der erste Ausbildungsabschnitt z.B. für alle Metallberufe oder alle kaufmännischen Verkehrsberufe (Luftverkehrskaufmann, Schifffahrtskaufmann etc.) gleich ist. Ein gemeinsamer Berufsschulunterricht wird somit ermöglicht.

In einem *zweiten* Ausbildungsabschnitt, der bis zum Abschluss der Berufsausbildung dauert, entwickeln die Jugendlichen dann die Kompetenzen, die zu einer Berufsausübung *in einem einzelnen Beruf* befähigen. Sie lernen das, was den einzelnen Beruf ausmacht. Beispielsweise werden dem angehenden Luftverkehrskaufmann Kompetenzen in der Fluggast- und der Luftfrachtabfertigung vermittelt, wohingegen beim Schifffahrtskaufmann hier u. a. Fragen der Seeverkehrslogistik und der Befrachtung anstehen. Wir nennen das *profilgebende* oder *berufstypische* Kompetenzen.

In dieser zweiten Ausbildungsphase besteht dann zugleich die Möglichkeit, dass die Ausbildung den *betriebspezifischen* Anforderungen und Möglichkeiten Rechnung trägt: Der Betrieb kann hierbei aus einem – je nach Beruf unterschiedlichen – Paket eine bestimmte Anzahl an Modulen wählen. Dieses Paket deckt alle berufstypischen Kompetenzen des jeweiligen Berufes ab. Beispielsweise könnte beim Beruf des Immobilienkaufmanns zwischen den Modulen „Verkauf von Gewerbeimmobilien“ und „Verkauf von Privatimmobilien“ ausgewählt werden. Denn Ziel der Ausbildung zum Immobilienkaufmann ist u. a. die kompetente Beratung von Kunden, die Angebotserstellung ausgewählter Objekte sowie die rechtlichen und steuerlichen Aspekte des Immobilienerwerbs. Diese Kompetenzen können sowohl bei Gewerbeimmobilien als auch bei Privatimmobilien erworben werden.

Am Ende jeder Ausbildung steht dann – nach wie vor – eine bundesweit anerkannte öffentlich-rechtliche Abschlussprüfung.

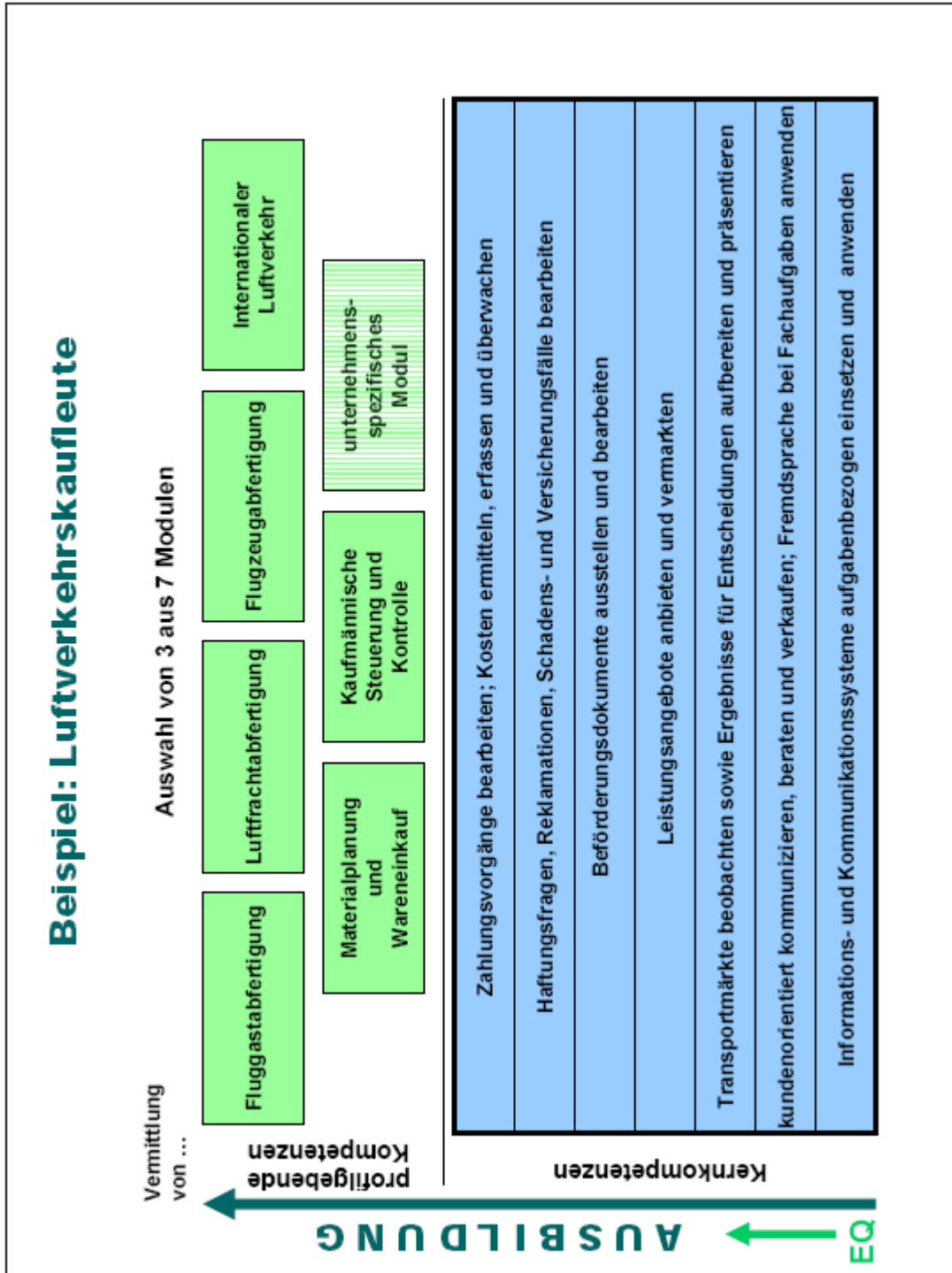
Das Modell ermöglicht Berufsabschlüsse sowohl für zwei- als auch für dreijährige Berufe. Wird die Ausbildung nach dem ersten Berufsabschluss fortgeführt, werden die bereits erworbenen Kompetenzen angerechnet. Ebenso verhält es sich, wenn Absolventen innerhalb einer Berufsgruppe wechseln wollen. Beispielsweise kann der Schifffahrtskaufmann den ersten Ausbildungsabschnitt anrechnen lassen, wenn er eine Ausbildung zum Luftverkehrskaufmann beginnen möchte.

Sie sehen das noch einmal auf den beiden folgenden Charts. Die berufsfeldtypischen Kernkompetenzen, die im ersten Jahr vermittelt werden, sind für verwandte Berufe gleich. Sie können in derselben Berufsschulklasse vermittelt werden und sichern eine breite Grundausbildung. Erst danach erfolgt die Spezialisierung – bis hin zu betriebsspezifischen Inhalten.

Unser Modell verbindet die Stärken des bewährten Systems mit den Anforderungen der betrieblichen Realität. Im Vergleich zu alternativen Vorschlägen zeichnet es sich u.a. durch folgende Vorteile aus:

- Jugendliche sind in ihrer beruflichen Orientierung *flexibler*. Denn die im Verlauf einer Ausbildung erworbenen Kompetenzen können in der Weiterbildung oder in anderen Ausbildungsberufen angerechnet werden – was im Übrigen auch die Zahl an Ausbildungsabbrechern sinken ließe.
- Das Reformmodell macht das duale System *auch für leistungsstärkere Jugendliche attraktiver* – indem es mittels der Zusatzangebote frühzeitig Perspektiven für die Aufstiegsfortbildung bietet.
- Unser Modell knüpft an die bewährten Strukturen der dualen Ausbildung an. Es *kann sofort umgesetzt werden*. Änderungen des Berufsbildungsgesetzes sind nicht erforderlich.
- Der erste Ausbildungsabschnitt vermittelt *gemeinsame Kernkompetenzen* einer Berufsgruppe und ermöglicht so selbst bei sinkenden Lehrlingszahlen einen betriebsnahen Berufsschulunterricht.
- Die Betriebe erhalten eine flexibilisierte Ausbildung, indem sich die Zusammensetzung der Module im zweiten Ausbildungsabschnitt an den *betriebsspezifischen* Notwendigkeiten und Erfordernissen orientiert.
- Das Reformmodell bietet schließlich die Chance einer *Entschlackung* von Ausbildungsinhalten. Zudem können Berufsbilder bei geänderten betrieblichen Anforderungen *schneller* als bisher aktualisiert werden.

Ich bin überzeugt: Unser Modell ist gut für die Jugendlichen. Es ist gut für die Betriebe. Und es ist gut für die Berufsschulen und die Kultusminister. Wir werden uns in der politischen Diskussion mit Nachdruck dafür einsetzen.



Beispiel: Schifffahrtskaufleute

