

Motivationsfaktoren für eine erfolgreiche berufliche Aus- und Weiterbildung

Vortrag von Francesco Grioli

(Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IG BCE)

bei der Sitzung der Enquete Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ am 06.05.2019

Kernbotschaft

Wichtigster Motivationsfaktor für die Beteiligung an der beruflichen Aus- und Weiterbildung sind aus Arbeitnehmersicht gute Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen sowie gute Zukunftsperspektiven für den eigenen beruflichen Werdegang. Arbeitgeber schätzen die berufliche Bildung als zentralen Standortvorteil im internationalen Wettbewerb. Demografischer Wandel und Digitalisierung verändern die Anforderungen an die berufliche Bildung und unterstreichen zugleich ihren Wert. Grundlage für eine erfolgreiche Bildungsbiografie von der frühkindlichen Erziehung bis ins Rentenalter ist eine Lust am Lernen. Diese muss in allen Bildungsphasen gefördert werden.

1. Was motiviert Beschäftigte zur Aus- und Weiterbildung? – Gute Bedingungen in Aus- und Weiterbildung!

Die wichtigsten Motivationsfaktoren für eine Beteiligung an der beruflichen Aus- und Weiterbildung liegen in deren Qualität. Doch was machen eigentlich gute Ausbildungsbedingungen aus?

- a. Ausbildungsvergütung und Entgelt: Duale Ausbildungsberufe in der Industrie werden in der Regel nach guten tariflichen Standards vergütet. In der Chemie- und Metallindustrie liegt die Vergütung im 1. Ausbildungsjahr bei rund 1.000€. Dies befähigt Auszubildende bereits sehr früh zu einer selbstbestimmten Lebensgestaltung. Anders bei der beruflichen Weiterbildung: Hier gibt es kaum verbindliche Regelungen über Vergütungen und die Übernahme oder Beteiligung an den Weiterbildungskosten.
- b. Beschäftigungsperspektiven: Berufliche Bildung eröffnet in vergleichsweise kurzer Zeit gute und oft auch verlässliche Beschäftigungsperspektiven. Viele Ausbildungsberufe sind unmittelbar anschlussfähig an die betriebliche Arbeitskräftenachfrage. Die Eintrittsbarrieren in den Arbeitsmarkt sind dementsprechend gering. Die Industrie unterscheidet sich diesbezüglich aber durchaus von vielen prekären Dienstleistungssegmenten.
- c. Breites Tätigkeitsspektrum: Die berufliche Bildung ist in der Regel auf eine breite Qualifizierung angelegt und eröffnet ein dementsprechend breites berufliches Tätigkeitsspektrum mit verschiedenen Einsatzmöglichkeiten. Die berufliche Erstausbildung ist zudem anschlussfähig an

weitergehende Qualifizierungen wie z.B. eine Aufstiegsfortbildung. Bei der Anschlussfähigkeit bzw. der Durchlässigkeit zur akademischen Bildung gibt es aber Verbesserungspotential.

- d. Bildungsinfrastruktur: Gute Bildungsinfrastrukturen steigern die Attraktivität der beruflichen Bildung. Hierzu zählen sowohl betriebliche Infrastrukturen wie z.B. Lernwerkstätten, qualifiziertes Ausbildungspersonal, strukturierte Ausbildungspläne, Einsatz von digitalen Lernmedien, als auch schulische Infrastrukturen.
- e. Konsensprinzip im institutionellen Rahmen: Berufliche Bildung ist in Deutschland wichtiger Bestandteil eines systematischen Interessenausgleichs zwischen Staat, Gewerkschaften und Arbeitgebern. Der institutionalisierte Interessenausgleich führt nicht nur zu guten Kompromissen, die die Wünsche der Auszubildenden berücksichtigt, sondern auch zu Innovationen am Puls der Zeit und an den Marktanforderungen. Genau dieser Aspekt macht das international hoch anerkannte duale Ausbildungssystem für andere Länder so schwer nachahm- und kopierbar.

2. Was motiviert Unternehmen zum Angebot von Aus- und Weiterbildung? – Gute Arbeit von guten Fachkräften!

Auch Arbeitgeber haben ein starkes Interesse an guten Aus- und Weiterbildungsangeboten, weil sie mehr denn je auf gut qualifizierte Fachkräfte angewiesen sind. Die zunehmende Kurzfristigkeit ihrer Interessen konterkariert allerdings immer stärker ihr ureigenes Interesse an Facharbeit.

- a. Flexibilität: Berufliche Bildung macht Arbeitskräfte flexibel und vor allem universal in Betrieb und Branche einsetzbar. Je breiter, fundierter und umfassender die Qualifikation, desto größer wird die interne Flexibilität im Arbeitskräfteeinsatz.
- b. Unternehmensbindung: In vielen Bereichen des Arbeitsmarkts findet derzeit eine Konkurrenz um „die besten Köpfe“ statt. Dies betrifft nicht nur Hochschulabsolventen der MINT-Fächer, sondern auch viele Fachkräfte: Industriemechaniker, Laboranten, Chemikanten usw. Die berufliche Bildung stellt bereits in jungen Jahren eine enge Bindung an das Unternehmen her. Fachkräftesicherung durch Ausbildung ist für viele nachhaltig wirtschaftende Unternehmen der Königsweg.
- c. Selbstständigkeit: Berufliche Bildung vermittelt keineswegs nur fachliche Fähigkeiten und Fertigkeiten. Berufsbildung befähigt Menschen zu selbstständigem und verantwortungsvollem Arbeiten. In der Berufsausbildung werden hohe fachliche Selbstansprüche vermittelt. Auszubildende bilden damit ein Berufsethos und Produzentenstolz heraus, der eine wichtige Produktivkraft darstellt.
- d. Niedrige Transaktionskosten: Die Zertifizierung und Qualitätskontrolle in der beruflichen Bildung führen zu einer recht großen Transparenz auf dem Arbeitsmarkt. Arbeitgeber, die einen Industriemechaniker, Laboranten oder Chemikanten einstellen, wissen anhand von Ausbildungsordnung und Zeugnis ziemlich genau, mit welcher Arbeitsleistung sie rechnen können. Die berufliche Bildung senkt insofern ganz entscheidend Transaktionskosten und ermöglicht deshalb, langfristige Bindungen an das Unternehmen.
- e. Arbeitskosten senken: Gleichzeitig gibt es aber auch Arbeitgeber, deren vorrangiges Motiv es ist, billige Arbeitskräfte und nicht qualifizierte Fachkräfte einzustellen. Diese werden es schwer haben, in Zukunft am Markt zu bestehen.

3. Veränderungen in den Motiven

Die berufliche Bildung unterliegt einem ständigen Veränderungsprozess. Damit ändern sich auch die motivierenden Faktoren für eine berufliche Bildung

- a. Digitalisierung: Die digitale Transformation verändert sehr grundlegend die Anforderungen an Beschäftigte und Unternehmen. Während Entwicklungstendenzen noch unklar sind, so ist bereits heute absehbar, dass vor allem das Prozess-Know-how der Beschäftigten verstärkt gefordert sein wird. Berufliche Bildung befähigt junge Menschen genau dazu, weil sie ihnen die übergeordneten Zusammenhänge vermittelt. Dennoch ist klar, dass sich die berufliche Bildung an die Anforderungen, die durch die digitale Transformation entstehen, anpassen muss. In allen Betrieben sollte eine **Qualifikationsanalyse** durchgeführt werden. Auf Grundlage der zu erwartenden technischen Entwicklung werden die benötigten Kompetenzen der Beschäftigten definiert. Diese Vorausschau sollte möglichst weit in die Zukunft reichen, um ausreichend Zeit für die Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen zu realisieren. Im Rahmen einer Demografieanalyse werden die Kompetenz, die durch altersbedingte Abgänge entstehen, definiert. Oft verfügen die Beschäftigten über Qualifikation, die von den Betrieben nicht genutzt bzw. nicht bewusst genutzt werden. Deshalb sollte im Rahmen der Qualifikationsanalyse diese Kompetenzen erfasst und nachfolgend aktualisiert werden. Sie stellen, dass am leichtesten zu erschließende Kompetenzpotenzial dar. Eine Erweiterung dieser Erfassung könnten Kompetenzen sein, die nur indirekt mit dem Berufsleben zu tun haben. So könnten z.B. Beschäftigte, die sich in der Freizeit mit IT beschäftigen, über Kompetenzen verfügen, auf die betriebliche Weiterbildung aufsetzen könnte. Oder wenn eine Beschäftigte eine ehrenamtliche Führungsaufgabe meistert, könnte dieses ein Indiz für eine entsprechende betriebliche Fortentwicklung sein. Die Berücksichtigung der Wünsche der Beschäftigten kann dazu beitragen, die Beschäftigten an den Betrieb zu binden.
- b. Akademisierung: In den vergangenen Jahren haben Angebot und Nachfrage nach akademischer Bildung stark zugenommen. Für die Attraktivität der beruflichen Bildung wird es entscheidend sein, stärker anschlussfähig an akademische Bildungswege zu sein. Betriebe müssen diesen Gestaltungsraum nutzen in dem sie z.B. auch duale Studiengänge anbieten. Die **Erstausbildung** im dualen Ausbildungssystem bildet die Grundlage für einen lebensbegleitenden Lernprozess. Um diese Funktion zu erfüllen, müssen in der Ausbildungszeit die Grundkompetenzen, auch die über den konkreten ersten Arbeitseinsatz benötigten Kompetenzen hinaus, erworben werden. Zu den Grundkompetenzen gehören u.a. methodische Kompetenzen wie Selbstständigkeit und Teamfähigkeit, Recherche- und Problemlösekompetenzen sowie IKT-Kompetenzen. Der Erwerb dieser Kompetenzen erfordert in der Regel eine Ausbildungszeit von mindestens drei Jahren.
- c. Lebenslanges Lernen: Demografischer Wandel und Fachkräftemangel steigern das betriebliche Interesse an Facharbeit. Dies eröffnet neue Chancen für die qualitative Weiterentwicklung beruflicher Bildung. Zugleich sind Betriebe aufgefordert bestehendes berufsfachliches Wissen im Betrieb zu halten und den Wissenstransfer zwischen den Generationen zu organisieren. Damit dies gelingt, muss die digitale Arbeitswelt lern- und kompetenzförderlich gestaltet werden. Die Neuordnung der Ausbildungsberufe stellt sicher, dass die Ausbildungsinhalte an die technische Entwicklung angepasst werden. Um ein „**up date der Fachkräfte**“ auf den aktuellen Stand der Ausbildung zu gewährleisten, müssen diese neuen Ausbildungsinhalte als Weiterbildungsbausteine definiert werden. Die neuen Inhalte können den Ausbildungsrahmenplänen entnommen werden. Mit altersgerechten, didaktischen Konzepten müssen diese für die Weiterbildung angepasst werden. Um die Transparenz für Unternehmen und Beschäftigten zu erhöhen, befürworten wir die Erstellung von entsprechenden Rahmenplänen nach § 53 BBiG vorzunehmen.

Weitere nachstehend genannten Quellen geben Infos:

1. zur Sozialpartnerinitiative „Start in den Beruf“. Mit dieser Initiative werden Jugendliche gefördert, die bisher keine Lehrstelle gefunden haben und denen die Voraussetzung für die erfolgreiche Aufnahme einer Berufsausbildung noch fehlen.
www.chemie-sozialpartner.de/institutionen/uci/start-in-den-beruf/
2. Zur Ausbildungskampagne „Elementare Vielfalt (ElVi) Deine Ausbildung in der Chemiebranche“
www.elementare-vielfalt.de
www.elementare-vielfalt.de/kmu
3. Information zur Ausbildungsbilanz Chemieindustrie 2018
<https://m.igbce.de/xxii-41-ausbildungsbilanz-2018/177248>