

## **56. IW-Studiengespräch zur beruflichen Bildung: „Berufsausbildung im Zeichen der Wirtschaftskrise – Zwischen Kostendruck, Qualitätsanspruch und Strukturreform“**

Schloss Waldthausen, Budenheim bei Mainz, 2. bis 4. Mai 2010

### **Waldthausener Thesen zur beruflichen Bildung 2010**

Beim 56. Studiengespräch des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln diskutierten Berufsbildungsexperten aus Unternehmen, Verbänden, Kammern, Bildungsträgern und Ministerien die Auswirkungen und Konsequenzen der Wirtschaftskrise für die berufliche Bildung. Vorträge aus Theorie und Praxis setzten hierbei fachliche Impulse, um die Diskussion zu fördern und eine Positionsbestimmung der Teilnehmer in Form der vorliegenden „Waldthausener Thesen zur beruflichen Bildung 2010“ zu unterstützen. Diese Thesen wurden in zwei parallelen Workshops erarbeitet und im Plenum gemeinsam verabschiedet. Sie spiegeln lediglich die Mehrheitsmeinung der Teilnehmer wider und können damit von Einzelmeinungen abweichen.

### **Ausgangslage**

Die Wirtschaftskrise hinterlässt derzeit merkliche Spuren in den Unternehmen in Deutschland. Gut die Hälfte der von der Rezession betroffenen Unternehmen wird bis zum Jahr 2011 das wirtschaftliche Niveau von vor der Krise noch nicht wieder erreichen. Die hiervon betroffenen Unternehmen reagierten bisher vorwiegend mit Kurzarbeit bei größtmöglichem Bemühen zum Erhalt der Stammbeschaften. Kaum gespart wird hingegen bei der Aus- und Weiterbildung sowie bei Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten; dies zeigt eine im Frühjahr durchgeführte IW-Befragung von rund 2.000 Unternehmen in West- und Ostdeutschland.

Krisenbedingt wächst der Kostendruck – auch dadurch, dass die Unternehmen trotz teilweise deutlich gesunkener Produktion die Zahl der Beschäftigten nahezu konstant gehalten haben. Infolgedessen sind die Arbeitskosten im ersten Halbjahr 2009 stark angestiegen; im Vergleich von 27 Ländern tragen Industrieunternehmen in Deutschland damit aktuell die siebthöchsten Lohnstückkosten. Zugleich ist die Produktivität als traditionelle Stärke der deutschen Industrie gesunken, dennoch erreicht Deutschland im internationalen Produktivitätsvergleich immer noch Platz fünf.

Dies ist unter anderem auf die hohe Qualifikation der Erwerbstätigen, auch der beruflich qualifizierten Fachkräfte, in Deutschland zurückzuführen. Um dieses hohe Qualifikationsniveau auch künftig zu sichern, muss eine ständige Optimierung beim Auf- und Ausbau des beruflichen Humankapitals beitragen. Im Workshop A wurden entsprechende Thesen formuliert.

Der dualen Ausbildung kommt eine besondere Rolle beim Aufbau des beruflichen Humankapitals zu. Ihr gelingt es zugleich effizient und qualitativ hochwertiges berufliches Humankapital

aufzubauen und so wesentlich zur Deckung des Fachkräftebedarfs beizutragen. Als „unique selling point“, der ein herausragendes Leistungsmerkmal im Sinn eines Alleinstellungsmerkmals beschreibt, trägt sie wesentlich zum Wettbewerbsvorteil deutscher Unternehmen bei. Aus- und Weiterbildung haben dabei positive Effekte auf die Unternehmensproduktivität. Dennoch muss sich die duale Ausbildung flexibel und bedarfsgerecht neuen Anforderungen auch strukturell anpassen.

### **„Personalarbeit und Unternehmenserfolg – Strategien, Konzepte und Instrumente zur Zukunftssicherung“**

1. Der Strukturwandel erfordert eine Effizienzsteigerung beim Auf- und Ausbau von Humankapital. Individuum, Unternehmen und Staat sind dabei gemeinschaftlich in der Pflicht. Das Bildungssystem muss insbesondere neue Begabungs- und Bewerberreservoir erschließen. Hierzu müssen Schulen, Berufsschulen und Unternehmen stärker zusammenarbeiten. Das Bildungssystem muss dafür zudem insgesamt stärker präventiv und weniger reaktiv agieren. Dabei stellt die Sicherung der Ausbildungsreife von Schulabgängern ein zentrales bildungspolitisches Ziel dar, um gute Startbedingungen für die Integration von Jugendlichen in Ausbildung und Beschäftigung und einen substanziellen Beitrag der Unternehmen zur Höherqualifizierung zu schaffen.
2. Zudem müssen die Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit im Bildungssystem sowie die Motivation zur Höherqualifizierung durchgängig verbessert werden. Der kompetenzgerechte Hochschulzugang für Berufspraktiker sowie die Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf ein Hochschulstudium stellen zentrale Innovationen dar, die zeitnah umzusetzen sind. Dafür ist der Übergang in ein Studium für beruflich qualifizierte durch organisatorische Rahmenbedingungen zu sichern. Zudem sind Methoden und Verfahren zur Erfassung und Messung beruflich erworbener Kompetenzen weiterzuentwickeln. Des Weiteren sollten Hochschulen und Unternehmen im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung insbesondere beim kontinuierlichen Wissenstransfer intensiver zusammenarbeiten.
3. Die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit liegt in der gemeinsamen Verantwortung des Individuums und der Unternehmen. Dazu gehören die beständige Weiterbildung zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, der Ausbau von Kompetenzen – auch in der Freizeit – sowie die Stärkung des Gesundheitsbewusstseins.
4. Eine effektive und effiziente Personalarbeit trägt wesentlich zum Unternehmenserfolg bei. Personalarbeit ist daher weiter zu professionalisieren und stärker strategisch und lebenszyklusorientiert auszurichten. Dabei spielen auch realistische und positiv besetzte Alter(n)sbilder eine wichtige Rolle.

### **„Prozessorientierte Berufsausbildung als Basis für Produktivität und hochwertige Kompetenzentwicklung“**

5. In Zeiten von demografischem Wandel und Fachkräftemangel sollten – insbesondere um die Ausbildungschancen von lernschwächeren Jugendlichen zu verbessern – ausbildungswillige Betriebe die Aussicht auf eine angemessene Kosten-Nutzen-Relation der Ausbildung haben. Prozessorientierung dient diesem Ziel. Sowohl produktions- als auch investitionsorientierte Strategien führen zu nachhaltigen Ausbildungsergebnissen.
6. Wirtschaftlichkeit und Ausbildungsqualität sind keine Gegensätze. Durch eine stärker prozessorientierte Ausbildung lässt sich die Kosten-Nutzen-Relation der Ausbildung insgesamt

verbessern, indem die Kosten reduziert und/oder die produktiven Erträge gesteigert und die Orientierung an den betrieblichen Tätigkeitsanforderungen gestärkt werden, ohne Abstriche bei der Ausbildungsqualität machen zu müssen.

7. Die Ausbildung ist stärker auf höherwertige wertschöpfende Lern- und Arbeitsaufgaben (z. B. mit Lernstationen) auszurichten, um eine nachhaltige Kompetenzsteigerung und Motivation der Lernenden zu erreichen. Hierdurch können zudem die Selbstlern- und Planungskompetenz als Vorbereitung auf das lebensbegleitende Lernen und selbstständige Arbeiten intensiviert werden.
8. Eine prozess- und handlungsorientiert ausgerichtete Ausbildungsorganisation führt unter Einbeziehung von Wahlmöglichkeiten zu mehr Flexibilität. In Zukunft sollten Ausbildungsordnungen kompetenzorientiert formuliert und die Ausbildung mit der Berufsschulseite besser abgestimmt werden.