Ursprünglich erschienen in "denk-doch-mal.de (2008), H. 1"

Europäische Kernberufe - Leitlinien der IG Metall für die Gestaltung von Berufen

Ende 2007 hat die IG Metall ihre interne Debatte um das Konzept der europäischen Kernberufe mit einer Beschlussfassung im Vorstand abgeschlossen – wir dokumentieren hier den Text. Der sich wenige Wochen später anschliessende Gewerkschaftstag bekräftigte das Konzept der europäischen Kernberufe als richtiges Ziel der IG Metall. Im Rahmen einer großen europäischen Konferenz der Metallgewerkschaften im Januar 2008 wurde die Idee ebenfalls präsentiert.

1. Neue Herausforderungen an die Berufsausbildung

Wunsch und Interesse einer großen Zahl von Jugendlichen an einer qualifizierten Berufsausbildung im Betrieb sind unverändert stark ausgeprägt. Obwohl die Betriebe gut ausgebildete Fachkräfte dringend brauchen, sind die betrieblichen Ausbildungsangebote seit vielen Jahren unzureichend und können die Nachfrage nicht befriedigen. Nur die Hälfte aller Bewerber bei den Arbeitsagenturen kann eine betriebliche Berufsausbildung aufnehmen. Allein diese Tatsache unterstreicht den Reformbedarf im dualen Ausbildungssystem. Jeder Bewerber und jede Bewerberin um einen betrieblichen Ausbildungsplatz muss diesen auch erhalten, dies ist die Forderung der IG Metall. Dieses Ziel ist nur zu erreichen, wenn es zu einer gesetzlich geregelten Finanzierung der Berufsausbildung kommt. Es muss darum gehen, alle Arbeitgeber an der Finanzierung der Ausbildung zu beteiligen.

Verantwortung haben die Arbeitgeber auch für die Bereitstellung von betrieblichen Ausbildungsplätzen für die Gruppe der Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf. Diese Jugendlichen brauchen den Lernort Betrieb, um die oft negativen Lernerfahrungen aus dem Schulsystem zu überwinden. Dies konnte in Projekten zur Integration benachteiligter Jugendlicher in den ersten Ausbildungsstellenmarkt (PIA, QuasPlus) nachgewiesen werden. Diese Jugendlichen müssen länger lernen (vier statt drei Jahre), besser auf die Ausbildung vorbereitet (Berufsvorbereitung) und während ihrer Ausbildung unterstützt werden (Ausbildungsbegleitende Hilfen). Der Schlüssel zum Berufserfolg dieser Jugendlichen liegt im individuellen Zuschnitt der Ausbildung.

Nicht nur bei der Bereitstellung von betrieblichen Ausbildungsplätzen sind Reformen notwendig, sondern auch bei der Schaffung neuer bzw. der Überarbeitung vorhandener Ausbildungsberufe.

Internationale Experten bestätigen, dass die Erfolge deutscher Unternehmen auf den Weltmärkten nicht zuletzt in der dualen Berufsausbildung begründet sind.

Gewerkschaftliche Leitvorstellungen in der beruflichen Bildung sind: Erhalt und Ausbau der dualen Berufsausbildung; Rechtsanspruch eines jeden Jugendlichen auf einen Ausbildungsplatz; Verwirklichung des Rechts auf eine der persönlichen Qualifikation entsprechenden Arbeit und gleiche Arbeits- und Berufschancen; Schaffung von Durchlässigkeit in allen Bereichen der Bildung; Befähigung zu selbständigem beruflichem Handeln; Förderung beruflicher und persönlicher Entwicklungsprozesse; Verbreiterung beruflicher und sozialer Lebenschancen; Gestaltung der jeweils eigenen Berufs- und Arbeitsbiografie; Individuelle und kollektive Interessendurchsetzung,; Mitgestaltung bei Arbeitsprozessen und der Arbeitsorganisation; Kontinuierliche Personalentwicklung, u.a. durch Förderung der beruflichen Weiterbildung.

2. Veränderungen in Arbeit und Gesellschaft

Die Unternehmen haben sich in Zeiten der Globalisierung weltweit vernetzt und sind hochflexibel. Sie orientieren sich an Rendite-Benchmarks und am kurzfristigen Shareholder-Value. Selbst gute Gewinne sind heute keine Gewähr für den Erhalt von Standorten und Arbeitsplätzen. Verlagerung, Abbau und Umwandlung von Arbeitsplätzen gehören für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu den Alltagserfahrungen. Das bedeutet, dass sie ihre Qualifikationen vielfach verändern, anpassen oder vollständig erneuern müssen.

Innovation und Qualifikation sind der Schlüssel zur Zukunftssicherung in der Arbeitswelt und Facharbeit. Eine qualifizierte umfangreiche Ausbildung und innovative Arbeitskonzepte (wir sagen: Gute Arbeit), die auf die Kompetenz der Arbeitnehmer setzen, gehören zusammen. Eine tayloristischen Arbeitskonzepten folgende Modulausbildung hat keine Zukunft und ist deshalb der falsche Weg.

Die notwendige Reform der beruflichen Bildung ist nur eine der gewerkschaftlichen Antworten. Wir werden uns genauso dafür einsetzen, dass die betriebliche Debatte um andere Arbeitskonzepte an Fahrt gewinnt. Wir wollen Arbeitsplätze, die den Menschen mit seinen Interessen aufnimmt, ihm Aufgaben stellen, die ihm Spaß machen. Arbeitsplätze, die verdummen, bei denen Kompetenzen verkümmern, sind unmenschlich und gehen in die Irre. Wir wollen Arbeit so organisieren, dass sich die Persönlichkeit des Menschen entfaltet und weiterentwickelt.

Die eigene Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten und auszubauen ist eine Notwendigkeit, eine ergänzende ist die Befähigung zu innovativem und selbständigem Handeln.

Als Schlüssel für die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland gelten Innovationen. Damit werden Qualifikationen erforderlich, die sich wie folgt beschreiben lassen: Neue Arbeitsformen erfordern Teamfähigkeit, Eigeninitiative und Verantwortungsbereitschaft (z.B. Projektarbeit); hohe Qualitätsanforderungen erfordern ausgeprägte Selbststeuerungsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein und Berufsethos; benötigt werden sozial und fachlich kompetente Arbeitnehmer; umfassende Kooperation in flachen Hierarchien; umfassendere Abforderung von Kompetenzen; ausgeprägte Kooperations-, Koordinations- und Kommunikationserfordernisse (Ältere und Jüngere, Facharbeiter und Ingenieure etc.).

Angesichts der Veränderungen in der Arbeitswelt und den damit einhergehenden Destabilisierungen der Arbeitsbeziehungen (häufigerer Wechsel des Unternehmens, Berufswechsel, Abbau von Hierarchien, schwieriger Berufseinstieg, wachsende Zahl von Zeitarbeitnehmern etc.) wird eine umfassende berufliche Handlungsfähigkeit mehr denn je zur Voraussetzung der selbständigen und kompetenten Gestaltung von Arbeits- und Lebenschancen. Dies gilt für alle Arbeitnehmer, da sie gezwungen sind, ihre Arbeitskraft immer wieder neu zu vermarkten und Verantwortung für die eigene Arbeitsbiografie zu übernehmen. Die Basis einer erfolgreichen beruflichen Integration ist eine breit angelegte berufliche Erstausbildung.

3. Moderne Beruflichkeit

Der Wandel in der Arbeitswelt erfordert nicht nur neue und reformierte Ausbildungsberufe, sondern auch weiter entwickelte dynamische ordnungspolitische Instrumente, wie sie z.B. bei den Metall- und Elektroberufen entwickelt wurden. Diesen neuen Anforderungen wird mit unserem ganzheitlich angelegten Konzept moderner Beruflichkeit Rechnung getragen.

In den Ausbildungsordnungen werden keine detaillierten Qualifikationsanforderungen (Normen, Maschinen, Anlagen etc.) beschrieben. Vielmehr sind die in den Geschäfts- und Arbeitsprozessen abgeforderten Kompetenzen Ausgangspunkt für die inhaltliche Beschreibung von Berufsqualifikationen. Benannt werden Qualifikationen, die in den Betrieben vermittelt werden müssen. Die fachlichen Inhalte, an denen das Lernen geschieht, sind dagegen unterschiedlich und werden technikoffen beschrieben. Moderne Beruflichkeit ist keine strukturlose Kompetenzbeschreibung, sondern schafft Beweglichkeit in einem festen Rahmen, und dies gleichermaßen für Auszubildende und Betriebe.

Die Gewerkschaften erleichtern und fördern mit dem Konzept moderner Beruflichkeit die Mobilität zwischen Berufen, Betrieben und Branchen, um so die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Einsatzmöglichkeiten auch europaweit zu erhöhen.

Wir fördern mit unserem Konzept moderner Beruflichkeit die Schaffung europäischer Kernberufe. Moderne Beruflichkeit bestimmt sich als: eine ganzheitliche, handlungsorientierte Berufsbildung, die den Aufbau und die Entwicklung fachlicher, sozialer und methodischer Kompetenzen und Qualifikationen ermöglicht und fördert, eine Berufsbildung, die zur Beherrschung unterschiedlicher beruflicher Situationen befähigt, eine Berufsbildung, die Mündigkeit und Identität sowie Verantwortungsgefühl und Verantwortungsübernahme entwickelt und fördert, eine Berufsbildung, die Zusammenarbeit und sozialen Zusammenhalt im Sinne solidarischen Handelns entwickelt und fördert, eine Berufsbildung, die die Möglichkeit zum Erwerb von Gestaltungskompetenz vermittelt (Befähigung zur Mitgestaltung durch Beteiligung und Kooperation), eine Berufsausbildung, welche die Grundlage für lebensbegleitendes Lernen legt.

Die Orientierung am Konzept moderner Beruflichkeit in europäischen Kernberufen ist eine wesentliche Voraussetzung, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor den wachsenden Risiken schrankenloser Flexibilisierung zu schützen. In diesem Sinne verstehen wir eine in Arbeitszusammenhängen sich entwickelnde Bildung als modernes und zukunftsweisendes Konzept. Der wissenschaftliche Beraterkreis von ver.di und IG Metall hat dies mit seiner Aussage unterstrichen: Ohne Berufe geht es nicht.

4. Leitlinien zur Gestaltung von moderner Beruflichkeit in europäischen Kernberufen

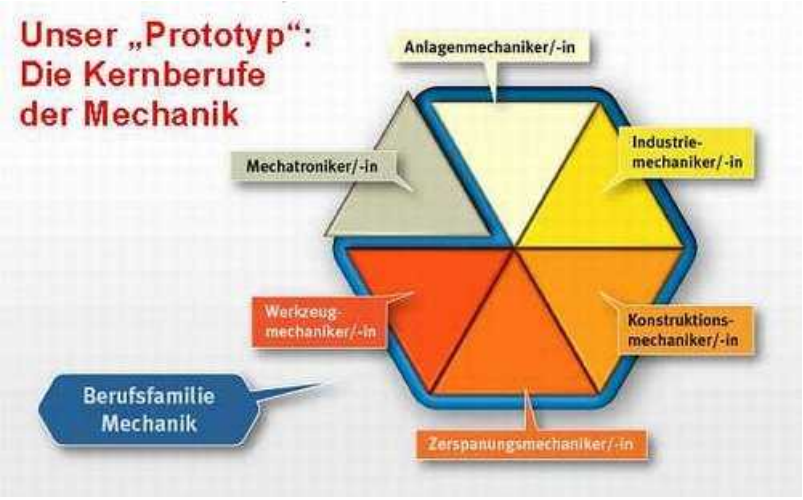
Persönliche und berufliche Entwicklungschancen sowie gesellschaftliche Gestaltungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten hängen wesentlich von der Substanz der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der Qualität ihrer Vermittlung ab. An diesen Zielsetzungen

orientiert sich die IG Metall, wenn sie die folgenden 15 Leitlinien vorlegt:

a. Lernort Betrieb hat eine bedeutende Rolle für die Kompetenzentwicklung

Im dualen System der Berufsausbildung hat der Betrieb nach wie vor die wichtigste Rolle. Er ist der zentrale Lernort, geprägt durch eine umfassende Anforderung an die Entwicklung von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz.

Die Berufsinhalte werden nicht isoliert als Fertigkeiten und Kenntnisse beschrieben. Es geht darum, in den betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen zu lernen. Das erfordert die bewusstere Nutzung des Lernortes Betrieb. Aber ebenso auch eine bessere Kooperation der Lernorte.



Für die Entwicklung dieser Kompetenzen wird das Sammeln von Erfahrungen in betrieblichen Prozessen und deren Reflexion vermehrt notwendig. Diese Lernform ist anspruchsvoll und erfordert besondere Kenntnisse und Methoden der didaktischen Vermittlung. Eine Anhäufung von Wissen, das keinen direkten Bezug zur beruflichen Praxis hat, ist sinnlos. Lernen ist keine Trockenübung, sondern steht immer im Zusammenhang mit konkreten Aufgaben, Problemen und Anforderungen aus der Arbeitswelt.

Der Lernort Betrieb ist von besonderer Qualität für die Lernenden und Lehrenden, stellt zugleich Anforderungen an die Gestaltung der Lernsituationen/-arrangements, die Rolle der Ausbilder als Lernbegleiter und Lernberater und den Auszubildenden selbst: durch die Orientierung an der Praxis, an Projekten im Betrieb, statt an abstraktem Lehrbuchwissen.

b. Entspezialisierung und Technikoffenheit: Merkmale moderner Ausbildungsordnungen

Qualifikationen sind in Ausbildungsordnungen – konkreter im Ausbildungsrahmenplan – technikoffen und produktneutral als ein Bündel von Kompetenzen zu beschreiben. Diese Vorgabe ermöglicht es den Betrieben, die Ausbildungsinhalte mit den im Betrieb vorhandenen Maschinen, Werkstoffen, Anlagen und den eingesetzten Techniken und Prozessen umzusetzen.

Dies sichert zugleich auch die Entwicklung von Transfer-Qualifikationen, und zwar unabhängig von einer Fixierung auf spezielle Maschinen, Anlagen und Arbeitsprozesse. Technik- und prozessneutrale Formulierungen haben außerdem den Vorteil, dass sie bei technischen Weiterentwicklungen bzw. Verfahrensänderungen aktuell bleiben und die Ausbildungsordnungen nicht ständig geändert werden müssen.

Mit den Ausbildungsordnungen wird ein Fundament an Mindestqualifikationen verbindlich definiert, die Betriebe können und müssen nun entscheiden, wie sie dies im betrieblichen Prozess der Arbeit konkret umsetzen. Es gibt dabei eine klare Grenze: Ausbildungsinhalte dürfen nicht verändert, weggelassen oder beliebig ersetzt werden. Im betrieblichen Ausbildungsplan wird ein sinnvolles und aufbauendes Lernkonzept beschrieben.

c. Kernberufe statt Berufe-Wildwuchs

Das Berufsbildungsgesetz fordert, dass die Ausbildung für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt vorbereitet. Die IG Metall tritt dafür ein, dass die Ausbildung für qualifizierte, eigenverantwortliche Tätigkeiten breit angelegt in europäischen Kernberufen durchgeführt wird. Spezialisierungen bereits in der Erstausbildung sind mit dem gesetzlichen Auftrag der Vermittlung umfassender beruflicher Handlungskompetenz nicht zu vereinbaren.

Die Reduzierung der 346 Ausbildungsberufe zu europäischen Kernberufen ist notwendig. Sie führt zudem zu mehr Transparenz im Berufsbildungssystem, erleichtert die Berufswahl und die Bildung von Fachklassen in den Berufsschulen.

d. Umfassende Kompetenzvermittlung ist notwendig

Zweijährige Ausbildungsberufe lehnen die Gewerkschaften nach wie vor ab, sie entsprechen in keiner Weise modernen Zukunftserfordernissen. Gleiches gilt für den Ersatz von anerkannten Ausbildungsberufen durch Module und Ausbildungsbausteine. Vorliegende Erfahrungen mit Kurzausbildungsgängen zeigen, dass sie den inhaltlichen und organisatorischen Anforderungen in der Arbeitswelt nicht entsprechen. Bildungsziele, wie Kritikfähigkeit, Mitgestaltung und Emanzipation, die auch in der Ausbildung vermittelt werden sollen, werden nicht erreicht. Schmalspurausbildungen und modulare Qualifikationssysteme sind keine Konzepte für die Erneuerung des dualen Systems. Sie beeinträchtigen die Wettbewerbsfähigkeit – und zwar gleichermaßen aus betriebs- und volkswirtschaftlicher Sicht.

In unserem Ausbildungssystem wird mehr vermittelt als nur die Summe der Lerninhalte nach dem Ausbildungsrahmenplan. Lernen, orientiert an den Arbeits- und Geschäftsprozessen in den Unternehmen, vermittelt eine ganzheitliche Handlungskompetenz: Das Können, Verstehen und Gestalten – nicht nur Wissen – sind die Ziele einer modernen, betrieblichen Berufsausbildung.

e. Schaffung betrieblicher Wahlmöglichkeiten sichert sinnvolle Vielfalt

Kernberufe wie z.B. die industriellen Metall- und Elektroberufe mit ihrem Konzept der Einsatzgebiete sind leitend für andere Bereiche. Einsatzgebiete werden in der Ausbildungsordnung genannt und vom Ausbildungsbetrieb ausgewählt. Es können sogar Einsatzgebiete vom Ausbildungsbetrieb gewählt werden, die nicht in der Ausbildungsordnung stehen, wenn die vorgeschriebenen Qualifikationen/Kompetenzen vermittelt werden können.

In den Ausbildungsberufen sind die Inhalte verzahnt mit den Kern- und Fachqualifikationen sowie den Geschäftsprozessen im Einsatzgebiet zu erlernen. Berufliche Herausforderungen im Betrieb sind ganzheitlich. Einzelne Qualifikationen können in der betrieblichen Wirklichkeit nicht isoliert vermittelt und damit auch nicht ausschließlich bestimmten zeitlichen Phasen der Ausbildung zugeordnet werden. Dadurch erhöhen sich für die Arbeitnehmer die Einsatzmöglichkeiten innerhalb der Unternehmen und ihre berufliche Mobilität zwischen Berufen, Betrieben und Branchen.

f. Vermittlung von Zusatzqualifikationen notwendig

Das neue BBiG-Instrument Zusatzqualifikation wird derzeit noch nicht genutzt. Die IG Metall will zukünftig neben dem Pflicht-, auch das Kürprogramm definieren. Dazu gehört neben zusätzlichen technischen Inhalten zum Beispiel auch die Vermittlung vertiefter Fremdsprachenkenntnisse oder interkultureller Kompetenz. Dadurch wird die Attraktivität der dualen Ausbildung für die Jugendlichen und Betriebe erhöht. Die Vermittlung von Zusatzqualifikationen ist Teil der Ausbildung, deren Kosten der Arbeitgeber zu tragen hat.

Gleichzeitig ergeben sich durch die Beschreibung von Zusatzqualifikationen wichtige Andockstationen für Inhalte der Weiterbildung.

g. Stellenwert der Berufsschule erhöhen

Die IG Metall will die Ausbildungsinhalte für den Betrieb (Ausbildungsrahmenplan) und der Berufsschule (Rahmenlehrplan) verzahnen und gemeinsam als Kompetenzfelder ausweisen. Damit soll die Korrespondenz zu den Lernfeldern des dualen Partners Berufsschule stärker als bisher verdeutlicht werden. Dies ist für die Umsetzung und Abstimmung der Akteure im dualen System ein großer Vorteil, ja die Voraussetzung dafür, dass die Lernorte mit ihren unterschiedlichen Aufgaben in einen engeren Zusammenhang gebracht werden können.

Wir fordern, dass zukünftig die Erarbeitung von Ausbildungsordnungen und Lehrplänen für die Berufsschulen mehr als heute in einem gemeinsamen Erarbeitungsprozess erfolgen.

h. Betrieblichen Sachverstand nutzen – Konsensprinzip wieder einführen

Es gilt den Sachverstand der betrieblichen Experten wieder in den Mittelpunkt der Erarbeitung von Ausbildungsordnungen zu rücken. Deshalb fordern wir, dass die Bundesregierung bei der Erarbeitung von Ausbildungsberufen den Konsens mit den Sozialparteien sucht. Wir fordern die Bundesregierung auf, keine Entscheidung ohne Zustimmung der Sozialparteien zu treffen. Wenn diese sich geeinigt haben, müssen die Inhalte auch umgesetzt werden.

i. Nachhaltigkeit von Reformen absichern

Durch die Einrichtung von Berufsfachkommissionen der Sozialparteien in den Branchen kann die Neuordnungsarbeit wesentlich gefördert werden. Gerade bei der Früherkennung von Qualifikationsbedürfnissen oder bei der Beobachtung von Entwicklungsprozessen können sie Reformen zeitnah anregen. Sie stellen auch sicher, dass in den Branchen und darüber hinaus allen Akteuren für ihre Entscheidungen relevante Informationen rechtzeitig zur Verfügung stehen. Insbesondere gilt es, die Ausbildungsbedingungen der kleineren und mittleren Betriebe zu berücksichtigen.

Die Veränderung von Berufsinhalten wäre so nicht mehr ein punktueller Vorgang, der alle fünf bis zehn Jahre ansteht, sondern ein Prozess, der auf Dauer angelegt ist. Die Ergebnisse der Forschung können so zügiger für die Praxis genutzt werden.

j. Berufliches Curriculum aus einem Guss

In der beruflichen Bildung müssen Aus- und Weiterbildung stärker miteinander verzahnt werden. Die bislang getrennt geführte Debatte um Ausbildungs- bzw. Fortbildungsberufe führt zu unbefriedigenden Ergebnissen. Deshalb fordert die IG Metall, dass in den Neuordnungsprojekten die Strukturen für beide Bereiche gemeinsam festgelegt werden.

Im IT-Sektor ist dies bereits gelungen: Hier gibt es neben vier Grundberufen ein entwickeltes System der Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung. Wir wollen dieses Muster auch in anderen Branchen entwickeln. Ähnliche Entwicklungen gibt es bei den Fahrzeugberufen, im Tischler- und Raumausstatterhandwerk.

Für die beruflichen Weiterbildungsabschlüsse müssen in den Studiengängen an den Hochschulen erkennbare Andockstellen ausgewiesen werden. Den Zugang zu den Fach- und Hochschulen für Absolventen beruflicher Bildungsgänge gilt es, zu verbessern. Ebenso die Anrechnung von erbrachten Bildungsleistungen.

k. Schaffung europäischer Kernberufe

Die IG Metall unterstützt mit Nachdruck die Idee der europäischen Kernberufe und fordert einen umfassenden Berufsbildungsdialog der Sozialparteien in den Wirtschaftssektoren der Staaten-Gemeinschaft.

Europäische Kernberufe beruhen auf der Tatsache, dass berufliche Anforderungen in allen europäischen Staaten weitgehend ähnlich sind. Deshalb ist es auch möglich, im Dialog der Sozialparteien unter Beteiligung der Europäischen Kommission die beruflichen Qualifikationen gemeinsam zu definieren, die junge Menschen erlernen sollen. Den Staaten bleibt es dann überlassen, an welchen Lernorten die Inhalte vermittelt werden.

Um die Transparenz von Qualifikationen und grenzüberschreitende Mobilität zu erleichtern, sollte der in der EU bereits eingeführte Europass umfassend genutzt werden. Wir fordern, dass jedem Absolventen des dualen Systems seine beruflichen Kompetenzen auch im Europass dokumentiert werden.

l. Internationalen Qualitätsvergleich unterstützen

Die IG Metall unterstützt den von der Bundesregierung angestrebten internationalen Qualitätsvergleich in der beruflichen Bildung (Berufsbildungs-PISA). Die erstmals damit mögliche internationale Debatte um die Standards in der Ausbildung wird wichtige Impulse auch für die deutsche Qualitätsdebatte erbringen. Wichtig ist, dass die Vergleichsstudie von wissenschaftlichem Sachverstand erstellt wird, der sich in den beruflichen Handlungsfeldern auskennt und die erworbenen Handlungskompetenzen in den Mittelpunkt der Vergleichsmessung stellt.

m. Fachkräfte-Monitoring aufbauen

Die Wirtschaft ist aufgefordert, systematische Prognosen des Fachkräftebedarfs auf Branchenebene zu erarbeiten. Dabei muss die Analyse über den einzelbetrieblichen Nachwuchsbedarf hinausreichen. Es gilt, die Branche insgesamt und den gesellschaftlichen Bedarf zu berücksichtigen. Damit bekommen die Unternehmen, aber auch alle anderen Bildungs- und Arbeitsmarktakteure, einen Überblick über das Ausmaß an notwendigen Qualifikationen.

n. Bildungspersonal braucht mehr Anerkennung und Weiterbildung

Das Bildungspersonal ist der Schlüssel für erfolgreiche Bildungsprozesse. In der beruflichen Bildung wird dieser Zusammenhang oftmals übersehen. Die Aussetzung der Ausbildungs-Eignungs-Verordnung (AEVO) als Qualifikationsnachweis ist ein Beleg dafür.

Wir fordern, dass diese wieder in Kraft gesetzt und das entwickelte Weiterbildungskonzept Berufspädagoge/in flächendeckend umgesetzt wird.

o. Gerechte Verteilung der Ausbildungskosten durchsetzen

Die jetzige Form der Finanzierung der beruflichen Ausbildung durch die ausbildenden Betriebe und in Form von Notprogrammen durch den Staat, die auch betriebliche Ausbildungsplätze mitfinanzieren, ist ungerecht und wenig zukunftsfähig. Sie stößt gerade angesichts der wachsenden Bedeutung unstetiger Beschäftigung (z.B. Leiharbeit) schon heute an ihre Grenzen, weil sie allenfalls die Ausbildung derjenigen Fachkräfte gewährleisten kann, an die sich Unternehmen dauerhaft binden wollen. Dies bewirkt eine nachhaltige Unterausbildung und damit einen andauernden Fachkräftemangel, der nicht zu tolerieren ist. Vorrangig ist folglich die Schaffung eines neuen Finanzierungssystems, das die Verantwortung aller Arbeitgeber für den Fachkräftenachwuchs gewährleistet. Eine Umlagefinanzierung hat sich in vielen anderen europäischen Ländern, aber auch in Deutschland (Baubereich), bewährt und sollte deshalb bundesweit in allen Branchen eingeführt werden.

5. Chancen der Umsetzung

Die Leitlinien der IG Metall werden wir in die gesellschaftliche Debatte um die Reform der beruflichen Bildung einbringen. An vielen Stellen gibt es Diskussionen um die Neuausrichtung der Aus- und Weiterbildungspolitik. Das Konzept der europäischen Kernberufe ist eine wirkliche Alternative zur Schmalspurausbildung und zu Minimodulen.

Die auf Arbeits- und Geschäftsprozesse bezogenen Berufe machen es möglich, über die Ländergrenzen hinweg europäische Kernberufe heraus zu bilden, ohne mit den unterschiedlichen Bildungssystemen zu kollidieren. Politik und Sozialparteien müssen auf der europäischen Ebene konsequent für den Erhalt umfassender Beruflichkeit eintreten. Europäische Kernberufe sind ein Zukunftsmodell und werden ganz im Sinne der Lissabonner Agenda dazu beitragen, Europa zu einem wissensbasierten und erfolgreichen Wirtschafts- und Sozialraum zu entwickeln. Statt im nationalen Rahmen mit Modulausbildungen zu experimentieren, müssen wir einheitliche Berufsbilder in den europäischen Wirtschaftssektoren schaffen.

IG Metall Vorstand Frankfurt/Main, Oktober 2007