



Rede

des Präsidenten
des Bundesinstituts für Berufsbildung
Manfred Kremer

anlässlich

der JOBSTARTER-Fachtagung
„Umwelttechnologien/ Erneuerbare Energien
– Fachkräfte für die Zukunft“

am 3. und 4. September 2008

in Schwerin

Es gilt das gesprochene Wort!

Seite 1 von 10



Sehr geehrte Damen und Herren,
ich begrüße Sie ganz herzlich und ich bedanke mich für die Einladung zu dieser JOBSTARTER-Fachtagung. Ich bin gerne nach Schwerin gekommen und die Ergebnisse der Veranstaltung, das haben wir ja eben gehört, sind beachtlich.

„**Erneuerbare Energien / Umwelttechnologien – Fachkräfte für die Zukunft**“, das spricht sehr aktuelle Themen an – wichtige und dringliche Themen, mit denen Sie sich in den letzten zwei Tagen beschäftigt haben. Lese ich den Titel geht mir zunächst **ein** zentraler Begriff durch den Kopf. Der Begriff der **Nachhaltigkeit**. Zum einen geht es um den nachhaltigen Umgang mit natürlichen Ressourcen unserer Umwelt. Zum anderen geht es um eine nachhaltige Berufsbildung, die gemeinsam mit anderen die Aufgabe hat, den zukünftigen Bedarf an Fachkräfte zu decken.

Das weite Themenfeld spiegelt sich auch in der aktiven Beteiligung des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit an dieser Fachtagung wider. An dieser Stelle vielen Dank an Dr. Haiko Pieplow vom Bundesumweltministeriums für die Unterstützung. Mit der Ausbildungsinitiative des BMU „Umwelt schafft Perspektiven“ wird deutlich, dass Umwelt und Bildung gemeinsame Ziele verfolgen: die Fachkräftesicherung in der Wachstumsbranche.

Sehr geehrte Damen und Herren, in der Zukunft wird es einen erheblichen Fachkräftebedarf in vielen Wirtschaftszweigen geben – und dieses ist eine besondere Herausforderung für das gesamte Bildungssystem – besonders für die betriebliche Berufsausbildung.

Erneuerbare Energien haben sich in Deutschland zu einem erheblichen Wirtschaftsfaktor entwickelt. Die Verantwortung im Umgang mit unseren natürlichen Ressourcen wächst mit jedem Tag. Sie wächst mit jedem Tag, an dem die Ressourcen weniger werden und die Öl- und Gaspreise steigen. Die Nachfrage nach regenerativer Energiegewinnung und nach Instrumenten und Strategien zur Reduzierung des Energiebedarfs wächst entsprechend.

Seite 2 von 10

Politik und Wirtschaft reagieren. Als Beispiel möchte ich nur die aktuellen Änderungen des „Erneuerbare-Energien-Gesetzes“ erwähnen und das Ziel der Bundesregierung, den Anteil von Strom aus Wind, Wasser, Sonne oder Biomasse von heute 14 bis 2020 auf mindestens 30 % zu erhöhen. Wenn wir hier von einer Wachstumsbranche reden, ist allgemein bekannt, dass die Branche erst dabei ist, sich als solche zu formieren. Bislang ist es eher eine Querschnittsbranche, mit zahlreichen Verbindungen zu „klassischen“ Branchen und Gewerben. Über 40 verschiedene Ausbildungsberufe sind dem Bereich der Umwelttechnologien und erneuerbaren Energien zuzuordnen.

Grundlage vieler aktueller Diskussionen ist der Statutsbericht 2007 „Ausbildung und Arbeit für erneuerbare Energien“, den der „Wissenschaftsladen Bonn“ mit finanzieller Unterstützung des Bundesumweltministeriums erstellt hat. Der Bericht fasst zusammen, wie es um die Aus- und Weiterbildung in diesem Bereich bestellt ist. Dabei wird deutlich, dass, wenn nicht gegengesteuert wird, das rasante Wachstum der erneuerbaren Energien über kurz oder lang zu einem Fachkräftemangel insbesondere in den Bereichen Service, Vertrieb und Wartung führen. Die Zahlen sind bekannt. Die befragten Unternehmen und Experten rechnen mit einem Beschäftigungswachstum bis 2010 von rund 40%.

Über die Hälfte der Unternehmen sagen, dass zu wenige bzw. nicht ausreichend ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung stehen. Von den Beschäftigten sind zurzeit im Durchschnitt 41% Facharbeiter. Es sind – und das fand ich besonders auffällig – nach dieser Studie, 5% der Arbeitskräfte ohne formale Berufsausbildung und dieses in einem sehr technologielastrigen Arbeitsbereich. 90% der Experten bestätigen, dass für den weiteren Ausbau der Unternehmen nicht genügend ausgebildet wird. Die durchschnittliche Ausbildungsquote der Sektoren Windenergie, Bioenergie, Solarenergie und Geothermie liegt bei 5,3% - wobei die Windenergie mit 6,6% noch an erster Stelle steht. Der Bundesdurchschnitt der Ausbildungsquote liegt bei 6,5%.

Lediglich knapp ein Viertel der vom Wissenschaftsladen Bonn befragten Unternehmen reagiert auf neue Anforderungen an das Personal mit der verstärkten Bereitstellung eigener Ausbildungsplätze. Zur nachhaltigen Sicherung der eigenen Fachkräfte ist deshalb



besonders wichtig die Unternehmen in diesem Bereich intensiv für Ausbildung zu motivieren und diese in der Umsetzung zu unterstützen.

Nicht nur der Bereich der Umwelttechnologien und Erneuerbaren Energien, sondern auch andere Branchen klagen schon seit einiger Zeit, dass Sie viele Ausbildungsstellen nicht besetzen können und dass damit die Entwicklung ihrer Unternehmen deutlich abgebremst wird. Der demographisch bedingte Rückgang an Erwerbspersonen ist in den neuen Bundesländern heute bereits spürbar und wird nach 2020 bundesweit massiv einsetzen. Daher ist es für die Wirtschaft im Land unerlässlich – schon aus eigenem Interesse an der Fachkräftesicherung – allen jungen Menschen eine Ausbildungschance zu bieten, auch denjenigen, die es im ersten Anlauf nicht schaffen.

Die Stärke des dualen Berufsbildungssystems ist gerade hier für die Wachstumsbranche der Umwelttechnologien und Erneuerbare Energien gefragt. Denn der Bedarf ist sichtbar. Der große Vorteil unserer beruflichen Bildung und die beste Garantie für Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit ist die Praxisnähe der Aus- und Weiterbildung im Betrieb, das Lernen im Arbeitsprozess, die Verknüpfung von Berufserfahrung und systematischem Lernen. Zugleich ist dies aber auch die Achillesferse unserer beruflichen Bildung. Angebot und Finanzierungsbereitschaft der Betriebe werden naturgemäß stark von konjunkturellen und strukturellen Entwicklungen beeinflusst. Ich denke, die Erfahrungen der Vergangenheit sollten uns lehren, dass wir in der beruflichen Bildung einen Angebots-Mix und Finanzierungsregeln brauchen, die verhindern, dass Qualifizierung im Auf und Ab der Konjunkturen unter die Räder gerät. Wir brauchen Nachhaltigkeit in der beruflichen Weiterbildung und in der beruflichen Ausbildung. Dazu müssen alle Akteure ihren Beitrag leisten, die Unternehmen und Tarifpartner ebenso wie die Bundesagentur für Arbeit, der Bund und die Länder. Wir müssen uns die Frage stellen, welche Potenziale haben wir, um den benötigten Fachkräftebedarf nachhaltig zu sichern. Und ich sehe viel Potenzial im Hinblick auf unser Berufliches Bildungssystem – aber auch in Bezug auf die Wirtschaft und unsere Jugend.



Aus der Sicht des Bundesinstituts für Berufsbildung möchte ich hierzu einige zentrale Initiativen und Themenbereiche herausheben, die für das heutige Thema von Bedeutung sind.

STARregio / JOBSTARTER

Es ist möglich – mit gemeinsamer Anstrengung der verschiedensten Akteure – die Anzahl der Betriebe die ausbilden zu erhöhen. Das zeigen uns die Ausbildungsstrukturprogramme STARregio und auch JOBSTARTER, beide gefördert vom BMBF und der EU. STARregio förderte über einen Zeitraum von 5 Jahren 85 Projekte. Diese haben insgesamt mehr als 13.000 neue Ausbildungsplätze geschaffen, davon sind rund 9.400 zusätzlich. Und dieses besonders durch gezielte Unterstützungsmaßnahmen im Ausbildungsprozess für kleine und mittlere Unternehmen und für junge Unternehmen. Die 200 laufenden JOBSTARTER-Projekte der ersten Förderrunden haben seit Beginn 2006 bereits über 16.000 Ausbildungsplätze akquiriert. Zur Zeit laufen 14 JOBSTARTER-Projekte, die u. a. im Bereich erneuerbare Energien Ausbildungsplätze akquirieren. Die Erfahrungen der Projekte zeigen, dass gerade neue Unternehmen in aufsteigenden Branchen oft überfordert sind, sich mit dem Thema Ausbildung zu Beschäftigten – vor allem, wenn Sie erstmalig ausbilden. JOBSTARTER greift hier an der richtigen Stelle und bietet den Betrieben eine Art Rund-um-Unterstützung. Vor allem auch vermehrt beim Problem der richtigen Besetzung von Ausbildungsplätzen mit Jugendlichen. Denn, nach Rückmeldung vieler Betriebe, wird es immer schwieriger einen passenden und geeigneten jungen Menschen zu finden. Die bisherigen Erfolge der Programme sind ein Beispiel für das ungenutzte Potenzial von Betrieben, das vorhanden ist – aber einiger Unterstützung Bedarf, um es zu wecken.

An dieser Stelle möchte ich auch die Kammern ansprechen, und ihre Vertreter und Vertreterinnen auf dieser Tagung. Diese beteiligen sich ebenso mit viel Energie an das zentrale Ziel, die Ausbildungsbeteiligung in unserem Land auf vielfältige Weise zu erhöhen und die Betriebe bei den vielen kleinen Hürden auf dem Weg zum Ausbildungsbetrieb zu unterstützen. Die Praxis der JOBSTARTER-Projekte zeigt, wie erfolgreich eine Zusammenarbeit der verschiedenen Ebenen sein kann.



Anerkennung schulischer Ausbildungszeiten

Weitere Effekte zur Ausweitung von Ausbildungskapazitäten erwarten wir von der systematischen Beteiligung der Berufsfachschulen an der Berufsausbildung. Hierzu besteht seit 2005 im Berufsbildungsgesetz (§ 43,2 und § 7 BBiG) wie auch in der Handwerksordnung die Möglichkeit schulische Ausbildungszeiten auf der Grundlage von regionalen oder landesweiten Vereinbarungen anzuerkennen. Und auf der Basis eben solcher Vereinbarungen können Absolventen einer schulisch durchlaufenen BBiG – Ausbildung zur Kammerprüfung zugelassen werden. Im Rahmen von JOBSTARTER werden hierzu Projekte gefördert, die diese neuen Handlungsoptionen des BBiG erproben.

Durchlässigkeit

Ein weiterer Aspekt, dass auch gerade für Zukunftsbranchen Chancen ermöglicht, ist die Durchlässigkeit. Die Durchlässigkeit der Bildungsbereiche ist eine der großen Herausforderungen in der Berufsbildung. Die Forderung nach einer größeren Durchlässigkeit ist seit vielen Jahren Grundkonsens in der Bildungspolitik, allerdings sind noch einige Barrieren zu überwinden, um dies zu erreichen. Das gilt für die Durchlässigkeit von der Aus- zur Weiterbildung aber auch innerhalb der beruflichen Bildung müssen noch einige Maßnahmen auf den Weg gebracht werden. So gilt Durchlässigkeit als ein wichtiges Prinzip bei der Gestaltung von zweijährigen Ausbildungsberufen, die immer einen Übergang zu dreijährigen Ausbildungsberufen ermöglichen müssen. Auch die Anrechnung von vollzeitschulischen Bildungsgängen auf die Ausbildung und die Zulassung von vollzeitschulischen Ausbildungsgängen zur Kammerprüfung gehören zum Thema Durchlässigkeit.

Hinzu kommt die Möglichkeit durch Zusatzqualifikationen bereits während der Ausbildung auf anerkannte Fortbildungsabschlüsse vorzubereiten oder zusätzlich zum Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf einen allgemeinbildenden Abschluss zu erwerben. Ein weiterer Schritt zur Steigerung der Durchlässigkeit der Bildungsgänge sind die dualen Studiengänge, die eine Anrechnung und Verzahnung von beruflicher Aus- und Weiterbildung vorsehen. Dass hier ein hoher Bedarf besteht, zeigt bereits heute die bundesweit

angebotene Zahl von 550 dualen Studiengängen mit rund 42.500 Studierenden. Im Bereich der Umwelttechnologien und Erneuerbare Energien gibt es zurzeit ca. 11 Ausbildungs- bzw. Praxisintegrierende duale Studiengänge – und dies mit steigender Tendenz.

Auch die Einführung von Bachelor-Studiengängen wird diese Entwicklung noch weiter befördern. Allerdings erfolgt die Ausweitung dieser dualen Studienmöglichkeiten nicht in ausreichendem Maße, da es noch nicht gelungen ist, die in der beruflichen Bildung und die in der beruflichen Praxis erworbenen Kompetenzen auf die Studiengänge anrechenbar zu machen. Daher sind die Erwartungen an die Entwicklung eines Leistungspunktesystems hoch, denn hier wird derzeit in Modellvorhaben erprobt wie es gelingen kann, berufliche Kompetenzen so zu definieren und überprüfbar zu machen, dass sie hochschulkompatibel sind. Das BIBB beteiligt sich mit modellhaften Programmen an der Entwicklung dieses Leistungspunktesystems.

Europäischer Qualifikationsrahmen / nationaler Qualifikationsrahmen

Von diesen Themen ausgehend fällt der Blick auf Europa und die Entwicklung eines Europäischen Qualifikationsrahmens der den Bürgern in Europa auf lange Sicht eine größere Mobilität und eine europäische Beschäftigungsperspektive eröffnen kann. Von zentraler Bedeutung ist die Definition und gemeinsame Festlegung von Kompetenzen und die Ausrichtung auf berufliche Handlungsfähigkeit. Voraussetzung ist, dass es in Deutschland wie in anderen europäischen Ländern gelingt, einen Nationalen Qualifikationsrahmen und ein Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung zu entwickeln, dass mit dem europäischen Leistungspunktesystem ECEVET und dem Hochschulleistungspunktesystem kompatibel ist. Leistungspunkte sind Indikatoren die helfen, Kompetenzen zu bewerten. Die Entwicklung und Einführung eines Leistungspunktesystems über die Bildungsbereiche und nationalen Grenzen hinweg wird die Durchlässigkeit von Qualifikationen zwischen der beruflichen und allgemeinen wie auch hochschulischen Bildung mit neuer Qualität befördern. Ziel des nationalen wie auch des europäischen Qualifikationsrahmens ist es, Transparenz, Durchlässigkeit und Kompetenzorientierung von Qualifikationen zu gestalten und auszubauen.

Ausbildungs- und Berufemarketing

Gehen Sie in die Schulen und werben Sie für Ihre Berufe und für Ihr Unternehmen, beziehungsweise für Ihre Branche. Wecken Sie das Interesse der Jugendlichen für unbekannte Berufsfelder und unbekannte Berufe. Die jungen Menschen können sich in der Mehrheit unter einem Beruf mit der Bezeichnung „Anlagenmechaniker / Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik“ nicht Konkretes vorstellen. Vor allem wissen sie nicht, welche interessanten beruflichen Tätigkeiten sich dahinter verbergen können. Ein Dialog mit den Schülern und Schülerinnen und eine Zusammenarbeit mit den Schulen werden in heutiger Zeit immer wichtiger, um den Übergang für beide Seiten erfolgreich zu gestalten. Aber auch, um für das eigene Unternehmen motivierte Jugendliche zu finden. Es gibt bereits eine Vielzahl erfolgreicher Programme und Initiativen zwischen Schulen und Unternehmen nach dem Motto „Kooperation Schule – Wirtschaft“. Wo sonst als in der Schule können Unternehmen junge Menschen über ihre Branche informieren und potenzielle spätere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennenlernen?

[Wer schon als Schüler möglichst konkret die Berufsbilder kennenlernt, hat realistischere Erwartungen an eine Berufsausbildung und wird weniger schnell die Ausbildung abbrechen. Laut dem Berufsbildungsbericht 2008 ist davon auszugehen, dass etwa jeder fünfte im Jahr 2006 neu geschlossene Ausbildungsvertrag schon vor der Abschlussprüfung wieder beendet wird. Besonders im Handwerk werden überdurchschnittlich oft Verträge während der Ausbildung beendet. Auch wenn rund die Hälfte der jungen Leute anschließend die Ausbildung in einem anderen Ausbildungsberuf oder in einem anderen Ausbildungsbetrieb die Ausbildung fortsetzt, können wir uns die hohe Abbruchquote – ganz abgesehen von den wirtschaftlichen Kosten – nicht mehr leisten.]

Berufliche Weiterbildung

Betrachtet man nun den Berufsbildungsbereich, der sich an die berufliche Erstausbildung anschließt – die berufliche Weiterbildung – so belegt eine Studie des BIBB aus dem vergangenen Jahr, das hohe Engagement für Weiterbildung in Deutschland. Jährlich werden mindestens 720.000 Abschlüsse und Zertifikate vergeben. Weiterbildungsabschlüsse

verbessern die Aufstiegschancen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Weitere Studien belegen, dass Betriebe durch Weiterbildung deutliche Produktivitätseffekte verzeichnen. Dennoch wird die betriebliche Weiterbildung in Deutschland wie in allen nord- und westeuropäischen Ländern z. Zt. eher zurückgefahren. Eine Auswertung der dritten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung die das BIBB im Januar 2008 vorgelegt hat, zeigt auf, dass Unternehmen ihre Ausgaben für die betriebliche Weiterbildung in Deutschland um über 20 Prozent gesenkt haben. Daher sind im Bereich der Weiterbildung große Anstrengungen notwendig um ein Umdenken einzuleiten. Denn die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und die Globalisierung der Wirtschaft machen eine kontinuierliche Anpassung der beruflichen Kompetenzen für Unternehmen wie auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unabdingbar.

Der Weiterbildungsmarkt im Bereich der Umwelttechnologien und der Erneuerbare Energien boomt – das Angebot ist vielfältig. Viele Unternehmen qualifizieren ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über diesen Weg. Die Inhalte und Qualität der verschiedenen Fort- und Weiterbildungen sind jedoch nicht vergleichbar und wenig transparent. Experten fordern zu Recht bessere Rahmenbedingungen der branchenspezifischen Aus- und Weiterbildung. Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung hat in seiner Funktion als beratendes Organ der Bundesregierung im Juni dieses Jahres eine Empfehlung für die Gestaltung von Prüfungsordnungen für den Fortbildungsbereich abgegeben. Die vom Hauptausschuss beschlossene Musterprüfungsordnung soll sowohl für den Bereich des Berufsbildungsgesetzes als auch für den Bereich der Handwerksordnung gelten. Ziel ist es, auch im Fortbildungsbereich bundesweit vergleichbare Prüfungsordnungen zu gewährleisten. Die Musterprüfungsordnung ist ein wesentliches Element der Qualitätssicherung und trägt zur Transparenz und zu Vergleichbarkeit der Anforderungen bei.

[Die hier erläuterten beispielhaften Initiativen und Themenbereiche zeigen die noch zu nutzenden Potenziale zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Es zeigt auch auf, dass das duale System flexibel ist, sich veränderten Anforderungen und Bedingungen anzupassen.



Gerade im Umfeld der intensiven – auch international geführten – Debatte über die Effizienz und Effektivität der Berufsbildungssysteme ist diese Erkenntnis ein wichtiges Signal für das Festhalten an der dualen Ausbildung. Mit einem letzten Appell an alle Anwesenden möchte ich diese Fachtagung schließen:

Die Verantwortlichen müssen sich auf den verschiedenen horizontalen und vertikalen Ebenen an einem Tisch setzen, sie müssen gemeinsam Handlungsschritte definieren, um die gesetzten Ziele zu erreichen. Die verantwortlichen Akteure sind dabei Bildungsanbieter, Kammern, Kommunen, Unternehmen, Schulen und die Vielfalt der verschiedenen Initiativen in der Region, auf Landes- und auf Bundesebene. Diese müssen sich miteinander vernetzen, um die verschiedenen Kompetenzen und fachlichen Perspektiven abzustimmen und zu nutzen. Die regionale Vernetzung ist gerade auch das zentrale Anliegen aller JOBSTARTER-Projekte. Das Beispiel einer bundesweiten Vernetzung haben Sie uns hier in Schwerin – an den beiden Tagen – vorgelebt. Von besonderer Bedeutung ist für mich die gezielte Förderung der regionalen und nachhaltigen Strukturentwicklung im Bereich Aus- und Weiterbildung. Sie ist Basis für die zukünftige Wirtschaftsentwicklung in der Region. Wir müssen die möglichen Synergien in unserem Land nutzen – damit das vorhandene Potenzial erschlossen werden kann – um die Fachkräfte von Morgen zu sichern.]

Ich danke Ihnen für die Aufmerksamkeit und wünsche eine gute Rückreise.