Bezirk
Berlin-Brandenburg-
Sachsen

WIRTSCHAFTS-
STRUKTUR-
UND SOZIAL-
POLITIK

prägnant 03

# Die duale Berufsausbildung: Unverzichtbar für eine erfolgreiche Industriegesellschaft und Basis für ein gutes Leben

SEPTEMBER 2018

**Wie jedes Jahr beginnen am 1. August und 1. September hunderttausende Jugendliche ihre berufliche Erstausbildung in Deutschland. Für die IG Metall steht fest, dass eine hochwertige Ausbildung in jedem Metallbetrieb eine Selbstverständlichkeit sein sollte. Dies gilt für alle Organisationsbereiche der IG Metall wie die Textil- und Holzindustrie, für die Stahlindustrie und natürlich für die Metall- und Elektroindustrie.**

Die Ausbildung im dualen System erfolgt an zwei Lernorten, dem Betrieb und der Berufsschule. Grundlage für die betriebliche Ausbildung ist die jeweilige Ausbildungsordnung des Berufes. Den Auszubildenden sollen neben der Vermittlung von fachlichen Fähigkeiten, Kenntnissen und Fertigkeiten die „berufliche Handlungsfähigkeit“ vermittelt werden.

Um das System der dualen beruflichen Ausbildung wird Deutschland nicht nur in Europa sondern weltweit beneidet. Sie ergänzt die schulische und akademische Ausbildung zu einem der umfassendsten Bildungssysteme der Welt. Als Vorteil gilt, dass durch die Bildung im Betrieb eine Praxisnähe garantiert wird. Die Auszubildenden kommen mit neuesten technischen Entwicklungen in Kontakt. Die Betriebe erhalten qualifizierte Fachkräfte, die sie nach der Übernahme auch dringend benötigen. Reduzierte Anlernphasen sind die Folge. Gleichzeitig wird durch den Besuch der Berufsschule eine Grundlagenbildung sichergestellt und der theoretische Hintergrund zu den Tätigkeiten des Betriebes gelegt.

Die duale Berufsausbildung sichert seit Jahrzehnten das hohe Qualifikationsniveau der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland ab. Die ausgebildeten Facharbeiter stehen für qualitativ hochwertige Produkte und Prozesse und ihr erworbener Berufsabschluss ist die Grundlage für eine qualifizierte Tätigkeit und damit die Voraussetzung für eine entsprechende tarifliche Vergütung. Zusätzlich garantieren Mitbestimmung und Tarifverträge Partizipation und gerechte Einkommen.

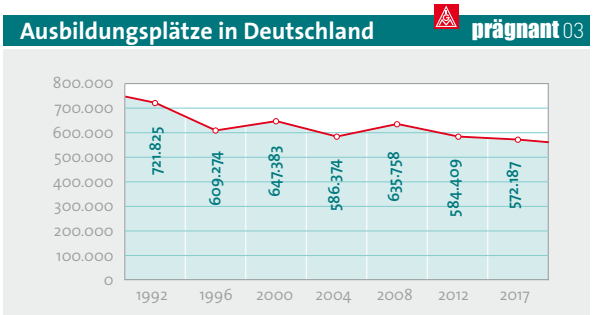
## Die duale Berufsausbildung – ein Erfolgsmodell

Die duale Berufsausbildung in Deutschland ist praxisnah und bringt eine hohe Anzahl von gut qualifizierten Absolventen in betriebliche Arbeitsplätze. Dies gelingt vor allem dort, wo aktive Gewerkschafter, Betriebsräte und Jugendvertreter sich dafür einsetzen. In der Industrie hat sich das duale System gegenüber rein schulischen Ausbildungsgängen durchgesetzt. Über 80 Prozent der Auszubildenden werden in mittleren und kleinen Unternehmen ausgebildet. Diese qualifizierten und hochmotivierten Fachkräfte sind die Basis für einen innovativen Mittelstand.

Damit die duale Berufsausbildung ein Erfolgsmodell bleibt, müssen die Berufsschulen besser ausgestattet werden: Vielerorts haben die deutschen Berufsschulen große finanzielle Probleme. Dadurch ist die Qualität

des schulischen Teils der dualen Ausbildung in Gefahr. Die Arbeitgeber bleiben in der Pflicht, hochwertige betriebliche Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen und auf sogenannte „Schmalspur-Ausbildungen“ zu verzichten, in denen in möglichst kurzer Zeit eine Tätigkeit sehr oberflächlich erlernt wird oder sich an aktuellen betrieblichen Anforderungen orientiert. Die IG Metall setzt sich dafür ein, jungen Menschen eine Zukunft mit Perspektive zu ermöglichen. Leider bieten die Unternehmen in Deutschland trotz steigender Bevölkerungszahlen und wieder steigender Geburtenrate immer weniger berufliche Ausbildungsplätze an.

**Rückgang der Ausbildungsplätze 1992 bis 2017**




Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

## Herausforderungen für die berufliche Ausbildung

Die Transformation der Industrie ist in vollem Gange. Dadurch wandelt sich die Arbeitswelt rasant. Dies bedeutet neue Anforderungen an die berufliche Ausbildung junger Menschen. Schlagwörter wie Digitalisierung, Industrie 4.0, demografischer Wandel und lebenslanges Lernen prägen die Debatten. Qualifikation und Wissen werden immer wichtiger – ihre Halbwertszeit hingegen immer geringer. Neue Berufe entstehen und werden sich weiter verändern. Die Inhalte der dualen Berufsausbildung müssen sich stetig an neue Anforderungen anpassen. Die Digitalisierung der Arbeitswelt erfordert von sehr vielen Erwerbstätigengruppen künftig verstärkte IT-Qualifikationen. Es kommt also darauf an, zukünftig wichtig werdende Inhalte zu erkennen und diese entsprechend so anzupassen, dass dabei niemand auf der Strecke bleibt. In sogenannten Neuordnungsverfahren werden Ausbildungsberufe an aktuelle Anforderungen angeglichen. An diesem Gestaltungsprozess ist auch die IG Metall beteiligt. Ihre Fachleute erarbeiten die Ausbildungsinhalte gemeinsam mit den Vertretern der Arbeitgeber.

Nicht jeder Wandel in der Berufsausbildung stößt jedoch auf Zustimmung der IG Metall: Modularisierungen von Ausbildung, zweijährige Ausbildungen oder sonstige Verkürzungen von Ausbildungen sehen wir kritisch.

Die vorhandenen Ausbildungsplätze müssen bei den Arbeitsbedingungen qualitativ hochwertig sein. Es besteht Handlungsbedarf, das belegen die nachfolgenden Zahlen:

- Fast 40 Prozent (38,1) der Auszubildenden leisten regelmäßig Überstunden.
- Knapp ein Drittel aller Auszubildenden (31,1 Prozent) wird nicht regelmäßig von ihren Ausbildern betreut.
- Selbst im dritten Ausbildungsjahr wissen immer noch mehr als 44 Prozent nicht, ob sie nach der Ausbildung übernommen werden.
- Nur 55,5 Prozent der befragten Auszubildenden bewerten die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als „sehr gut“ oder „gut“.

Quelle : DGB-Ausbildungsreports 2015

## Die IG Metall – eine starke Gewerkschaft für Auszubildende und Studierende

Für die Auszubildenden hat die IG Metall Vieles erreicht: Mehr Jahresurlaub als gesetzlich garantiert, angemessene Arbeitszeiten, faire Vergütungen - gute Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen, regelmäßige Anhebung der Ausbildungsvergütungen und Einkommen und tarifliche Regelungen zur Übernahme nach der Ausbildung sind nur einige Beispiele.

Seit 2012 haben Azubis, die IG Metall-Mitglied sind, nach erfolgreicher Ausbildung grundsätzlich einen tariflichen Anspruch auf unbefristete Übernahme. Das hat die IG Metall durchgesetzt. Der Betriebsrat muss gemeinsam mit dem Arbeitgeber den Personalbedarf feststellen und planen, wie viele Ausgelernte in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Wenn nach dieser Personalbedarfsplanung feststeht, dass eine unbefristete Übernahme möglich ist, besteht ein Anspruch darauf. Auch wenn der Betrieb über Bedarf ausbildet, haben Ausgelernte einen Anspruch darauf, mindestens für ein Jahr beschäftigt zu werden - es sei denn, Betriebsrat und Arbeitgeber haben dazu etwas anderes vereinbart.

Dennoch bleibt einiges zu tun:
**Die IG Metall fordert beispielsweise eine gesetzliche Ausbildungsgarantie und eine generelle Lehrmittelfreiheit.**

# Die Mindestausbildungsvergütung – kleine Schwester des Mindestlohns

Die große Koalition im Bund hat beschlossen, eine Mindestausbildungsvergütung im Berufsbildungsgesetz zu verankern. Bereits zum 1. Januar 2020 soll die Berufsbildungsgesetz – Novelle kommen.

Grundsätzlich gilt: Tarifverträge haben Vorrang. Das ist auch gut so, denn besonders in der Industrie liegen die Ausbildungsvergütungen meist oberhalb der geplanten Mindestausbildungsvergütung. Bundesweit kommen die Azubis im Schnitt auf 876 Euro Ausbildungsvergütung brutto pro Monat. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften schlagen jetzt vor, dass die Mindestausbildungsvergütung bei 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen liegen soll.

Dies würde folgende Werte für die Auszubildenden bedeuten:

- Im ersten Lehrjahr: 635 Euro brutto
- Im zweiten Lehrjahr: 696 Euro brutto
- Im dritten Lehrjahr: 796 Euro brutto

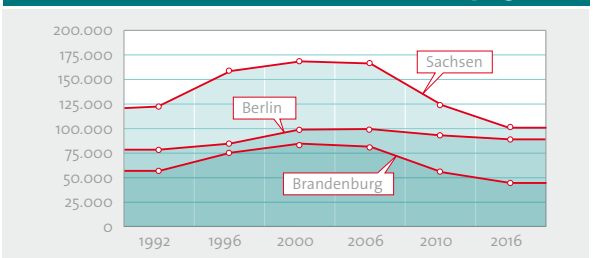
Von den über eine Million Auszubildenden in Deutschland würden rund 160.000 Azubis von der Mindestausbildungsvergütung profitieren.

Die IG Metall und der DGB plädieren für eine jährliche Anpassung der Mindestausbildungsvergütung. Die Erhöhung soll sich an der durchschnittlichen Steigerung der tariflichen Ausbildungsvergütungen orientieren.
Die Mindestausbildungsvergütung wird zunächst für die 330 Ausbildungsberufe gelten, die im Berufsbildungsgesetz verankert sind. Besonders für Ostdeutschland kann die Mindestausbildungsvergütung positive Effekte haben, da im Osten die Tarifbindung nach wie vor deutlich geringer ist als im Westen.

# Strategische Bedeutung der beruflichen Ausbildung für den IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen

Die Ausbildung von zukünftigen Fachkräften ist von erheblicher strategischer Bedeutung für die IG Metall. Neben dem Ausbau der Mitbestimmung und der Erhöhung der Tarifbindung ist die Frage von Aus- und Weiterbildung von zentraler Bedeutung, um die Beschäftigten gut durch die Transformation in der Industrie zu begleiten. Ausgebildete Facharbeiter werden besser entlohnt, verfügen über konstantere Erwerbsverläufe und sind in der Regel besser gewerkschaftlich organisiert. Darüber hinaus leisten ausgebildete Fachkräfte einen bedeutenden Beitrag um die Wettbewerbsfähigkeit der Industrie aufrechterhalten zu können. Sie sind somit unverzichtbar für eine erfolgreiche Zukunft des Wirtschaftsstandortes Deutschland. Die IG Metall kritisiert deshalb seit längerem, dass die Zahlen der Berufsschüler seit einigen Jahren im IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen rückläufig sind.

**Schüler an berufsbildenden Schulen** prägnant 03




Quelle: Statistisches Bundesamt

Zum ersten Mal in der Geschichte der Bundesrepublik gibt es jetzt mehr Studien- Anfänger als Azubis. Um wirtschaftlich erfolgreich zu bleiben, muss die betriebliche und schulische Ausbildung attraktiv bleiben. Die Zukunft der Betriebe hängt elementar von gut ausgebildeten Fachkräften ab. Die Transformation in der Industrie kann nur gelingen, wenn gut ausgebildete Fachkräfte vorhanden sind. Darüber hinaus wird die fortschreitende Digitalisierung den Beschäftigten einiges abverlangen. Um die Prozesse der Transformation zu gestalten und nicht disruptiven Veränderungen ausgeliefert zu sein, muss verstärkt in Aus- und Weiterbildung investiert werden. Besonders in Ost-Deutschland besteht Handlungsbedarf: Durch die betrieblichen Altersstrukturen, die im Saldo negative Wanderungsbewegung seit fast 30 Jahren und die Prozesse des demografischen Wandels haben sich das Fachkräfteangebot in Ost-Deutschland massiv verschlechtert.

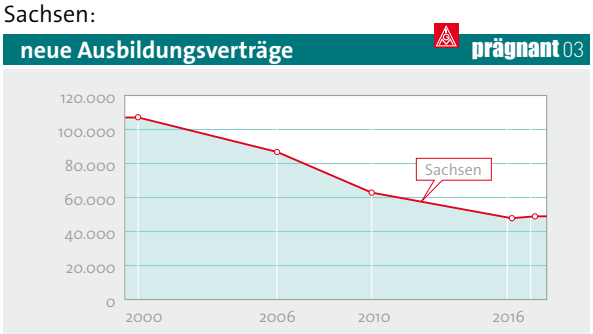
Jüngst haben die ostdeutschen Maschinen- und Anlagenbauer darauf aufmerksam gemacht, dass vier von zehn Betrieben in Ost-Deutschland Ausbildungsplätze unbesetzt lassen mussten. Jugendliche für gewerbliche Ausbildungsberufe zu begeistern, sei laut Branchenverband VDMA Ost besonders schwierig.

Galten die ostdeutschen Belegschaften lange aufgrund ihrer gut ausgebildeten Facharbeiter als durchgehend hoch qualifiziert, droht dieser Standortvorteil langsam verloren zu gehen. 2015 bildeten nur 43 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe in Ostdeutschland aus. Der Osten hatte immer gut ausgebildete Belegschaften. Diesen Vorteil dürfen die Unternehmen nicht aufs Spiel setzen. Aus- und Weiterbildung sind ein wesentlicher Mechanismus für eine erfolgreiche Zukunft der Unternehmen in Ostdeutschland. Deshalb fordert die IG Metall in Sachsen ein Bildungsfreistellungsgesetz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von mindestens fünf Tagen im Jahr.

# Fachkräftemangel durch verstärkte Ausbildungsanstrengungen abmildern

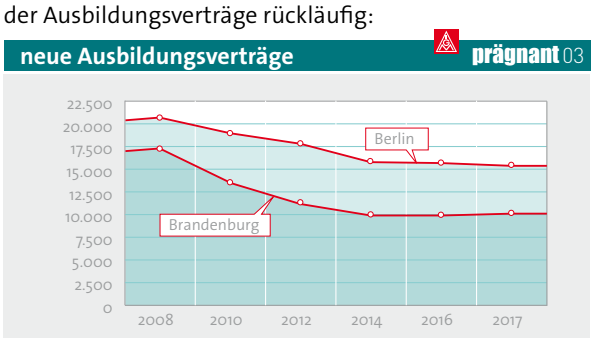
In ganz Deutschland ist seit einigen Jahren ein erhöhter Bedarf nach Fachkräften zu verzeichnen. Fachkräfte werden durch Zuwanderung und Anwerbung sowie durch eigene Ausbildungsanstrengungen gewonnen. Eine gute Berufsausbildung bietet jungen Menschen optimale Voraussetzungen für einen erfolgreichen Übergang ins Arbeitsleben. Leider lassen die Ausbildungsaktivitäten der Unternehmen im IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen kontinuierlich nach. Der Fachkräftemangel ist somit hausgemacht.

Sachsen:




Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen

Auch in Berlin und Brandenburg ist die Zahl der Ausbildungsverträge rückläufig:




Quelle: Amt für Statistik Berlin Brandenburg

Bei der stetig gesunkenen Zahl neuer Ausbildungsverträge wundert es nicht, dass viele Unternehmen gegenwärtig frei gewordene Stellen schwer wiederbesetzen können.

Arbeit gibt es genug, aber kaum passendes Personal - so scheint es zunehmend mehr Betrieben in Deutschland zu gehen. Der Mangel an Fachkräften schmälert inzwischen spürbar die Wirtschaftskraft. Dies lässt sich auch quantifizieren:Der Engpass bei qualifiziertem Personal verringert das deutsche Wirtschaftswachstum um jährlich bis zu 0,9 Prozent. Das geht aus einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW Köln) hervor.

Demnach fehlen etwa 440.000 Fachkräfte. Wären diese an Bord, könnte die Wirtschaftsleistung in Deutschland um bis zu 30 Milliarden Euro höher ausfallen. Die Suche nach Fachkräften sei demnach ein wichtiger Grund für niedrige Unternehmensinvestitionen.

Einer Berechnung des Basler Forschungsinstituts Prognos zufolge, könnten im Jahr 2030 bis zu drei Millionen Facharbeitskräfte fehlen - selbst wenn jedes Jahr 200.000 qualifizierte Menschen zuwandern würden. Hauptgrund für die Verschärfung ist die demografische Entwicklung: Ab der zweiten Hälfte der Zwanzigerjahre werden die Babyboomer in Rente gehen und können bei weitem nicht durch Jüngere ersetzt werden, die in den Arbeitsmarkt nachrücken werden.

All diese Entwicklungen zeigen einmal mehr, dass vor allem die Unternehmen in der Pflicht sind, verstärkt auszubilden. Auch die nach wie vor hohe Zahl an Langzeitarbeitslosen muss durch Anstrengungen in Weiterbildung und Umschulung gesenkt werden. Jeder Mensch im erwerbsfähigen Alter braucht eine berufliche Perspektive. Deshalb ist es ein Skandal, dass jeder siebte junge Deutsche keine Berufsausbildung hat. Das sind zwei Millionen künftige Fachkräfte.

# Forderungen der IG Metall

Die großen Herausforderungen des demografischen Wandels und die damit notwendige Fachkräftesicherung sowie die strukturell verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit erfordern eine aktive Arbeitsmarktpolitik. Berlin, Brandenburg und Sachsen werden ihr Fachkräfteproblem nicht durch eine Billig-Lohn-Strategie lösen können. „Besser statt Billiger“ muss die Devise lauten.

Dazu gehört eine Strategie zur Erhöhung der Ausbildungsquote in den Betrieben, um die Nachwuchssicherung gezielt zu entwickeln. Die IG Metall wird sich weiterhin in den Gremien zur Fachkräfteentwicklung, -gewinnung und -sicherung einbringen.

Aber es kommt nicht nur auf die Quantität der Ausbildungsplätze an, sondern auch auf deren Qualität. Die Ausbildung ist ein Lernverhältnis und nur zweitrangig ein Arbeitsverhältnis. Deshalb dürfen Azubis nicht als billige Arbeitskräfte ausgebeutet werden. Auszubildende brauchen faire tarifliche Ausbildungsvergütungen, die wenn möglich eine eigene Existenzsicherung gewährleisten sollten. Um unabhängig vom Elternhaus eine freie Berufswahl treffen zu können, muss die räumliche Mobilität der Auszubildenden erhöht werden.

Die Frage nach bezahlbarem Wohnraum, auch für Auszubildende stellt sich deshalb immer dringender. Deshalb fordert die IG Metall die Politik auf, nicht nur Studierendenwohnheime, sondern auch bezahlbare Wohnungen für Auszubildende zu schaffen. Darüber hinaus brauchen Auszubildende bezahlbare Mobilitätsangebote. Unerlässlich ist ein ÖPNV-Azubi Ticket für das jeweilige ganze Bundesland.

Es braucht von allen Akteuren verstärkte Anstrengungen in Ausbildung. Dazu müssen die Ausbildungsquote endlich erhöht und die Berufsbilder den aktuellen Entwicklungen angepasst werden. Das schulische System der dualen Berufsausbildung muss unbedingt mit den betrieblichen Veränderungen Schritt halten, aber auch mit der akademischen Ausbildung. Die Unternehmen brauchen besonders im Zeitalter der Digitalisierung gut ausgebildete Facharbeiter. Die Politik ist in der Pflicht die Berufsschulen zu modernisieren, um die Ausbildung attraktiver zu machen. Unerlässlich ist ein Bildungsfreistellungsgesetz auch in Sachsen, damit es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern endlich möglich wird für Weiterbildung und sonstige Bildungsmaßnahmen fünf Tage im Jahr zusätzlich einbringen zu können.



PRÄGNANT | Newsletter zur Wirtschafts-, Struktur- und Sozialpolitik der IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen, Alte Jakobstr. 149, 10969 Berlin
Herausgegeben von der Bezirksleitung · Redaktion: Christoph Hahn · Tel. 030 25 37 50 26 · E-Mail: Christoph.hahn@igmetall.de · ViSdP.: Olivier Höbel, Bezirksleiter