



**Industriegewerkschaft Metall  
Bezirksleitung Frankfurt  
für Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Thüringen**

**Prof. Dr. Michael Ehrke / Armin Schild**

**Strategien der Fachkräftesicherung  
unter den Bedingungen  
des demographischen Wandels  
für Rheinland-Pfalz**

**Positionspapier  
Frankfurt, März 2010**

## I. Generelle Entwicklungen - Fachkräftemangel ist unausweichlich, aber die Folgen sind zu bewältigen

Der drohende Fachkräftemangel infolge des demographischen Wandels ist mittlerweile allseits erkannt. Die wichtigsten Fakten sind unstrittig. Es ist notwendig jetzt zu handeln. Gleichwohl gibt es keinen Anlass für die Verbreitung von Krisen- und Katastrophenszenarios. Wesentliche Folgen des demografischen Wandels können in gemeinsamer und rechtzeitiger Anstrengung auf Bundes-, Landes-, Regional- und Betriebsebene zukunftsorientiert und solidarisch bewältigt werden, ohne den Sozialstaat zu schwächen, die sozialen Risiken zu privatisieren oder auf wirtschaftlichen Wohlstand zu verzichten<sup>1</sup>.

Für die Entwicklung geeigneter Strategien zur Fachkräftesicherung seien die wichtigen Zusammenhänge noch einmal kurz zusammen gefasst:

1. Problematischer Doppeleffekt: Sowohl die absolute Zahl junger Menschen, wie auch der Anteil der Jungen an einer schrumpfenden Gesamtbevölkerung nimmt ab: Der Prozess ist nicht kurz- und mittelfristig umkehrbar. Der reale Bevölkerungsrückgang ist de facto schon seit sieben Jahren (2003) eingetreten, wird sich fortsetzen und verstärken. Neben der höheren Lebenserwartung sinkt oder stagniert die Geburtenrate auf niedrigem Niveau. Sie konnte mit den bisher ergriffenen politischen Maßnahmen nicht nach oben verändert werden. Die Geburtenrate von 1999 mit durchschnittlich 1,35 Geburten/Frau ist sogar auf 1,34 in 2005 leicht gesunken. Wir haben es also mit einem lang anhaltenden Prozess zu tun, dessen Wirkungen die Arbeitsmärkte jetzt immer stärker erreichen.
2. Zuwanderung löst das Problem nicht: Langfristig wird die immer weiter aufgehende Schere zwischen den Zahlen der Geborenen und Gestorbenen nur zu einem kleinen Teil durch Zuwanderung zu schließen sein; dazu wären weit höhere Wanderungsüberschüsse nötig als in der Vergangenheit. Innerhalb der Europäischen Union stehen im übrigen die meisten Mitgliedsländer (mit Ausnahme Frankreichs) vor demselben Problem; allerdings in unterschiedlicher Ausprägung. Polnische Fachkräfte z.B. sehen immer weniger Anreize zur Abwanderung, da sich in ihrer Heimat immer bessere Jobchancen und Einkommensperspektiven bieten<sup>2</sup>. Im Gegensatz dazu wächst die Abwanderung von Fachkräften aus Deutschland. Heute wandern bereits mehr Fachkräfte aus Deutschland aus als zuwandern. Das Delta zwischen Ab- und Zuwanderung für 2009 beträgt an die 70.000 geschätzt<sup>3</sup>. Eine Aktion wie in den 60er Jahren mit dem massenhaften Import von „Gastarbeitern“ stünde, selbst wenn es politischen Konsens und sozio-kulturelle Akzeptanz hierüber gäbe, heute vor ganz anderen Rahmenbedingungen. Insbesondere läge die Qualifikationsschranke wesentlich höher als damals.

---

1 Vgl. hierzu auch Christoph Butterwegge: Zwischen der sozialen Wirklichkeit und ihrer öffentlichen Wahrnehmung liegen Welten. Bemerkungen zum demografischen Wandel bzw. zur Notwendigkeit seiner Entdramatisierung anlässlich einer Anhörung im Hessischen Landtag am 10.11.2004

2 mehr dazu in FOCUS online vom 28.8.2007: Deutschland muss was bieten!

3 siehe FAZ vom 22.01.2010: Mehr Abwanderer als Zuwanderer nach Deutschland.

3. Produktivitätsentwicklung als Alternative ist an qualifizierte Belegschaften gebunden: Selbstverständlich kann Produktivitätsentwicklung den demografischen Wandel bis zu einem gewissen Grad kompensieren. In der Entwicklung seit den Gründerjahren unserer heutigen industriell getragenen Marktwirtschaft, also seit Ende des 19. Jahrhunderts, ist auch eine kontinuierliche Produktivitätssteigerung feststellbar. Aber erstens ist reale Produktivitätsentwicklung keine schnelle Perspektive und zweitens findet diese Entwicklung vor allem in der Industrie statt oder wird durch sie getrieben; sie setzt also eine starke industriell geprägte Struktur z.B. in einem Bundesland voraus. Gerade diese ist beim heutigen Stand der Produktionsweise an kontinuierliche Verfügbarkeit qualifizierter Belegschaften gebunden. Schon jetzt verfügen viele Betrieben nicht in ausreichendem Maße über diese Fachkräfte. Der Bestand entsprechender Arbeitsmärkte wird in Zukunft immer weniger gesichert sein – und zwar gerade wegen der mittel- und langfristigen demografischen Entwicklung. Bei nicht rechtzeitigem Gegensteuern werden also demografisch nicht ausbalancierte Belegschaften tendenziell weniger Produktivitätsentwicklung erreichen. Damit wird ein schleichender Verlust an Wettbewerbsfähigkeit ausgelöst.
4. Der Paradigmenwechsel muss erst noch in den Köpfen ankommen: Bisher wurde ein Teil der Schulabgänger zwar oftmals nicht vernünftig ausgebildet<sup>4</sup> (d.h. es wurde zu wenig ausgebildet und zu viel in die falschen Berufe ausgebildet). Prinzipiell standen den Unternehmen jedoch genug junge Leute zur Verfügung. Das wird sich ändern und damit werden Paradigmenwechsel der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungs-, der Bildungs- und Berufsbildungspolitik erzwungen.

Die Zahl der schulpflichtigen Kinder und Jugendlichen im Alter von 6 bis 18 Jahren wird nach anerkannten Prognosen<sup>5</sup> in Deutschland bis zum Jahre 2030 um knapp 1,5 Millionen abnehmen. Die Gruppe der 17- bis 25-Jährigen – diejenige Kohorte, die die Ausbildungsplatznachfrage im Wesentlichen bestimmt – sinkt im Zeitraum von 2004 bis 2030 von 7,7 Millionen auf 6,2 Millionen und damit um 19,7%. In Rheinland-Pfalz lebten in 2001 ca. 875.000 unter 20 Jährige (21,6% der Gesamtbevölkerung). In 2010 sind es 796.000 (19,5%), in 2020 werden es 725.000 (17,7%) und in 2030 694.000 (17,4%) sein<sup>6</sup>.

5. Der Trend zu höheren Schulabschlüssen steigt weiter an (wobei allerdings die Übergangsquote der Studienberechtigten an die Hochschule eher etwas sinkt): Es ist davon auszugehen, dass sich der Wettbewerb zwischen Berufsbildung und Hochschule weiter verschärft, da die Anstrengungen zur Erhöhung der Studienquote fortgeführt werden, weil sie auch politisch gewollt sind.

---

4 Vgl. hierzu genauer Gerd Bosbach: "Produktivität kann Demografie-Wandel kompensieren". Quelle: <http://www.3sat.de/nano/bstuecke/121374/index.html>

5 Prognos AG: Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf die berufliche Ausbildung. März 2007 S. 7 ff.

6 Stat. Bundesamt, 8/2004: Bevölkerungsentwicklung bis 2050,

6. Bei der verbleibenden Zahl von Ausbildungssuchenden wird der „Wettbewerb um die besten Köpfe“ sich aber auch innerhalb des dualen Systems verschärfen: Die Gefahr besteht, dass vor allem das Handwerk und der industrielle Mittelstand das Nachsehen haben. Die Gefahr, dass gerade für die Produktionsberufe der Nachwuchs ausbleibt, kann sich zu einem bedrohlichen Engpassfaktor besonders für den starken Mittelbau der M+E-Unternehmen entwickeln.
7. Inwieweit der Fachkräftemangel eine gute Botschaft für derzeit Arbeitslose darstellt, bleibt fraglich: Zum einen werden große Gruppen der Arbeitslosen biografisch durch die Entwicklung nicht mehr erreicht, zum anderen können Ungelernte und Niedrigqualifizierte in vielen Bereichen tendenziell immer weniger beschäftigt werden. Dies betrifft vor allem die Jüngeren, die in den letzten zehn Jahren einer Ausbildungslücke keinen Berufsabschluss erwerben konnten. Es kommt also durch den demographischen Wandel nicht automatisch zur Vollbeschäftigung. Dafür wäre eine allgemeine Höherqualifizierung erforderlich.
8. Die Situation wird durch die latente „Binnenwanderung“ verstärkt: In Deutschland findet seit etlichen Jahren eine latent intensive Binnenwanderung statt. Davon betroffen sind insbesondere junge qualifizierte Fachkräfte die sich bessere Berufs- und Verdienstperspektiven ausrechnen können. Zwar verzeichnen im Rahmen dieser Gesamtentwicklung alle alten Bundesländer bis 2020 noch Gewinne bei der Binnenwanderung, vor allem durch Abwanderungsverluste der neuen Länder, jedoch liegt Rheinland-Pfalz bei den neun alten Flächenländern auf dem sechsten Platz. Vor allem die Südländer Baden-Württemberg und Bayern haben gemeinsam *siebenmal* soviel Binnenwanderungsgewinn wie Rheinland-Pfalz (836.000 zu 120.000 Personen). Maßgeblich dafür dürften die relative Industrieschwäche des Landes sowie im Gegensatz dazu die geringere Arbeitslosenquote bei gleichzeitig höheren Tarifstandards der Südländer sein. Für Bundesländer wie Rheinland-Pfalz wird also bei knapper werdendem Zugriff auf diese jungen qualifizierten Fachkräfte viel mehr als bisher davon abhängen, wie sie bei dieser Binnenwanderung abschneiden.
9. Die Integration von Migranten ist ein Hauptpunkt der weiteren Entwicklung: Die Geburtenrate von Frauen die der nichtdeutschen Bevölkerungsgruppe zugeordnet werden (ohne Zuwanderung) beträgt 1,9, die der Frauen aus der deutschen Bevölkerung hingegen 1,3. Das Erwerbspersonenpotential der Migranten wächst entsprechend anteilig gegenüber dem Anteil des Erwerbspersonenpotentials deutscher Herkunft. Gleichwohl ist der Anteil der Arbeitslosen mit 20,4% unter Ausländern deutlich größer als unter Deutschen (11,0%) (2003). Nur 24 % der ausländischen Jugendlichen befinden sich in dualer Berufsausbildung. Bei den deutschen Jugendlichen steht die Quote bei 58% (2007). Diese Zahlen suggerieren allerdings eher ein zu positives Bild, da in der amtlichen Statistik nur Personen gezählt werden, die eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen. Dramatischer noch ist die Tatsache, dass die Ausbildungsquote der ausländischen Jugendlichen von 33 % (1993) auf 24 % in 2007 zurückgegangen ist. Insbesondere in den Produktionsberufen ist ein Rückgang der Ausbildungsbeteiligung von rd. 9 % (1994) auf gut 3 % in 2004 zu verzeichnen. Hier ist offensichtlich etwas gründlich schief gelaufen<sup>7</sup>. In Deutschland leben rund 800.000 aus-

---

7 Vgl. hierzu Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2009. Kapitel A 5.7 und A 5.8

ländische Akademiker, deren Abschlüsse nicht anerkannt werden und die deshalb unterwertig beschäftigt sind (bis hin zu Taxifahren und Putzen). Auch hier schlummert eine Fachkräftereserve, die bisher kaum genutzt wird. Erste Modellversuche wie in Brandenburg zeigen, dass diese Ausgrenzung völlig unnötig ist. Von zwanzig osteuropäischen Ärzten haben 17, nach entsprechenden Kursen, die Gleichwertigkeitsprüfung bestanden.

## II. Die Situation in Rheinland-Pfalz verlangt neue Ideen und Lösungen

Insgesamt wird die Bevölkerung in Rheinland-Pfalz bis 2020 um 109.000 Personen abnehmen; sie sinkt damit auf 3,9 Millionen. Das ist aber nur ein Teil der Wahrheit, denn der Altersaufbau verschiebt sich in diesem Zeitraum deutlich. Der Anteil der unter 20-Jährigen wird in den alten Flächenländern von 21 Prozent (2005) auf 17 Prozent (2020) sinken, während der Altenquotient in Rheinland-Pfalz im selben Zeitraum von 33 auf 38 Punkte steigt.

Derzeit verfügt die rheinland-pfälzische Wirtschaft noch über 81.090 Auszubildende (2009); Daneben gehen 24.000 Jugendliche zur Berufsfachschule, wobei noch unklar bleibt, wer davon einen anerkannten Berufsabschluss erwirbt, der am Arbeitsmarkt gut verwertbar ist. Hier besteht möglicherweise eine Fachkräftereserve, die besser genutzt werden könnte, wenn diese Jugendlichen zu besser verwertbaren Berufsabschlüssen geführt werden.

Auch in Rheinland-Pfalz steigt die Gymnasialquote weiter, wobei schwer einschätzbar ist, wie sich die Übergangsquote zur Hochschule bei den Studienberechtigten weiter entwickeln wird. Eine Konkurrenz durch die Bachelor-Studiengänge für das duale System ist nicht ganz von der Hand zu weisen. Das zeigen ausländische Erfahrungen. Tatsächlich liegt Deutschland auf den ersten Blick mit einem Anteil der Hochschulabsolventen in einer Jahrgangsstufe von derzeit etwa 19 Prozent im internationalen Vergleich weit hinten (OECD-Durchschnitt: 30 %). Die politische Zielmarke in Deutschland liegt bei 40 Prozent. Man kann ihren Sinn bezweifeln, aber wenn sie tatsächlich weiter angestrebt wird, wird es für das duale System auch in Rheinland-Pfalz ganz eng<sup>8</sup>.

Als Beispiel sei auf die aktuelle Verteilung der Schülerzahlen verwiesen:

Im Schuljahr 2009/2010 befanden sich:

- a) 150.969 Kinder an Grundschulen
- b) 138.652 Kinder und Jugendliche an Gymnasien

Von 45.768 Schulabgänger/innen in 2009 hatten 13.060 das Abitur. Diese Zahl der Abiturienten könnte, wenn gleich bleibende Steigerungsquoten für Rheinland-Pfalz unterstellt werden, auf 16.000 steigen; dann blieben bei durchschnittlich 38.000 Schulabgängern in 10 bis 12 Jahren noch 22.000 Jugendliche für den Ausbildungsmarkt übrig. In diesem Falle wäre der Fachkräftenachwuchs gegenüber heute (31.000 Neuverträge) rein rechnerisch um 30 Prozent gesunken.

Dieses Minus würde allerdings zugleich voraussetzen, dass alle Jugendlichen, auch die bisher nur schwer vermittelbaren, einen Ausbildungsvertrag erhalten. Wird das nicht erreicht, wird das Minus bei der Nachfrage nach Ausbildungsstellen deutlich größer. Außerdem ist davon auszugehen, dass sich das Bewerberpotential ungleich verteilt, d. h. die Nachfrage nach Produktionsberufen oder allgemein Facharbeiter-/Gesellenberufen würde wahrscheinlich stär-

---

8 Vgl. hierzu auch : G.Bosch: Reform der dualen Berufsbildung, Akademikerquoten und Fachkräftemangel - Gefährdet der Bachelor das duale System?

ker zurückgehen als in den Dienstleistungs- und Kaufmännischen Berufen. Dieser Trend sollte alle Beteiligten alarmieren.

Zwar ist das verarbeitende Gewerbe in Rheinland-Pfalz derzeit am stärksten vom Konjunkturunbruch betroffen. Die Zahl der offenen Stellen war im verarbeitenden Gewerbe entsprechend sehr gering. Dies ist aus vielen Gründen keine frohe Botschaft. Es ist auf Sicht davon auszugehen, dass die Zahl der tatsächlich Beschäftigten über der zur Abarbeitung des Auftragsbestands erforderlichen Zahl der Beschäftigten liegt. Das fördert zunächst ein „schlechtes Image“, im Blick auf Jobsicherheit und -perspektiven im verarbeitenden Gewerbe, insbesondere im Maschinen- und Fahrzeugbau und bei seinen Zulieferern.

Wenn es eine positive industrielle Entwicklung geben soll, muss diese Phase des Personalüberhangs genutzt werden um mit Weiterbildungsmaßnahmen den Fachkräftebedarf der Zukunft ein Stück besser abzudecken.

Darüber hinaus kann gerade dies der richtige Zeitpunkt sein, um jungen Mitarbeitern eine Karriereperspektive „vom Facharbeiter zum Meister/Techniker/Ingenieur“ zu eröffnen. Dazu müssen die Betriebsparteien, aber auch Verbände, Kammern, Gewerkschaften, Arbeitsverwaltung und Landesregierung dringend und offensiv die Verfügbarkeit zukünftiger qualifizierter Fachkräfte mit einer neuen Qualität angehen. Dabei ist von einem relativen wachsenden Anteil der Ingenieure/innen an den Belegschaften auszugehen. Ein Beispiel: Im Maschinenbau ist der Ingenieuranteil in den letzten 15 Jahren von 12 auf 16 Prozent gewachsen. Bei den IT-Fachkräften liegt der Anteil auf Ingenieurebene bei mehr als 40 Prozent. Eigentlich selbstverständlich, dass der Trend zur wissensgetriebenen Industrie solche Folgen hat.

Eine deutsche Besonderheit ist hierbei zu beachten: ein beachtlicher Anteil der Ingenieure/innen kommt aus einer Facharbeiterausbildung. Gibt es zuwenig Facharbeiter, wird es auch keinen Zuwachs bei der Anzahl der Ingenieure geben. Wer hier weiterkommen will, muss zudem die Durchlässigkeit zwischen diesen drei Qualifikationsebenen verbessern, die aufgrund der spezifisch deutschen Bildungsgeschichte noch deutlich hinter hinkt. Wir gehen davon aus, dass in diesem Punkt gerade in Rheinland-Pfalz bereits eine sehr gute Ausgangsbasis erreicht ist und politischer Konsens besteht.

Nicht zuletzt geht es in diesen Fragen um die Attraktivität des rheinland-pfälzischen Arbeitsmarktes für Unternehmen wie für Fachkräfte. Nur so lässt sich eine Abwanderung industriell gut qualifizierter Fachkräfte verhindern. Ein gutes Fachkräfteangebot wiederum zählt zu den zentralen Attraktionsfaktoren von künftigen Industrieansiedlungen. Hier sind auch die tariflichen Rahmenbedingungen von Bedeutung. Mittelfristig muss es Ziel sein, dass die Tarifparteien in ihren Standards und mit der Förderung von Berufsperspektiven mit anderen Tarifgebieten gleichziehen, sonst wird z.B. Baden-Württemberg als Anrainerland weiterhin große Sogwirkung entfalten.

Vor diesem Hintergrund gilt es neue Ideen und Lösungsansätze für künftig enger werdende Facharbeitsmärkte in Rheinland-Pfalz zu entwickeln. Im Folgenden unterbreiten wir hierzu unsere Empfehlungen.

### III. Vorschläge der IG Metall – Was kann die Landesregierung tun ?

Bei unseren Initiativvorschlägen gehen wir nach dem Vorhergesagten von zwei Überlegungen aus:

- a) Es muss das Kunststück geleistet werden, Beschäftigungswachstum bei sinkendem Arbeitskräfteangebot zu realisieren. Denn es geht ja nicht nur um eine statische Fachkräftelücke, sondern um wirtschaftliche Vorwärtsentwicklung. Eine gute und nachhaltige Fachkräftepolitik muss deshalb eingebettet sein in eine zukunftsorientierte Strukturpolitik. Welche Berufe, welche Qualifikationsstrukturen werden für die künftig zu priorisierenden Beschäftigungsfelder benötigt? Wo sind die Beschäftigungsfelder, in denen in einem Flächenland Wachstum erzielt werden kann? Welche Industriestruktur verträgt sich mit den in Rheinland-Pfalz gewachsenen Strukturen. Dabei sollte klar sein, dass Rheinland-Pfalz nicht allein vom Wachstum des öffentlichen und privaten Dienstleistungssektors, vor allem des Gesundheitssektors leben kann. Das Geld dafür muss woanders erst verdient werden. Auch der allseits – natürlich auch von uns - geschätzte Weinbau und die Landwirtschaft hat Arbeitsplatzrückgang zu verzeichnen und kann zur künftigen Wirtschaftsentwicklung mit insgesamt 2,2 Prozent Anteil an der Beschäftigung nur wenig beitragen.
- b) MINT-Aktionen und allbekannte Werbekampagnen für Ausbildung lösen die Probleme nicht, so gut und vor allem gut gemeint sie sein mögen. Das lässt sich bereits heute nachweisen. Ein Beispiel: Trotz des ganzen IT-Rummels, den Medien, Branche und Bundesregierung betreiben (Nationale IT-Gipfel, Cebit) interessieren sich nur 11 von 100 jungen Männern nach einer aktuellen Forsa-Umfrage für IT, bei Frauen deutlich weniger<sup>9</sup>.

Neue Fachkräfteinitiativen müssen deshalb auf die wirtschaftlichen Prioritäten und Zukunftsfelder des Landes abgestimmt sein; dabei muss RLP vor allem als Produktionsstandort gestärkt werden. Dies bedeutet Industrieansiedlung in Verbindung mit Förderung der Attraktivitätsfaktoren für Arbeitskräfte und Unternehmen. Eine solche Politik kann nur sinnvoll in Zusammenarbeit mit den Tarif- und Sozialpartnern entwickelt und nur mit ihnen erfolgreich umgesetzt werden.

Für die Landesregierung bieten sich folgende Wege an:

- a) Erstellung einer Analyse und Berichtes „Fachkräftebedarf 2015 - 20“ des verarbeitenden Gewerbes RLP, getrennt nach Industrie und Handwerksbereichen, im Blick auf prognostizierte bzw. angestrebte Wirtschaftsentwicklung, demografische Entwicklungen unter Hinzuziehung der Sozialpartner.
- b) Durchführung einer Konferenz im Herbst 2010: „Den Fachkräftebedarf von morgen heute in RLP sichern“, unter Hinzuziehung von Experten, Sozialpartnern, Arbeitsver-

---

9 Vgl. Newsletter-Extra des IG Metall-Vorstands zur Cebit.



waltung und Kultuseinrichtungen. Dort werden Analyse und Bericht sowie mögliche Maßnahmen vorgestellt.

- c) Durch Vereinbarung von (branchenbezogenen) Fachkräfteinitiativen, (z.B. im Rahmen einer konzertierten Aktion) Prozesse zwischen den Tarif- und Sozialpartnern zu stimulieren und ggf. auch zu moderieren;
- d) Die Nutzung des „ovalen Tisches“ und Einrichtung einer Arbeitsgruppe „Fachkräftebedarf in RLP sichern“ für die kontinuierliche Kommunikation.

In Bezug auf die Überwindung des eher größer werdenden Fachkräftemangels empfehlen wir folgende Prioritäten:

1. Erschließung von Bildungsreserven, Entdeckung von Bildungspotentialen, insbesondere von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, ohne auf hochwertige Ausbildung zu verzichten,
2. Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung erhöhen, leichtere und schnellere Wege zum Ingenieur, aber ohne Qualitätsabstriche
3. Lebensbegleitendes Lernen für alle Alters- und Beschäftigtengruppen im Sinne unseres Tarifvertrages Qualifizierung, Etablierung von modernen arbeitsintegrierten Lernkonzepten, mit denen alle erreicht werden, insbesondere auch die Shopfloor-Mannschaften, Forcierung einer Lernkultur in den Unternehmen und von flankierenden Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen (z.B. Lernzeitkonten usw.), Aufbau entsprechender betriebsnaher Beratungs- und Supportstrukturen
4. Steigerung der Attraktivität der rheinland-pfälzischen Wirtschaft durch „gute Arbeit“ und attraktive Arbeitsplätze
5. Unterstützung und Stimulierung von Branchenbündnissen und –initiativen, die nötige Infrastruktur entwickeln, den politischen Rahmen setzen und die Breitenwirkung sicherstellen.

### **Schwerpunkt 1: Neue Wege in eine gute Ausbildung**

- Die Unternehmen müssen erkennen: Die Zeit der „Bestenauslese“ geht zu ende. Die Aufgabe der Zukunft heißt: Erschließung von Bildungsreserven, Bildungspotentiale finden und entwickeln. Hier muss ein Mentalitätswandel herbeigeführt werden: Es gilt nicht, den „Besten“ einzustellen, sondern den „Richtigen“ nach der Devise: Facharbeiter werden – Facharbeiter bleiben. Für einen erfolgreichen Relaunch des betrieblichen Bewerbermarketings und der vorherrschenden Einstellpraxis muss den Unternehmen und Betriebsräten geholfen werden.

Statt Schulzeugnisse über zu bewerten, sollten die Unternehmen mehr und früher mit den abgebenden Schulen zusammenarbeiten. Dann werden sie auch rechtzeitig die Richtigen finden. Dies ist nicht neu, in den allgemeinbildenden Schulen passiert

viel Gutes hierzu; jedoch wird die Seite der Betriebe bisher zu wenig beachtet. Auch hier sind Konzepte und Support gefragt. Ein Beispiel: Wieso können nicht Lehramtsstudierende als Bewerbungscoaches für die Betriebe die Brücke in die Schule bauen und die Auswahl der Bewerber/innen vorbereiten und begleiten? Das könnte doch ein mit den Hochschulen entwickeltes Praxis-Programm im Studium sein.

Das Land sollte gemeinsam mit den Gewerkschaften sowie den Tarif- und Branchenverbänden der Arbeitgeber für diese Neujustierung trommeln und zugleich Netzwerke und Projekte konkret fördern,

- die alternative Einstellprozesse entwickeln, bei denen es mehr auf Qualität als auf Quantität ankommt;
  - die mittelständischen Betrieben helfen, mit Schulen zusammenzuarbeiten und das Bewerbermarketing zu verändern;
- Das in den letzten Jahren entstandene „Übergangssystem“ bewerten wir als Krisenerscheinung, es darf nicht als festes Teilsystem unseres Bildungswesens verstetigt werden. Das Ziel muss sein, die Jugendlichen in der Schule abzuholen und den direkten Übergang in die Ausbildung zu organisieren; Um diesen Übergang an der ersten Schwelle zu normalisieren, sollte das Land auf mehr Vernetzung der allgemeinbildenden Schulen mit der Arbeitswelt setzen. Konzepte wie die „Produktionsschule“, das Modell Duale Oberschule und verschiedene Formen des „produktiven Lernens“<sup>10</sup> sollten generell in der Sek I verankert werden.
  - Da viele Unternehmen künftig deutlich mehr Jugendliche ausbilden müssen, die bisher als Problemkinder des Ausbildungsmarktes galten, muss die Ausbildungsfähigkeit der Betriebe in den nächsten Jahren vor allem qualitativ gestärkt werden. Dies betrifft insbesondere die betriebspädagogische Professionalisierung der Ausbildungsverantwortlichen und der Fachausbilder/innen. Das Land sollte die Möglichkeiten, die mit den neuen Fortbildungsprüfungen für das Berufsbildungspersonal von den Sozialpartnern mit der Bundesregierung in 2009 geschaffen wurden, aktiv nutzen und die Teilnahme an diesen Bildungsangeboten fördern. Die Bildungseinrichtungen sollten unterstützt werden, um für diese Zielgruppen praxisnahe und kompetenzorientierte Lernformen zu entwickeln und auch flexiblere Organisationsformen des Lernens einschl. Coaching, Blended Learning und Inhouse Training leisten zu können, nicht zuletzt auch damit eine größere Teilnehmerschaft erreicht werden kann.
  - Nach wie vor existiert eine beträchtliche Zahl von Altbewerbern, die bereits eine Bildungsvita haben, oft in Berufsfachschulen anzutreffen sind oder an diversen Übergangsmaßnahmen teilgenommen haben. Wir empfehlen eine Sonderaktion für alle Jugendlichen ohne Berufsabschluss, die als Altbewerber einzustufen sind, damit sie endlich ihre Chance bekommen und zum Berufsabschluss durchstarten können. Folgende Eckwerte sind uns wichtig:

---

10 Vgl. das Beispiel des „Instituts für produktives Lernen“ (IPLE) in Berlin, das in bereits 100 Schulen der Sek I duale Bildungsgänge aufgebaut hat.

1. In einem von den Berufsschulen und Berufsbildungseinrichtungen betreuten Programm werden diese Jugendlichen in einem Zeitraum von je nach Vorbildung bis zu anderthalb Jahren zur Externenprüfung geführt.
  2. Der notwendige Praxisanteil wird ausnahmsweise großzügig gehandhabt, indem die Möglichkeiten des § 45 BBiG (Zulassung zur Prüfung in besonderen Fällen) extensiv ausgeschöpft werden.
  3. Die zuständigen Stellen werden gebeten, in einer zeitlich überschaubaren Anstrengung den zusätzlichen Prüfungsaufwand zu organisieren. Dafür übernimmt das Land die zusätzlichen Prüfungskosten, die durch den Aufwand der Prüfungssachbearbeiter, der Prüfungsausschüsse, der Prüfungsdurchführung usw. entstehen.
- Die Übernahme nach der Ausbildung ist nach vorliegenden Erkenntnissen ein zentrales Kriterium für eine gute Ausbildungsmotivation und für das Interesse der Bewerber/innen an dem Ausbildungsplatz. In Rheinland-Pfalz werden 52 % der erfolgreichen Absolventen im Ausbildungsbetrieb übernommen. Die Anrainerländer schneiden (bis auf das Saarland deutlich besser ab (Baden-Württemberg: 68 %, Hessen: 68 %, NRW: 64%). Wir schlagen vor, dass die Unternehmen gezielt mit unbefristeter Übernahme werben und dass das Land entsprechende Lösungen durch geeignete Fördermodelle flankiert, um den Einstieg zu erleichtern. Die Tarifparteien der Metallindustrie haben soeben einen neuen Tarifvertrag vereinbart. Zusätzlich und in diesem Zusammenhang haben sie vereinbart, dass auch auf Landesprogramme abgestellte weitere Analysen und Vereinbarungen zur Bewältigung des Fachkräftemangels bis 30.6.2010 begonnen und bis zum 30.9.2010 abgeschlossen werden.

## **Schwerpunkt 2: Neue Ansätze in der Bachelor- und Masterausbildung**

Ein wichtiger Beitrag zur schnellen und praxisnahen Ausbildung von Ingenieuren bietet sich für uns durch das duale Studium. Rheinland-Pfalz gilt als Musterland für das berufsintegrierte Studium und die Öffnung der Hochschulen. Insofern kann es kein Problem sein, mit Unterstützung der Tarif- und Sozialpartner die Teilnahme an dualen Studiengängen auszubauen. Einige gute Beispiele sind bereits vorhanden. Mehr als 30 Studiengänge, aber ausschließlich im FH-Bereich, 13 davon an der FH Kaiserslautern.

Dazu sollte sich das Land gemeinsam mit den Sozialpartnern quantitative Ziele stellen. Das Organisationsmodell des dualen Studiums sollte unter Berücksichtigung der aktuellen Kritik an der Bologna-Umsetzung in Deutschland Benchmark werden in Sachen Sozialverträglichkeit, Lernen, Betreuung, Beratung und Mitbestimmung.

Die Tarifparteien sollten unterstützende Vereinbarungen treffen.

Die Studiengänge sollten nicht „alten Wein in neue Schläuche“ gießen, sondern abgestimmt auf die Zukunftsbedarfe des Landes entwickelt werden. Für die Absolventen sollte es keine Zugangsbeschränkungen zum Master geben. Ggf. wäre über die Entwicklung dualer Anschluss-Masterstudiengänge zu beraten.

Wenn Jungingenieure keine Anstellung finden, werden die Zahlen sofort wieder einbrechen. Deshalb sollte das Land ein spezielles Beschäftigungsprogramm für Hochschulabsolventen auflegen. Dies kann beinhalten:

- Übernahme der Absolventen nach dem ESF-geförderten Modell von „Innovationsassistenten“ in Betrieben, dies muss aber begleitet und eingebunden sein in eine landesspezifische Innovationsforschung und -politik, um auch kontrollierbare Effekte in Richtung auf Innovationsfähigkeit zu erzielen.
- Befristete Beschäftigung als „Forschungsassistenten“ in den wiss. Einrichtungen im Land (z.B. Fraunhofer-Institute, Universitäten) im Rahmen eines Sonderprogramms, wobei F+E-Projekte im Vordergrund stehen sollten, die eine Brücke in die Betriebe bilden können.

### **Schwerpunkt 3: Qualifizierung und Berufliche Weiterbildung**

#### 1. Kurzarbeit und Qualifizierung

Die Landesregierung sollte den Tarifparteien und Unternehmen helfen, im Krisenjahr 2010 Entlassungen zu vermeiden. Dazu zählen:

- Die Verlängerung der Kurzarbeit und die Ausweitung von Qualifizierung in der Kurzarbeit.
  - Letzteres hat sich in 2009 als nicht ganz einfach herausgestellt. Deshalb sollten Projekte aufgelegt werden, die es den Unternehmen ermöglichen, zukunftsorientierte Qualifikationsmaßnahmen, die langfristig wirken, zu definieren und zu konzipieren;
  - Die Förderung auch formaler, abschlussbezogener Weiterbildung sollte möglich sein;
  - Für Hochschulabsolventen sollten postgraduale Studienangebote zugelassen und gefördert werden
2. Wir schlagen vor, zur Aufwertung und langfristigen Sicherung der beruflichen Weiterbildung im Sinne lebensbegleitenden Lernens eine Landesstiftung M+E-Weiterbildung zu bilden, an der sich die Sozialpartner beteiligen können.
  3. Zur Ausweitung betrieblicher Weiterbildung für alle Beschäftigten kann die „Sozialpartnerrichtlinie“ des BMAS genutzt werden. Das Land sollte hierzu flankierende Maßnahmen entwickeln, um diesen Projekten mehr Nachhaltigkeit und Stabilität zu geben.
  4. Wir schlagen die Gründung einer eigenen Weiterbildungsuniversität nach dem Beispiel von Beispiel Krems oder Berlin<sup>11)</sup> unter Beteiligung der Tarif- und Sozial-

---

11 Die Donau-Universität Krems ist die erste staatliche Weiterbildungsuniversität in Europa. Zielgruppe Berufstätige; Durchschnittsalter der Studierenden 42 Jahre.

partner vor; Diese Hochschule sollte ausschließlich dem Ausbau weiterbildender Studiengänge (Bachelor-Master) ohne Zugangsbeschränkung für erfahrene Berufspraktiker dienen.

5. Wir regen weitere Vereinbarungen der Tarifparteien zur Verbesserung der Rahmenbedingungen der beruflichen Weiterbildung in den Betrieben an. Um dieses Thema voranzubringen, könnte die Landesregierung bestimmte Projekte zur Vorausentwicklung guter Lösungen fördern und hierzu ein Programm auflegen (Lernzeitkonten, Kosten-Nutzen-Rechnungen, sozialverträgliche Lernformen, Lernen in den Prozessen, Etablierung von Lernbegleitung auf dem Shopfloor usw.)
6. Die Unternehmen müssen in Anbetracht eines enger werdenden Fachkräfteangebotes ältere Beschäftigte und ihr Know-How besser einbeziehen. Dies bedeutet für uns:
  1. Weiterbildung Älterer sollte gleichwertig entwickelt und gefördert werden;
  2. Die Entwicklung altersgerechter Arbeitszeiten und Aufgabenschneidungen sollte unterstützt werden.
  3. Es sollten Projekte angestoßen und gefördert werden, die das innerbetriebliche Wissensmanagement im Sinne der Know-How-Sicherung der Älteren organisieren.
  4. Die Kompetenzen Älterer sollten systematisch für die betriebliche Weiterbildung genutzt werden.

#### **Schwerpunkt 4: Gute Arbeit**

Alle Anstrengungen würden verpuffen, wenn die Arbeitslandschaft in den Unternehmen die Potentiale der Fachkräfte nicht zum Zuge kommen lässt. Deshalb sollte die Landesregierung unbedingt die Arbeitsforschung wieder stärker gewichten. Sie ist von derselben Bedeutung wie die Technikentwicklung, denn auch Zukunftstechnologien müssen immer von Menschen umgesetzt werden. Hier geht es nicht allein um den Gesundheitsschutz sondern um

- Lernförderliche Arbeitsgestaltung
- Innovationsförderliche Unternehmenskultur
- Potentialorientierte Personalentwicklung in der Fertigung – welche Perspektiven können Facharbeiter geboten werden
- Gute KVP-Politik im Betrieb
- Stärkung der Gruppenarbeit
- Bessere Beteiligungsstrukturen
- Entschleunigung des Arbeitshandelns, weniger Multitasking, intelligentere Taktmodelle
- Stärkung von Prozess- und Systemverständnis (ganzheitliche Produktionssysteme)
- Nicht-Tayloristische, kompetenzorientierte Arbeitsmodelle

Wir schlagen vor:

- Die Technologieberatungsstellen (u. a. des DGB) für diese Aufgaben zu stärken und weiterzuentwickeln.
- Mit den Hochschulen des Landes, anderen Forschungseinrichtungen und den Sozialpartnern einen arbeitswissenschaftlichen Think-Tank zu gründen, unter dem Motto „RP entwickelt die Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts“  
Da diese Themen quer durch die Republik derzeit noch defizitär vertreten sind, hat das Land hier die Chance zu einem Mekka einer zukunftsorientierten Arbeitspolitik zu werden.

Notwendig ist ferner die Verbesserung der tariflichen Standards, um zum Niveau der Anrainerregionen aufzuschließen. Die IG Metall erwartet hierzu eine politische Unterstützung der Landesregierung, um Fachkräfte zu halten und Vorteile aus der Binnenwanderung zu ziehen.