
Mitteilung aus dem

Modellversuch



bei der



Ergebnisse des sozialen Dialogs

Investition in die berufliche Bildung als Vorbeugung gegen Fachkräftemangel

„Wenn der Betriebsrat klare Positionen vertritt, dann bewegt sich was!“

Für den Betriebsrat der Heidenheimer Gießerei ist mit der Beteiligung an einem von der IG Metall Baden-Württemberg initiierten Modellversuch des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg ein weiterer Schritt bei der Umsetzung des vor nicht allzu langer Zeit zwischen den Tarifparteien ausgehandelten Tarifvertrags zur Qualifizierung der Beschäftigten gelungen. Gleichzeitig sieht er in diesem Projekt, das auf seine Initiative in den Betrieb kam, eine große Chance, den durch die Insolvenz verbundenen drastischen Aderlass an Fachqualifikation und Erfahrungswissen durch verstärkte Bildungsanstrengungen aufzufangen.

Inhaber und Geschäftsführung der Heidenheimer Gießerei mussten nicht lange überzeugt werden, Aus- und Weiterbildung zu forcieren. Die Ausbildungskapazität wurde erhöht und jetzt wird mit dem Modellversuch „Transfer plus“ die Weiterbildung der Beschäftigten in den Mittelpunkt gestellt. Das Ziel der Firma ist es dabei, mit qualifiziertem Personal den von Kunden gewünschten Qualitätsguss herzustellen. Qualität durch Qualifikation ist der eingeschlagene Weg, der erfolgreich ist.

Konzeptionell beraten und unterstützt sowie wissenschaftlich begleitet wird das Unternehmen durch externe Bildungsexperten vom Modellversuch „Transfer plus“. Das Bundesinstitut für Berufsbildung führt seit über 30 Jahren mit der Praxis wissenschaftlich begleitete Modellversuche durch, von denen nun die Heidenheimer Gießerei einen Nutzen hat.

Über die guten Kontakte des Betriebsrats zur Heidenheimer Agentur für Arbeit konnte ein weiterer Partner gewonnen werden, der die entwickelten Bildungsmaßnahmen tatkräftig mit umsetzt. Dafür stellt die Arbeitsagentur für Arbeit Heidenheim Finanzmittel aus dem Sonderprogramm WeGebAU (**W**eiterbildung **G**eringqualifizierter und **b**eschäftigter **A**elterer in **U**nternehmen) zur Verfügung.

Das Sonderprogramm „WeGebAU“ der Bundesagentur für Arbeit fördert die Qualifizierung von zwei Zielgruppen und zwar von

- **Fachkräfte, die 45 Jahre oder älter** sind und in Betrieben mit nicht mehr als 250 Beschäftigten arbeiten,
- **Geringqualifizierte**. Darunter fallen un- und angelernte Beschäftigte sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Berufsabschluss, die aufgrund einer mehr als vier Jahre ausgeübten Beschäftigung in an- und ungelernter Tätigkeit den erlernten Beruf nicht mehr ausüben können. Eine Beschränkung bezüglich der Betriebsgröße gibt es nicht.

In den Maßnahmen müssen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen. Ziel von WeGebAU ist die präventive Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und das bedeutet den Erwerb arbeitsmarktfähiger Qualifikationen und Kompetenzen. Hier gibt es eine ausgesprochene Übereinstimmung mit den Zielen des Modellversuchs.

Der Modellversuch „Transfer plus“ orientiert sich an den Maßstäben einer modernen Beruflichkeit, d.h. an einer Berufsbildung, die

- ganzheitlich und handlungsorientiert ist und die den Aufbau, die Entwicklung, die Stärkung und Vertiefung fachlicher und methodischer Kompetenzen und Qualifikationen ermöglicht und fördert,
- zur Beherrschung unterschiedlicher beruflicher Situationen befähigt,
- berufliche Mündigkeit und berufliche Identität sowie berufliches Verantwortungsgefühl und berufliche Verantwortungsübernahme entwickelt und fördert,
- berufliche Zusammenarbeit und sozialen Zusammenhalt im Sinne solidarischen Handelns entwickelt und fördert,
- die Möglichkeit zum Erwerb von Gestaltungskompetenz inklusive der Fähigkeit zum Gestalten durch Beteiligung und Kooperation gibt.

Diese Maßstäbe sind aus Sicht von „Transfer plus“ auch die Leitlinien für WeGebAU-Aktivitäten im Rahmen des Modellversuchs.

Bei der Heidenheimer Gießerei nehmen insgesamt 23 Personen an Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des WeGebAU-Programms teil. Drei Beschäftigte erlernen in achtzehn Monaten den Beruf des Gießereimechanikers und werden die berufliche Nachqualifizierung mit der IHK-Facharbeiterprüfung abschließen. Weitere zwanzig Beschäftigte vertiefen und erweitern ihre fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen in einem Weiterbildungsprogramm, das sich inhaltlich an die Ausbildungsordnung des Gießereimechanikers anlehnen. Damit die Bildungsmaßnahmen zum Erfolg führen, werden verschiedene Rahmenbedingungen geschaffen. So wird zum Beispiel in der Gießerei eine lernprozessförderliche Infrastruktur aufgebaut, zu der unter anderem ein Ausbilder und eine Lern-Arbeits-Werkstatt in der Halle gehören. Für Inhalte, die nicht im Unternehmen vermittelt werden können, ist ein Lernortsystem mit einer Berufsschule, einem Bildungsträger und anderen Unternehmen aufgebaut.

Während viele Unternehmen nur den Fachkräftemangel beklagen, aber selbst nichts dagegen tun, zeigt die Heidenheimer Gießerei, wie ernst es ihr mit der Aus- und Weiterbildung trotz voller Auftragsbücher ist. Damit die Mitarbeiter sich weiterqualifizieren können, wurden auf Anregung des Betriebsrats mit Hilfe der Agentur für Arbeit Heidenheim Arbeitslose für die gesamte Zeit der Bildungsmaßnahmen als Personalersatz eingestellt. Damit ist nun eine systematische und strukturierte Weiterbildung sicher gestellt. Ein Argument wie, „die Konjunktur läuft und deshalb können wir niemanden für eine umfassende Weiterbildung freistellen“, ist durch diese Praxis widerlegt.

Verantwortlich für den Inhalt:

Andreas Flach,
Projektleiter des BIBB-Modellversuchs „Transfer plus“
bei der IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg

Hermann Novak,
Leiter der wissenschaftlichen Begleitung
des BIBB-Modellversuchs „Transfer plus“

Willi Wolf
Betriebsratsvorsitzender der Heidenheimer Gießerei

Heidenheim, 28. August 2007