

Hintergrund-Informationen der IG Metall zur Einführung der neuen industriellen Metallberufe am 1. August 2004



Die IG Metall informiert mit diesem Hintergrund-Papier über die neuen Schlüsselberufe in der Metallindustrie.

Mit neuen, modernen und qualitativ hochwertigen Berufen kann die Metallwirtschaft jetzt am 1. August 2004 an den Start gehen.

Das ist keineswegs mehr eine Selbstverständlichkeit: Es gibt viele in diesem Lande die meinen, man komme raus aus der Wirtschaftskrise, indem bei der Ausbildung gespart und für möglichst viele Jugendliche eine Schmalspur-Ausbildung eingeführt wird.

Aus Sicht der IG Metall ist dies ein falsches Signal. Eine gute berufliche Ausbildung, gepaart mit lebenslanger Lernbereitschaft - das ist der Schlüssel zum Erfolg. Das gilt sowohl für die Arbeitnehmer, aber ebenso auch für die Betriebe. Nur wer bereit ist, sich ständig neuen Herausforderungen zu stellen und dazuzulernen, ist in der vom internationalen Wettbewerb geprägten Welt überlebensfähig.

Die neuen Berufe lösen die bisherigen aus dem Jahre 1987 ab - diese haben nach 17 Jahren ausgedient.

Die Berufe

- **Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin,**
- **Industriemechaniker/Industriemechanikerin,**
- **Konstruktionsmechaniker/Konstruktionsmechanikerin,**
- **Werkzeugmechaniker/Werkzeugmechanikerin und**
- **Zerspanungsmechaniker/Zerspanungsmechanikerin**

behalten zwar ihre Namen, aber hinter der Fassade hat sich vieles, ja fast alles geändert. Durch eine neue Ausbildungsstruktur entfallen die bisherigen Differenzierungen in 18 Fachrichtungen. Zukünftig soll die Berufsbefähigung umfassender und breiter erfolgen. Die 3,5jährige Ausbildung kommt ihrem Ziel wieder näher, nämlich zum Berufsbeginn eine Einstiegsqualifikation in die Aufgaben der Branche und des Betriebes zu vermitteln.

Wenn es mit den neuen Berufen auch noch gelingt, bereits in der Ausbildung, die Selbstständigkeit und Handlungskompetenz des Azubis zu fördern, dann wäre wirklich viel erreicht.

Beispiele aus der Praxis, wie das zu erreichen ist, gibt es heute schon: In der Metallindustrie wird an vielen Orten mit Lernstationen gearbeitet, in denen Azubis aus unterschiedlichen Ausbildungsjahren in der Ernstsituation lernen und arbeiten.

Die Leitbilder der neuen Ausbildung sind:

- technische Kompetenz bleibt wichtig - aber sie wird stärker eingebettet in Geschäfts- und Arbeitsprozesse,
- es geht um verantwortliches Handeln im Rahmen des betrieblichen Qualitäts- und Umweltmanagements,
- um mehr eigenverantwortliche Dispositions- und Terminverantwortung als Folgen dezentraler Organisationsstrukturen und Verlagerung von Verantwortung an den Arbeitsplatz,
- um Kundenorientierung, Flexibilität und kontinuierliche Verbesserungsprozesse auch auf der Ebene der Facharbeiter

sowie

- um die Verwendung englischer Fachbegriffe in der Kommunikation - in international aufgestellten Unternehmen brauchen das alle.

Kennzahlen: Industrielle Metallberufe

- ⊙ Fünf Ausbildungen umfasst die neue Metall-Berufe-Familie
- ⊙ 100.000 Jugendliche lernen die industriellen Metallberufe
- ⊙ Die Ausbildungszeit beträgt 3,5 Jahre
- ⊙ Starttermin für die neuen Berufe: 1. August 2004
- ⊙ 32 betriebliche Experten haben in 10 Monaten die neuen Berufe erarbeitet
- ⊙ Metall-Ausbildungsquote: derzeit 5,1; notwendig sind sieben Prozent
- ⊙ Anzahl der Metall-Betriebe: 23.000, aber weniger als ein Drittel beteiligen sich aktiv an der Ausbildung
- ⊙ Der Frauenanteil in den Metallberufen liegt bei schwachen 5,6 Prozent
- ⊙ Inzwischen hat auch der *normale* Metall-Azubi den mittleren Bildungsabschluss: knapp 40 Prozent
- ⊙ Immer weniger Jugendliche haben den Hauptschulabschluss: nur noch knapp 25 Prozent

Die Ausbildungspraxis muss die Leitbilder jetzt konkret mit Lernaufgaben, Projekten und Lehrgängen hinterlegen. Die Metallbranche hat mit diesem neuen Berufe-Konzept einen nicht zu unterschätzenden Qualifikations- und Standortvorteil - und das in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. Kurz gesagt: Die Metaller haben ein richtiges Pfund in der Hand.

Es handelt sich immerhin um eine Branche, die im Jahr 2003 knapp 3,5 Mio. Beschäftigte hatte und einen Umsatz von 716 Mrd. € jährlich auf die Beine stellt.

Die IG Metall hofft, dass möglichst viele der knapp 23.000 Betriebe der Metallindustrie die Chancen, die in den neuen Berufen stecken, auch erkennen und sofort ergreifen.

Zu den Chancen gehört auch, dass es durch die neuen Berufe auch zusätzliche Ausbildungsplätze geben kann. Die IG Metall baut darauf, dass sich die jetzige Ausbildungszahl von etwa 100.000 noch weiter steigern lässt.

Moderne Ausbildungskonzepte sind die Grundlage für die Märkte von morgen. Industrie und Gewerkschaft setzen deshalb richtig und konsequent auf diesen Standortvorteil. Das ist die Antwort auf Globalisierung, nicht die Abwanderung in Billiglohnländer.

Was ist eine Neuordnung ?

Die berufliche Ausbildung in den Betrieben ist nicht beliebig oder willkürlich, sondern geregelt - die wichtigsten Inhalte und Strukturen der drei oder dreieinhalbjährigen Ausbildung sind in rd. 360 sog. Ausbildungsordnungen aufgeschrieben. Sie werden als Rechtsverordnungen des Bundes verbindlich für die Betriebe erlassen.

Obwohl die Inhalte der Ausbildung von den betrieblichen Experten möglichst allgemein und produktneutral beschrieben werden, bedürfen alle Berufe (oder Ausbildungsordnungen) regelmäßig der Überarbeitung - diesen Vorgang nennen die Ausbildungsexperten Neuordnung.

Der Beruf erhält eine neue Ordnung, Struktur, Rahmen, Inhalte etc. nach dem die Betriebe dann ausbilden müssen. Die Neuordnung bezieht sich immer auf beide Lernorte: Betrieb und Berufsschule. Im Kern dominieren allerdings die Arbeitgeberfachverbände und die Gewerkschaften das Verfahren. Sie einigen sich im Vorfeld auf Eckdaten der Veränderung und dann geht's an die Arbeit.

Beteiligt sind Experten aus der betrieblichen Praxis, das Bundesinstitut für Berufsbildung, die Arbeitgeberverbände, die Gewerkschaften und die Ministerien. Die Berufsschulen arbeiten parallel und entwickeln die schulischen Pläne. Am Ende einer Neuordnung gibt es dann neue Berufe.

Die IG Metall will, dass auch in 10 Jahren noch hochwertige und technisch anspruchsvolle Güter hergestellt und entsprechende Dienstleistungen in Deutschland angeboten werden. IG Metall Vorstandsmitglied Erwin Vitt: „Mit Öllampen und Drahtkörben haben wir auf dem Weltmarkt keine Chancen“.

Ein Unternehmen ist nur dann langfristig erfolgreich, wenn es innovative Produkte in hoher Qualität an den Markt bringt. Dies geht nur mit einer engagierten und motivierten Belegschaft und Unternehmern, die an ihren Standort glauben und dort investieren.

Eine neue Studie des Institutes für Systemtechnik beim Fraunhofer-Institut über Automobil-Zulieferer belegt: Wer die eigenen Hausaufgaben in Fragen von Innovation, Arbeitsorganisation und Weiterbildung nicht macht, wird auch mit der Verlagerung scheitern. Mit Verlagerungen können die Fehler in eigenen Unternehmen nicht wettgemacht werden. Von zwei verlagerten Firmen kommt eine wieder zurück. Vor allem deshalb, weil sie dauerhaft hohe Qualität nicht erreicht haben. Also: Genau die Unternehmen scheitern, die ausschließlich aus Kostengründen verlagert haben und die meinten, sie könnten sich verabschieden vom Modell des deutschen Facharbeiters. Das funktioniert aber offensichtlich nicht so einfach, wie man sich das in einigen Chefetagen so vorstellt.

Die Betriebe, die in die Metallausbildung investieren oder auch jetzt neu einsteigen, die verschaffen sich Marktvorteile, sichern die Zukunft der Beschäftigten, und die Existenz des Unternehmens. Eine Investition in Wissen bringt immer noch die besten Zinsen. Wer an der Jugend spart, wird in der Zukunft verarmen.

*"Wenn man die Ausbildung aufgibt
um Geld zu sparen,
ist es, als wenn man
die Uhr anhält
um Zeit zu sparen"*
Siemens-Ausbildung in Hamburg

Diese Erkenntnis sollten sich alle diejenigen merken, die meinen, Geld für die Ausbildung seien nur Kosten und keine Zukunftsinvestitionen.

Für die Erarbeitung der neuen Berufe-Familie haben 32 Sachverständige aus den Betrieben kaum 10 Monate gebraucht.

Das ist rekordverdächtig. Angesichts dieses Ergebnisses kann niemand mehr behaupten, für die Entwicklung moderner Berufe benötigen die Sozialpartner zu viel Zeit.

Aber es ging nicht nur um neue Berufsstrukturen und andere Inhalte. Die IG Metall will zukünftig auch den Auszubildenden mehr Verantwortung übertragen. Junge Leute wollen in der Ausbildung ernst genommen werden. Orientierung an der Praxis, an konkreten Projekten im Betrieb, statt abstraktes Lehrbuchwissen - das ist unsere Philosophie.

Das heißt auch: so viel Ausbildungswerkstatt wie nötig, so viel betriebliche Praxis wie möglich.

Eine an den Geschäftsprozessen orientierte Ausbildung, das ist das Zauberwort dieser Neuordnung. Das meint: Es gibt immer weniger ständig wiederkehrende Routine-Tätigkeiten, dafür ist umso mehr selbständiges Arbeiten im Team und Flexibilität angesagt.

Neben fachlicher Kompetenz sind auch soziale Fähigkeiten gefragt: Die IG Metall will keine angepassten Ja-Sager.

Die Geschichte der Metallberufe ist eine Er-

Die anderen Prüfungen

Die Art und die Inhalte von Prüfungen haben erhebliche Auswirkungen auf das, was in den Betrieben wirklich von den neuen Konzepten auch umgesetzt wird. Natürlich sind die Ausbildungsordnungen für alle Lehrbetriebe bindend, aber was in den Prüfungen verlangt wird, ja das muss auf jeden Fall vermittelt werden. So sehen es zumindest die Betriebe. Schließlich will kein Betrieb mit schlechten Prüfungsergebnissen *glänzen*. An dieser Einstellung wird sich auch mit der Neuordnung nichts ändern.

Jetzt kann sich allerdings bei den Prüfungen wirklich was ändern - zumindest bei den Betrieben, die bei diesem Thema Mut zeigen.

Und das ist neu: Es besteht jetzt eine Wahlmöglichkeit. Entweder man nimmt eine Prüfungsaufgabe, die jenseits der Praxis von einem bundesweiten Prüfungsausschuss, synthetisch entwickelt wurde. Vorteil dieser Form ist sicherlich der geringe Aufwand der betrieben werden muss. Oder aber man nimmt einen realen Arbeitsauftrag aus dem Betrieb, an dem die Qualifikation abgeprüft wird. Natürlich ist die letzte Variante die Bessere, aber auch die Aufwendigere.

Neu ist auch, dass die erste Prüfung in der Halbzeit der Ausbildung mitgezählt wird - sie fließt in das Gesamtergebnis mit 40 Prozent ein.

folgsstory, sie ist die Geschichte einer gelungenen Zusammenarbeit der Sozialparteien.

Akteure dieses Prozesses waren der Arbeitgeberverband Gesamtmetall, die Gewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie, die Bahngewerkschaft Transnet, das Bundesinstitut für Berufsbildung und die IG Metall. Hier wurde im Konsens eine moderne Berufsausbildung für über 100.000 junge Menschen entwickelt.

Dass das duale System erfolgreich ist, - unabhängig davon, dass es aktuell reichlich Probleme gibt -, ist das Ergebnis einer funktionierenden Zusammenarbeit der Fachverbände der Arbeitgeber, der Gewerkschaften, der Bundesregierung, der Länder und des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Alle Beteiligten vor Ort wissen, wenn die neuen Berufe auf den Markt kommen, dann sind das keine Produkte aus den Elfenbeintürmen der Ministerialbürokratie, sondern solche aus der Praxis für die Praxis.

Die IG Metall ist Gestalter, sie macht Berufe für das 21. Jahrhundert. Die IG Metall sorgt konkret dafür, dass Ausbildung Spaß macht, Perspektiven eröffnet und zwar für den einzelnen Arbeitnehmer aber auch für die Unternehmen.

So sieht die moderne Interessenvertretungspolitik der IG Metall aus !

