

*Herbert Luckmann
GmbH
Dipl.-Volkswirt
Leiter Personal und Bildung*

*Tscheulin-Rothal
79331 Teningen*

Internationaler Innovationstransfer
und berufliche Bildung

Ergebnisse des Internationalen
Fachkräfteaustausches in der
Berufsbildung (IFKA)

Fachlicher Ertrag und betrieblicher
Nutzen

Berlin, 18./19. Oktober 2001

Wenn wir einen Vergleich der Berufsbildungssysteme der einzelnen Länder vornehmen wollen, dann würde es sich zunächst anbieten, in die gute reichhaltige Fachliteratur über die internationale Berufsbildung hineinzuschauen. Dabei würden wir wohl einen umfassenden Überblick gewinnen können; aber was fehlt, das ist der reale Eindruck, das direkte Kennenlernen der beruflichen Bildung in den einzelnen Ländern. Erst im persönlichen Dialog mit den Berufsbildungsexperten anderer Länder erfahren wir die Strukturen und Details der dort angewandten Berufsbildungssysteme.

So ergriff vor rund 25 Jahren die Carl-Duisberg-Gesellschaft (CDG) die Initiative, Fachinformationsreisen für Berufsbildungsexperten, speziell für Berufsausbilder, in anderen Ländern durchzuführen. Ludwig Harbusch, längjähriger Geschäftsführer der CDG, überzeugte den damaligen Bundesbildungsminister Rohde von der Notwendigkeit dieser Fachinformationsreisen, die dann auch kurz darauf ins Leben gerufen wurden. Bis heute haben rund 3.000 Berufsbildungsexperten Gelegenheit gehabt, Berufsbildungssysteme in anderen Ländern kennenzulernen.

Im Zuge der zunehmenden Globalisierung und Internationalisierung des Wettbewerbes wird es immer wichtiger, die Strukturen anderer Länder zu erfahren, dazu gehören auch die Strukturen der beruflichen Bildung, der Qualifikation von Fachkräften. Schließlich zeigen uns die Kennzahlen des internationalen Handels, dass auch andere Länder, insbesondere die Industrieländer, hohe Exporte von hochwertigen, industriell gefertigten Produkten tätigen. Deutschland nimmt immer noch einen ganz vorderen Spitzenplatz unter den führenden Aussenhandelsländern ein; um diese Position zu festigen, ist es wichtig und notwendig, nicht nur in die technologischen und organisatorischen Strukturen hineinzuschauen sondern auch, sich mit den Menschen zu befassen, die an der Herstellung der Güter beteiligt sind, konkret zu sehen, über welches Qualifizierungsniveau sie verfügen, wie werden sie, die Fachkräfte, auf ihre Aufgaben vorbereitet.

Der fachliche Ertrag und der betriebliche Nutzen dieser Fachinformationsreisen läßt sich naturgemäß nicht in wenigen Worten darstellen. Nachfolgend möchte ich versuchen, die aus meiner Sicht wesentlichen Kriterien hierzu aufzuzeigen:

In anderen Ländern erfolgt, von wenigen Ausnahmen abgesehen, die Berufsausbildung nicht nach dem in Deutschland bewährten dualen System. Während unser Berufsausbildungssystem von der Beruflichkeit geprägt ist, so steht bei den meisten anderen Ländern in der Qualifikation der Jugendlichen das Prinzip der Betrieblichkeit im Vordergrund.

Dennoch sind sich die Berufsausbildungssysteme anderer Länder nicht gleich, wenn auch nicht selten größere Schnittflächen vorhanden sind. Manchmal sind die Unterschiede nur in Nuancen oder Facetten sichtbar.

Wichtig für uns ist es, die Schwerpunkte, die Stärken dieser Berufsausbildungssysteme zu erkennen. Diese Stärken müssen wir uns sehr genau anschauen und prüfen, ob und inwieweit wir sie übernehmen können. Hierzu bieten sich vorzugsweise Besuche und Besichtigungen vor Ort an, um insbesondere mit den dortigen Berufsbildungsexperten über deren Erfahrungen und Ergebnisse zu diskutieren.

Wir wissen sehr wohl, dass die Jugendlichen in den anderen Ländern überwiegend in überbetrieblichen oder schulischen Einrichtungen auf das Berufsleben vorbereitet und für ihren Beruf qualifiziert werden. Dabei erkennen wir durchaus, dass die Qualifizierung in den Fachschulen wie auch in entsprechenden überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen auf hohem Niveau stattfindet, dies oft auch in Zusammenarbeit mit Wirtschaftsverbänden wie auch mit Betrieben. Die fachtheoretische Ausbildung in diesen Einrichtungen ist in der Tat häufig sehr gut, allerdings fehlt den Jugendlichen in der Regel der praktische Bezug, von gelegentlichen Praktika in den Betrieben abgesehen. Dennoch ist es für uns, für die Experten der beruflichen Bildung wichtig, einen Vergleich der Inhalte und Methoden jener Qualifizierungsmaßnahmen mit unseren zu vergleichen. Dabei werden wir feststellen, dass wir in manchen Fällen einzelne Ausbildungsinhalte sehr wohl übernehmen können. Insbesondere aber bieten sich manche Qualifizierungs-Inhalte an, sie in die fachtheoretische Ausbildung an unseren Fachschulen wie auch gelegentlich an den Berufsschulen einzubeziehen - konkret, jene Module zu integrieren, von denen wir überzeugt sind, dass sie einen zusätzlichen Nutzen in der Qualifikation der jungen Menschen bringen.

Die betriebliche Weiterbildung nimmt weltweit an Bedeutung zu, sowohl in Deutschland wie auch in allen anderen Ländern. Auf unser berufliches System bezogen können wir meines Erachtens sagen, dass in Ansätzen schon sichtbar ein fließender Übergang von der Berufsausbildung zur beruflichen Weiterbildung stattfindet. Hiermit verbunden ist das geflügelte Wort des „lebenslangen Lernens“, auf das Berufsleben bezogen: von der Erstausbildung bis zur Pensionierung.

Gerade im Bereich der Weiterbildung können wir Elemente der Qualifizierungssysteme anderer Länder übernehmen und in unsere integrieren.

Die Fachkräfte in den ausländischen Unternehmen werden grundsätzlich überwiegend nach den Methoden „training on the job“ und „learning by doing“ qualifiziert, beginnend mit der Erstausbildung und fortsetzend mit den notwendigen laufenden Schulungen. Die Mitarbeiter werden in der Regel für die Tätigkeit an einem bestimmten Arbeitsplatz qualifiziert und dies anhand ausgefeilter, hervorragender Trainings-Unterlagen. Beim Wechsel an einen anderen Arbeitsplatz wird der Mitarbeiter erneut

gründlich geschult. Technische und organisatorische Änderungen beispielsweise sind Anlass zur Anpassungsqualifizierung.

Trainings-Unterlagen, die wir von den Besuchen mitnehmen, sind gute und brauchbare Hilfen, um die uns geeignet erscheinenden Elemente in unsere Weiterbildungsarbeit einzufügen. Wichtiger aber noch ist das Fachgespräch in den ausländischen Betrieben mit den dortigen Bildungsexperten; aber auch manch ein Gespräch mit den Fachkräften am Arbeitsplatz ist sehr hilfreich.

Um die Position als eines der führenden Exportländer halten zu können, müssen wir uns noch mehr Grundkenntnisse und Detailwissen über unsere Partnerländer beschaffen. Wie die Unternehmen in allen anderen Ländern müssen wir unsere Kunden in vollem Umfange zufriedenstellen, um sie für uns halten zu können und die Geschäftsbeziehungen möglichst noch ausbauen; und die Ansprüche unserer ausländischen Kunden nehmen ständig zu. Dies bedeutet nicht zuletzt auch, die Verhältnisse und vor allem Mentalitäten anderer Länder zu kennen, also mehr Verständnis für die ausländischen Kunden zu haben. Wir lernen in den Gesprächen und Diskussionen mit unseren ausländischen Partnern vor Ort die verschiedenen Mentalitäten kennen, die wir schließlich den jungen Mitarbeitern, unseren Auszubildenden, weitervermitteln können.

So lernen wir auch im Ausland, dass es wichtig ist, sich möglichst in der Sprache unserer Kunden bzw. der Abnehmerländer verständigen zu können, mindestens aber in der überwiegend angewandten Fremdsprache „englisch“. Wenn die Kunden hier vor Ort sind und sich über Produktionsprozesse und technische Fragen informieren wollen, so führen sie gelegentlich auch mit den Facharbeitern an den Einrichtungen und Maschinen Gespräche. Und wenn unsere Fachkräfte ins Ausland gehen, wird dort erwartet, dass wir mit ihnen kommunizieren können.

Aktuell spielt die Qualifizierung in den IT-Berufen eine große Rolle, der Nachwuchs bei uns ist aktuell noch sehr begrenzt.

In anderen Ländern, dieses wissen wir, findet die Qualifizierung in den IT-Berufen auf einem sehr hohen Niveau statt, beispielhaft seien hier USA, Japan und Kanada genannt.

Es ist deshalb für uns sehr wichtig, diese Qualifizierung, diese Ausbildungsinhalte kennenzulernen, um unseren Nachwuchs so zu qualifizieren, dass er auf dem gleichen Niveau wie die ausländischen Fachkräfte ist.

Diese Erfahrungen und Kenntnisse gewinnen wir durch gezielte und gut vorbereitete Fachinformationsreisen.

Die Polivalenz unserer Mitarbeiter, sowohl in der Verwaltung aber insbesondere auch in der Produktion, spielt eine immer größere Rolle und hat eine zunehmende Bedeutung für die Betriebe.

Ansätze sehen wir hierzu auch in anderen Ländern, wenn auch überwiegend in der fachtheoretischen Ausbildung. Dennoch können wir hieraus lernen, dass es wichtig ist, unseren Jugendlichen eine möglichst breite Ausbildung zu vermitteln. Ein Beispiel sei hier die fachtheoretische Ausbildung an einer Schule in Brasilien, wo die Jugendlichen die Möglichkeit haben, sich Grundkenntnisse sowohl in den Bereichen Metall wie Elektro als auch in Holz anzueignen. Die Konsequenz hieraus ist, dass die Jugendlichen mehr Chancen haben, einen Arbeitsplatz zu finden; auf der anderen Seite ist der Vorteil der Betriebe aber auch jener, dass sie junge Fachkräfte einstellen können, die sie mehrseitig in ihrem Betrieb einsetzen können.

In den letzten rund zehn Jahren haben wir erfahren, dass sich die technologischen und organisatorischen Rahmenbedingungen und Prozesse in hohem Tempo verändern. Wenn die Betriebe im Wettbewerb bestehen wollen, so müssen sie ihre Strukturen laufend an diese Veränderungen anpassen; das betrifft in besonderem Maße auch die berufliche Bildung und die Qualifikation der Mitarbeiter.

Vor allem in den hochentwickelten Industrieländern haben wir diese Veränderungen beobachten können. Das Literaturstudium gibt zwar einen Überblick und einen groben Einblick in diese veränderten Strukturen; aber umfassende Kenntnisse, die wir gegebenenfalls in unseren Betrieben anwenden und dort umsetzen können, gewinnen wir erst durch gründliche Besichtigungen vor Ort in den jeweiligen ausländischen Betrieben. Beispielhaft sei hier die Philosophie des Lean-Management bzw. der Lean-Production genannt.

So wird die berufliche Bildung immer mehr zu einem flexiblen System. Ergänzend zu den Grundkenntnissen müssen vor allem technisch orientierte Zusatzprogramme vermittelt werden. Dieses sehen wir heute schon in vielen Ländern, nicht nur in den hochentwickelten Industrieländern.

Eine Art der Flexibilisierung der beruflichen Bildung ist die modulare Ausbildung. Die Jugendlichen werden in speziellen Fertigkeiten ausgebildet, oftmals mit einer Abschlussprüfung am Ende des jeweiligen Moduls.

Nicht zuletzt aus den Erfahrungen anderer Länder fanden bei uns Überlegungen statt, eine modulare Qualifizierung in unser duales

Berufsbildungssystem einzubeziehen - in diesem Zusammenhang erwähne ich beispielhaft das vom DIHT entworfene Satelliten-Modell. Es wird noch eine Weile vergehen, bis sich die Einbeziehung von ergänzenden Modulen in unser duales System durchsetzen wird. Gerade deshalb ist es wichtig, einen intensiven Gedanken- und Erfahrungsaustausch mit den Betrieben und Institutionen im Ausland zu führen, die sich mit der modularen Qualifizierung befassen.

In jedem Fall können wir die Qualifizierung in Form von Modulen in die betriebliche Weiterbildung einbeziehen. Deshalb ist es für die Fachkräfte der beruflichen Bildung, hier auch insbesondere für den Berufsausbilder, der mehr und mehr auch in die betriebliche Weiterbildung eingebunden wird, wichtig, sich vor Ort über die Entwicklung der modularen Qualifizierung zu informieren.

Lassen Sie mich meine Eindrücke und gewonnenen Erfahrungen aus vier Fachinformationsreisen, als Teilnehmer wie auch als Tutor, so zusammenfassen:

In anderen Ländern wird, wie bei uns, qualifizierte Arbeit geleistet; es werden hochwertige Produkte erzeugt. Das Qualifizierungsniveau der Fachkräfte in diesen Ländern befindet sich auf einem hohen Stand; denn sonst könnten diese Erfolge nicht in dem Umfang erzielt werden. Deshalb ist es für uns heute wichtiger denn je, dass wir mit wachen Augen hinsehen und mit offenen Ohren hinhören, wie die Fachkräfte in anderen Ländern qualifiziert werden - und der effizienteste Weg hierzu ist jener, dass wir uns diese Eindrücke vor Ort im intensiven Erfahrungs- und Gedankenaustausch mit den dortigen Bildungsexperten beschaffen. Wir können mit Sicherheit manche Elemente jener Ausbildungsmethoden in unsere Arbeit einbeziehen, und ich denke, dieses habe ich mit meinen vorherigen Ausführungen dargelegt.

Ergänzend möchte ich anmerken, dass die von der CDG durchgeführten Fachinformationsreisen, die regelmäßig hervorragend organisiert und durchgeführt sind, nach meiner Kenntnis und Erfahrung eine ausgezeichnete Einrichtung sind, um Bildungssysteme anderer Länder kennenzulernen. Motivierte Teilnehmer, und dies ist überwiegend der Fall, und ein souveräner und kompetenter Leiter dieser Gruppen, bislang in Form des Tutors, sorgen für den hohen Nutzen dieser Reisen, wie wir aus den Reiseberichten und den anschließenden Auswertungen deutlich entnehmen können.

So wünsche ich mir, dass diese Fachinformationsreisen in der bewährten Form noch lange Bestand haben werden.

Berlin, 18/19.10.2001