

Greifswalder Erklärung

Die Teilnehmer der IX. Berufsbildungstage Mecklenburg-Vorpommern 2010 in Greifswald wenden sich an die Politiker in den gewählten Gremien des Landes und der Kommunen, die Vertreter der Wirtschaft und der Sozialpartner, die Entscheidungsträger in den Institutionen der Arbeitsagenturen und der ARGE n sowie an die Bildungsexperten in den Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung mit der folgenden Erklärung.

Die gegenwärtigen gesellschaftlichen Entwicklungen widerspiegeln sich in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, deren Akteure vor der Herausforderung stehen, diese zukunftsorientiert zu gestalten.

1. Es gibt viele Menschen, die sich im Arbeitsprozess weiterbilden und weitere, die nach einer längeren Pause wieder in den Beruf einsteigen wollen und sich auf dem veränderten Arbeitsmarkt neu orientieren müssen. Die Bildungsdienstleister stellen sich diesen Anforderungen und entwickeln Angebote, die sie den Unternehmen, Fördereinrichtungen und Agenturen anbieten. Bisherige Förderprogramme unterstützen fast ausschließlich die Durchführung von Maßnahmen, nicht aber deren Entwicklung. Eine hohe Qualität der Maßnahmen benötigt vor deren Zertifizierung vorgelagerte und gerade in Bezug auf Unternehmen begleitende Prozesse. Gegenwärtig stammen viele Weiterbildungsangebote noch aus der Industriegesellschaft und weniger aus der Wissensgesellschaft mit ihren lernintensiven Arbeitsplätzen. Für die Vorbereitung von innovativen Weiterbildungskonzepten müssen die Bildungsdienstleister eine Infrastruktur bereitstellen, die sie gegenwärtig aus den Mitteln für die Durchführung der Maßnahmen nicht finanzieren können. Die zu erzielenden Kostensätze decken darüber hinaus oftmals nicht die für Werkstätten von den Kammern vorgeschriebenen Ausstattungen oder das Zahlen des geforderten Mindestlohns für die Mitarbeiter.

Hier ist ein Umdenken in der Förderpolitik erforderlich. Qualität wird durch gut vorbereitete zukunftsorientierte Angebote, deren Vorlauf und Entwicklung mitfinanziert werden sowie von qualifizierten Mitarbeitern, deren eigene Weiterbildung gewährleistet sein muss, gesichert.

2. Kleine Unternehmen erreichen eine nachhaltige Fachkräftesicherung vor allem durch die Verzahnung von beruflicher Ausbildung und betrieblicher Weiterbildung im Arbeitsprozess.

Es zeigt sich aber, dass Bildungsunternehmen oft die sehr individuellen Bedürfnisse von kleinen Unternehmen nicht erfüllen können. Das ist mit starren Curricula und einer externen Qualifizierung nicht zu erreichen. Daher erschließen sich kleine Unternehmen eigene innerbetriebliche Reserven, stoßen jedoch dabei an Grenzen. Innovative Bildungsdienstleister unterstützen die Unternehmen in diesem Prozess durch Beratung und Bereitstellung von erprobten Instrumenten sowie einfach anzuwendenden Handreichungen und gehen damit über das Kerngeschäft „Bildung“ weit hinaus. Kleine Unternehmen benötigen insgesamt aber eine noch größere externe Unterstützung bei der Umsetzung einer systematischen Personalentwicklung einschließlich der Verzahnung von beruflicher Ausbildung und betrieblicher Weiterbildung, um das regionale Wirtschaftspotenzial zu stärken und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten.

Die Entwicklung der Bildungsdienstleister zu Kompetenzzentren zur umfassenden Betreuung, Beratung und Bildung für kleine und mittlere Unternehmen bedarf bildungspolitischer Unterstützung. Bildungsdienstleister benötigen für diese Aufgaben geeignete interne Infrastrukturen und qualifiziertes Personals, dessen notwendige Weiterbildung förderfähig sein sollte.

3. Der demografisch bedingte Rückgang der Bevölkerung Mecklenburg-Vorpommerns zieht einen Rückgang der absoluten Zahlen von Teilnehmenden an Bildungsangeboten aller Art nach sich. Damit sind Konzentrationsprozesse in der beruflichen Bildung unausweichlich. Eine zukunftsfähige Bildung benötigt Strukturen, die effektiv, effizient und flexibel sind und Innovationen fördern. Die Akteure der beruflichen Bildung in Mecklenburg-Vorpommern sind aufgefordert die Entwicklungen zu unterstützen, die Bildung von Verbänden ausbildender (Berufsschule, Kammern, Fachverbände) sowie weiterbildender Stellen zu forcieren und eine stärkere Kooperation der Lernorte Schule, Betrieb bzw. Überbetriebliche Ausbildungsstätte sowie Bildungsdienstleister anzustreben. Vorhandene Ressourcen sind zukünftig intensiver kooperativ von den Trägern der beruflichen Bildung zu nutzen.

Strukturelle Änderungen in der Bildungslandschaft haben verschiedenste Auswirkungen auf alle Akteure der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Die fachlichen und regionalen Umstrukturierungs- und Konzentrationsprozesse in der beruflichen Bildung sind bildungspolitisch zu unterstützen.

4. Es gilt, einem demografisch bedingten Arbeitskräftemangel in den nächsten Jahren vorzubeugen und weitere Reserven für den Arbeitsmarkt zu erschließen. Eine wichtige Gruppe sind die hier lebenden und künftig noch zu erwartenden Migranten. Bei aller Anerkennung der bisherigen Ergebnisse bei der Eingliederung der Migranten werden deren Potenziale hinsichtlich ihrer speziellen beruflichen und kulturellen Erfahrungen sowie ihrer Sprachkompetenzen nicht genügend erkannt und weiterentwickelt. Hier fehlt ein konzeptioneller Vorlauf, den viele Bildungsunternehmen strukturell und personell nicht leisten können.

Es wird den beteiligten Gremien empfohlen, die Zusammenarbeit der unterschiedlichen Interessenvertreter zu forcieren und die Kompetenzen über Netzwerke zu bündeln sowie deren Finanzierung zu ermöglichen.

5. Die berufliche Bildung nimmt zunehmend auch wieder die Menschen in den Blick, welche auf Grund ihrer Voraussetzungen speziell gefördert werden müssen, um ihnen Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erschließen. Fehlende Schul- oder Berufsabschlüsse sowie ungenügende Grundkompetenzen im Lesen, Schreiben und Rechnen münden oft in Arbeits- und Perspektivlosigkeit. Die vorliegenden umfangreichen Erfahrungen von Projekten, die diese Personengruppen erfolgreich bei einer nachholenden und berufsbezogenen Grundbildung unterstützen, müssen stärker in die Aus- und Weiterbildungspraxis Mecklenburg-Vorpommerns transferiert werden. Hierbei gilt es, neben den Arbeitssuchenden auch Arbeitnehmer und Unternehmen zu unterstützen. Unternehmen sind aufzuschließen, damit sie zukünftig in ihren Personalentwicklungsprozessen *alle* Mitarbeiter und damit auch Mitarbeiter auf „Einfacharbeitsplätzen“ und im Niedriglohnbereich einbeziehen. Dazu benötigen die Unternehmen Unterstützung durch die Bildungsdienstleister.

Nachholende Grundbildung sollte berufsbezogenen Charakter tragen und ist als Pflichtaufgabe der beruflichen Weiterbildung anzuerkennen. Erforderlich ist ein landesweites Angebot an qualitativ hochwertigen Möglichkeiten in bzw. über Aus- und Weiterbildungseinrichtungen. Deren Mitarbeiter sind für die Umsetzung entsprechender Angebote speziell fortzubilden.

6. Die Effektivität der beruflichen Ausbildung und der Anteil von Abbrüchen der beruflichen Erstausbildung wird u. a. von der Qualität der Berufsorientierung und von dem Erwerben gewerblich-technischer und sozialer Kompetenzen bereits während der allgemeinen Schulbildung bestimmt.

Darauf aufbauend ist die Sicherung von Ausbildungsplätzen in strukturbestimmenden Branchen und Unternehmen des Landes eine zentrale Aufgabe und eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung. Die Projekte über das JOBSTARTER-Programm des Bundes in Mecklenburg-Vorpommern unterstützen diesen Prozess nachhaltig und gewährleisten auch die Einbeziehung der beruflichen Schulen, die gegenwärtig einen fachlichen und räumlichen Konzentrierungsprozess durchlaufen. Um die Qualität der beruflichen Ausbildung zu gewährleisten, sind nicht nur Forderungen an das Schulbildungssystem und die Berufsfrühorientierung zu stellen, sondern auch eigene Potenziale zu erschließen.

Dazu sind neben den Erfahrungen in den Unternehmen insbesondere die Erkenntnisse aus den JOBSTARTER-Projekten transferfähig aufzubereiten. So können Entscheidungen für eine effektive berufliche Ausbildung vorbereitet und begründet werden.

Mecklenburg-Vorpommern hat eine leistungsfähige Basis für die berufliche Aus- und Weiterbildung sowie für das lebensbegleitende Lernen im Beruf und außerhalb der Erwerbstätigkeit. Davon zeugen viele erfolgreiche Projekte und Programme auf Landes- und Bundesebene, die von Maßnahmeträgern des Landes durchgeführt werden. Hier gilt es anzusetzen, um mit Tradition und Innovation die Herausforderungen der Zukunft zu meistern. Die Greifswalder Erklärung soll dazu beitragen, die vorhandenen Potenziale in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu erkennen und zu entwickeln, um die Regionen des Landes Mecklenburg-Vorpommern nachhaltig zu stärken.

Greifswald, den 11. Juni 2010