

LAVORARE IMPARANDO – IMPARARE LAVORANDO

LERNEN BEIM ARBEITEN – ARBEITEN BEIM LERNEN

Lehrlingsausbildung und Duales System – Konferenz, 30. Oktober 2015

Aula Magna des Technischen Instituts Amedeo Avogadro, Turin

Organisiert von CGIL, CISL und UIL Piemont im Rahmen des Projekts Unions4VET

Zusammenfassung der Redebeiträge

Das Treffen fand unter dem Vorsitz von **Teresa Cianciotta** und **Graziella Rogolino**, in Vertretung von CGIL, CISL und UIL Piemont statt.

Vorbemerkung

Im Anschluss an die Gemeinsame Erklärung über die **Europäische Ausbildungsallianz** hat sich der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) im Europäischen Gewerkschaftsbund konkret der Reform, Entwicklung und Verbesserung der Systeme der Lehrlingsausbildung in Europa angenommen.

Um das Bewusstsein für den Wert dieses Instruments unter Arbeitnehmern und Jugendlichen zu fördern, ist die Schaffung attraktiver Rahmenbedingungen für Unternehmen und für Auszubildende von grundlegender Wichtigkeit.

Die Initiative wurde ins Leben gerufen, um eine nachhaltige Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften auf dem Gebiet der Bildung und der Berufsbildung zu fördern und damit diese sich maßgeblich am Meinungsaustausch mit den regionalen Hauptakteuren beteiligen.

Das **Projekt Unions4VET** wird durch das deutsche Bundesministerium für Bildung und Forschung mit folgenden Zielen finanziert:

- **Verbreitung des Instruments Lehrlingsausbildung unter Jugendlichen und Unternehmen;**
- **Förderung der Vernetzung zwischen den verschiedenen Realitäten;**
- **Aufbau von Pilotprojekten mit Partnern (Portugal, Italien, Griechenland, der Slowakei und Lettland)**
- **Verstärkung des Dialogs über die Lern- und Ausbildungsprozesse, um qualitativ gute Strukturen zu schaffen und Mindeststandards in der gesamten EU zu erreichen.**

Die Konferenz wurde mit folgenden Beiträgen eingeführt:

- **Thomas Deluca**, Rektor des Technischen Instituts Amedeo Avogadro, Turin
- **Ulrich Nordhaus**, Referent für Europäische Bildungspolitik DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund
- **Piero Viotti**, Referent für die Lehrlingsausbildung, Region Piemont
- **Marcello Maggio** im Namen der CGIL, CISL und UIL Piemont

Diskussionsbeiträge am runden Tisch:

- **Luigi Bobba** Staatssekretär im Arbeitsministerium mit Verantwortung für Bildung und Vizepräsident des Ausschusses Arbeitspolitik in der Abgeordnetenversammlung
- **Fabrizio Manca** Direktor, Schulbehörde Piemont
- **Gianna Pentenero** Ministerin für Arbeit, Bildung und Berufsbildung, Region Piemont
- **Filippo Provenzano** Rete Imprese Italia, italienischer Arbeitgeber Verband
- **Roberto Rinaldi** Verband -Industrieunternehmen
- Der abschließende Beitrag war von **Guglielmo LOY**, Generalsekretär UIL Nazionale

Beiträge

- **Thomas Deluca** - Rektor des Technischen Instituts Amedeo Avogadro, Turin

Der Leiter der Schule, die ihre Räume oft für solche Veranstaltungen zur Verfügung stellt, betont, dass die von ihm geleitete Schule eine von insgesamt sieben italienischen Schulen ist, die innovative Projekte durchführen und dass sie deshalb auch von Ergebnissen in diesem Projekt, das in der Veranstaltung vorgestellt wird, profitieren kann.

Im Folgenden hebt er hervor, dass "wir einen **Generationenvertrag** brauchen. Bei vielen Jugendlichen muss der falsche Glaube, ein solcher Pakt sei nur für die älteren Generationen auf Kosten vorteilhaft, zerstreut werden. Zum Beispiel kann die betriebliche Bildung für die dritte Klasse der Mittelschule sicherlich positive Auswirkungen für die berufliche Orientierung beinhalten. Es ist eine Maßnahme mit der Zielsetzung, die mehr als 40% ige regionale und nationale Jugendarbeitslosigkeit zu verringern.

Schließlich richtet Deluca einen dringenden Appell an die Gewerkschaften, sich stärker für Maßnahmen zur Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen einzusetzen.



- **Ulrich Nordhaus**, Referent für Europäische Bildungspolitik DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund¹

"Herzlichen Dank für die Einladung. Ich freue mich, dass wir heute gemeinsam das Thema Ausbildung aufgreifen und als Gewerkschaften die berufliche Bildung in den Mittelpunkt setzen.

Vorstellen will ich das Projekt „Unions4VET“. Dabei geht es um die Kooperation der Gewerkschaften im Bereich der Berufsbildung. Bevor ich jedoch näher hierauf eingehe, gestattet mir einige Vorbemerkungen.

Ich bin nun seit rund 20 Jahren beim Deutschen Gewerkschaftsbund für den Bildungsbereich zuständig. Langweilig war es nie. Immer wieder gab es unterschiedliche Aufgaben, viele Aktionen und Initiativen. Stellungnahmen und Gegendruck zu Forderungen der Arbeitgeber, Gespräche mit Parlamentariern oder Ministerien zur Bildungspolitik. Manchmal erfolgreich und manchmal weniger. Das gehört einfach dazu.

Was mich aber in den letzten Jahren besonders gewundert hat, ist es, dass noch vor zehn Jahren die duale Berufsausbildung in Deutschland als Auslaufmodell bezeichnet wurde und nun „best-practice“ für die europäischen Bildungssysteme ist. Wir Gewerkschaften haben uns immer dafür eingesetzt, dass die Kombination aus praktischen Elementen im Betrieb und theoretischen Elementen in der Schule ein wichtiger Einstieg in das Berufsleben ist.

Gestattet mir eine zweite Vorbemerkung.

Ich habe mich immer gefragt, warum Kinder am 1. Schultag voller Zuversicht, Motivation und Begeisterung kommen und warum diese Lernfreude so schnell nachlässt. Sei es nach der vierten Klasse oder in der Sekundarstufe.

Hand aufs Herz! Wer von uns kann sich nicht an Misserfolge in der Schulzeit erinnern. Viele wurden in der Schule mit dem vergifteten Gedanken infiziert: du bist ein Niemand. Häufig wurde mit dem späteren Leben gedroht.

Sieh dich vor; keine falsche Bewegung; vor allem keine falsche Antwort; bloß nicht zu den blinden Passagieren gehören, die von Bord müssen.

Nicht viel fragen, aber immer intelligent gucken. Ich glaube, viele wurden in ihrer Schule dadurch geprägt, dass ihr Nichtwissen und ihre Fehler aufgezählt wurden. Selbständigkeit und Eigensinn, Reflektieren und Diskutieren bleiben dabei auf der Strecke. Von der Fähigkeit im Team zu arbeiten oder durch das Überwinden von Fehlern zum Ziel zu gelangen, einmal ganz zu schweigen.

Gegenwart und Zukunft sehen anders aus. Gebraucht werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die selbständig handeln und denken, die Arbeitsprozesse planen und im Team verwirklichen, die aus Fehlern lernen und sich selbst und andere kritisch hinterfragen, die nicht Objekte sind, sondern Subjekte in der Arbeitswelt.

Das ist der Grund dafür, dass sich Gewerkschaften für Schule, Berufsorientierung und berufliche Bildung einsetzen.

¹ (Anm.: der hier reproduzierte Text wurde im Original gekürzt vorgetragen)



1. Ausgangslage

Bei der Frage der Berufsbildung geht es uns Gewerkschaften in erster Linie um die Verantwortung für die Jugendlichen. Eine Jugendarbeitslosenquote von 22% in Europa bedeutet rund sechs Millionen Einzelschicksale. Hier müssen die Staaten, die Arbeitgeber und die Gewerkschaften gemeinsam aktiv werden. Eine verlorene Generation ist ein Armutszeugnis für Europa.

Wiederholt hat die Gewerkschaftsjugend auf europäischer Ebene eingefordert: Stop talking – act now. Es geht um Sofortprogramme für junge Menschen und die Umsetzung der Jugendgarantie, die leider immer noch nicht in allen Ländern aufgegriffen wird.

Jeder Europäer unter 25 Jahren, der die Schule verlassen oder den Job verloren hat, soll binnen vier Monaten ein Arbeitsplatz- oder Qualifikationsangebot bekommen. So haben es die Arbeitsminister der EU-Staaten 2013 beschlossen.

Für diese „Jugendgarantie“ bewilligten sie 6,4 Milliarden Euro – zusätzlich zu anderen Programmen und dem gut gefüllten Europäischen Sozialfonds. Das Problem ist jedoch, dass die Mittel kaum abgerufen werden. So sind von den 6,4 Milliarden gerade einmal 900 Millionen abgeflossen.

Gründe hierfür: Die Arbeitsämter sind überlastet, so dass sie nicht zur Umsetzung neuer Programme kommen. Der Staat findet häufig keine Bündnispartner für Ausbildungs- und Beschäftigungsinitiativen mehr, nachdem die bisherige Krisenpolitik darauf gesetzt hat, die Tarifsysteme und damit Gewerkschaften, Kammern oder Arbeitgeberverbände zu schwächen. In einer fragmentierten Wirtschaft fehlen schlicht die Ansprechpartner.

Und in schrumpfenden oder bestenfalls schwach wachsenden Volkswirtschaften besteht kaum Arbeitskräftebedarf und wenig Ausbildungsbereitschaft aufseiten der Unternehmen. So werden EU-Mittel am ehesten eingesetzt, um Lohnkostenzuschüsse zu finanzieren. Ob dadurch zusätzliche Arbeits- oder Ausbildungsplätze entstehen, ist höchst fraglich. Dies ist eine Folge der Sparpolitik.

Und das ist untragbar. Eigentlich war das schon vor über 2.500 Jahren eine Binsenweisheit. „Die Grundlage eines jeden Staates ist die Ausbildung seiner Jugend“. So nannte es der griechische Philosoph Diogenes.

Und noch heute finden sich junge Menschen in einer fatalen Situation:

- Zwischen der Sorge um einen interessanten, zukunftsfesten Ausbildungsplatz und dem Risiko prekärer Arbeitsverhältnisse;
- Zwischen einer ausreichenden Planung der Alterssicherung und dem Haushalten bei knapper Kasse;
- Zwischen sogenannten „Patchwork-Biografien“ aus „MacJobs“, befristeten Honorar- und Werkverträgen, Erziehungszeiten und erodierender Vollzeitarbeit.
- Zwischen notwendiger Weiterbildungszeit und dem Fehlen fachgerechter Angebote, abgerundet durch zum Teil mangelnde Zeit-, Finanzressourcen.

Wer da noch über die Überalterung in Europa klagt, macht sich lächerlich. Das ist selbst verschuldet.

Klar ist: Das duale System ist kein Instrument, um die Jugendarbeitslosigkeit in Europa kurzfristig zu bekämpfen. Mittelfristig geht es allerdings darum, die berufliche Ausbildung in Europa zu stärken.



Im Dezember 2012 wurden im sogenannten Berliner Memorandum die Grundlagen für Berufsbildungsk Kooperationen gelegt. Sieben EU-Länder wollten künftig bei der Reform ihrer Ausbildungssysteme eng zusammenarbeiten. Deutschland, Spanien, Griechenland, Portugal, Italien, die Slowakei und Lettland haben unter Beteiligung der Europäischen Kommission das Memorandum unterzeichnet.

Es folgte im Juni 2013 die Europäische Ausbildungsallianz. Gemeinsames Ziel ist es, die Qualität, das Angebot und die Attraktivität zu erhöhen. Die Gewerkschaften unterstützen über den EGB nachdrücklich diese Initiative.

Mit der Unterzeichnung der gemeinsamen Erklärung zur Europäischen Ausbildungsallianz hat sich der DGB über den EGB dazu verpflichtet,

- die Ziele der Allianz zu unterstützen,
- an der Einführung und Verbesserung von Ausbildungssystemen mitzuwirken,
- das Bewusstsein von Arbeitgebern und Jugendlichen für die Vorteile von Lehrstellen zu fördern,
- Informationen zu verbreiten und Maßnahmen zu unterstützen, mit denen attraktivere Bedingungen für Unternehmen und Auszubildende (Auszubildende) und der ordnungsgemäße Einsatz von Auszubildenden (Auszubildende) im Einklang mit geltenden Rechten und Pflichten sichergestellt werden.

Wir wollen diesen Berufsbildungsdialog – allerdings auf Augenhöhe! Wenn ich Mitteilungen der Europäischen Kommission lese, dann graut es mir manches Mal. Ich lese Effizienz, Rationalisierung, Flexibilität, Wertschöpfung, Output, Mobilität, Exzellenz und/oder Humanressourcen.

Im Mittelpunkt steht die Wertschöpfung und nicht die Wertschätzung der Menschen. Alles wird hergeleitet vom Markt, von der internationalen Konkurrenz, von der Globalisierung und von Privatisierungstendenzen. Jeder ist für sich selbst verantwortlich. Der Markt wird es richten.

Gefragt wird lediglich: Ist die Jugend fit für die Wirtschaft? Nicht gefragt wird, ob diese Wirtschaft auch fit für die Jugend ist.

Das hat dann auch mit Mitbestimmung zu tun. Um heute leben und arbeiten zu können, um eine gute Arbeit zu finden, reicht eine schmale Ausbildung für eine Tätigkeit oder eine Anlernfertigkeit nicht aus. Gebraucht wird ein Grundgerüst, ein breites Verständnis. Jede berufliche Ausbildung, die zu gesellschaftlicher Entwicklung beitragen soll, wird eingebettet sein müssen in eine umfassende Persönlichkeitsbildung.

Notwendig ist eine breite und gute Bildung für alle.

Der EGB hat deshalb deutlich gemacht, wie die gewerkschaftliche Position ist.

„systematische, langfristige Ausbildung, bei der sich Ausbildungsperioden am Arbeitsplatz und in einer Bildungs- oder Berufsbildungseinrichtung abwechseln. Der Lehrling ist vertraglich an den Arbeitgeber gebunden und erhält eine Vergütung (Gehalt oder Aufwandsentschädigung). Dabei ist es Sache des Arbeitgebers, dem Auszubildenden eine Ausbildung zu bieten, die zu einem bestimmten Beruf führt.“



Der Erfolg des dualen Systems in Deutschland ist mit besonderen Voraussetzungen verknüpft. Das duale System ist kein rein staatliches Bildungssystem, sondern lebt vom Engagement der Gewerkschaften und der Arbeitgeber. Durch die Ausbildung im Betrieb werden die Jugendlichen zu Insidern in den Unternehmen. Die Perspektive der Arbeitgeber ist einfach: Sie sichern durch die Ausbildung den künftigen Fachkräftenachwuchs – und zahlen deshalb auch eine Vergütung an die Auszubildenden.

Für die Gewerkschaften sind die Jugendlichen akzeptierter Teil der Belegschaften. Betriebs- und Personalräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen streiten für die Rechte der Auszubildenden. In den Tarifverhandlungen setzen sich die Gewerkschaften ebenfalls für die Azubis ein.

Auch an der Steuerung des Berufsbildungssystems sind Gewerkschaften, Arbeitgeber und der Staat – trotz aller Konflikte – gemeinsam beteiligt. Sie entwickeln die Ausbildungsberufe mit ihren Expertinnen und Experten aus der Praxis. Dies sichert eine hohe Akzeptanz der Ausbildungsberufe in der Arbeitswelt. Die rund 330 Ausbildungsberufe in Deutschland sind eben unsere gemeinsamen Berufe.

Unser duales System ist dabei auf Beruflichkeit angelegt. Es vermittelt Berufe und nicht nur das, was an einem einzelnen Arbeits- oder Ausbildungsplatz gebraucht wird. Der Lernort Betrieb ist deshalb ein unverzichtbarer Bestandteil der modernen Berufsbildung. Er kann nicht ersetzt werden – weder durch das Internet noch durch außerbetriebliche Bildungszentren und Lehrwerkstätten. Jeden Beruf muss man zuletzt praktisch – in der Wirklichkeit des Arbeitslebens – erlernen. Daher ist die Dualität beruflicher Bildung ein grundlegendes Prinzip beruflicher Bildungssysteme, um das man nicht herum kommt.

Die Berufsschule muss die Verallgemeinerung dessen sicherstellen, was im Unternehmen im Einzelfall vermittelt wurde. Durch die wachsende Spezialisierung vieler Betriebe, durch die immer stärkere Konzentration auf Kernaufgaben, können mehr und mehr Unternehmen nur noch Ausschnitte aus dem Spektrum der Berufsbilder vermitteln. Dadurch steigt die Bedeutung der Berufsschule.

2. Ziele des Projekts

Nun bin ich heute auch eingeladen, um über das Projekt „Unions4VET“ zu sprechen. Wie ist es eigentlich dazu gekommen? Im Rahmen der Berufsbildungskoooperation des deutschen Bildungsministeriums wurden mit verschiedenen Ländern Verträge abgeschlossen und bilaterale Arbeitsgruppen eingerichtet. Auf einer Veranstaltung im letzten Jahr wurde ich gefragt, warum die Gewerkschaften an diesen Arbeitsgruppen nicht teilnehmen. Die Antwort war leicht: Sie werden in verschiedenen Ländern erst gar nicht eingeladen. Das stieß – zumindest in Deutschland – auf Unverständnis.

Und so sind wir gefragt worden, ob wir als DGB diesen Dialog unterstützen wollen. Wir tun dies natürlich gerne. Und hier arbeiten das Berufsfortbildungswerk des DGB (Monika Stricker, Kurt Pichler) und die Bildungsabteilung des DGB (Thomas Gießler, Hans Ulrich Nordhaus) zusammen.

- Kooperation der Gewerkschaften im Bereich der Berufsbildung mit seinen Partnerorganisationen in Portugal, Italien, Griechenland, Slowakei und Lettland zu verstärken



- Aktive Einbindung der Sozialpartner in die bereits bestehenden und geplanten Initiativen zur Berufsbildungszusammenarbeit
- Ausbau und Verstärkung der Kooperation mit den Partnergewerkschaften und Erweiterung der Vernetzung mit den zuständigen Organisationen in den Ländern
- Initiierung von Lernprozessen und Berufsbildungsdialoge, um qualitative Mindeststandards zu schaffen

Im Projekt wollen wir kooperieren und uns – wie heute – mit den italienischen Kolleginnen und Kollegen austauschen.

Wir wollen gemeinsam überlegen, wie junge Menschen auf das Berufsleben vorbereitet werden können. Dabei geht es nicht um einen schlichten Export der dualen Berufsausbildung.

3. Vorgehensweise

Die Projektinitiative ist darauf angelegt, die gewerkschaftliche Kooperation in der Berufsbildung nachhaltig zu fördern und in Dialogprozesse der relevanten Akteure vor Ort zu integrieren.

- Netzwerkbildung und Förderung der Zusammenarbeit im Bereich der Berufsbildung mit den Gewerkschaften in den Partnerländern
- die Konkretisierung über Pilotvorhaben sowie den Austausch über Peer-Reviews über die erzielten Ergebnisse mit allen Partnern
- die Aufbereitung und Transfer der Ergebnisse

4. Umsetzung

In diesem Jahr geht es um den Projektaufbau. Mittlerweile haben wir gute Kontakte nach Italien, Portugal, Lettland und in die Slowakei geknüpft. Der Informationsaustausch steht also im Mittelpunkt:

- Berufsbildungsdialog mit den Gewerkschaften und Partnerorganisationen
- Identifizierung von Experten für berufliche Ausbildung und Vernetzung mit gewerkschaftlichen Akteuren
- Identifizierung von deutschen Experten für berufliche Ausbildung für Seminare in Italien und Portugal (Gewerkschaften, Arbeitgeber, Kammern)
- Aufbau von Netzwerken und Unterstützungsstrukturen
- Identifikation von Bedarfen vor Ort und möglichen künftigen Pilotprojekten
- Seminarplanung

Am 9. November 2015 haben wir die Auftaktveranstaltung in Berlin. Dann sind erstmalig alle beteiligten Länder und Gewerkschaften zusammen, um das Projekt mit Leben zu füllen, Gute Praxis auszutauschen und gemeinsame Handlungsfelder zu identifizieren.

5. Umsetzung - Pilotphase

Schon während der Tagung wollen wir uns Klarheit verschaffen, wie Gewerkschaften in den Ländern beteiligt werden und wie die jeweilige Ausbildung strukturiert ist.

Gute Ausbildung in Europa braucht aus meiner Sicht geregelte Instrumente. Ich halte es deshalb für sinnvoll, sich bei der Übernahme dualer Elemente über Mindeststandards für eine moderne Berufsausbildung zu verständigen.

Dazu zählen die Ausbildungsdauer für das Erlernen eines Berufes, die Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Berufsschule und der rechtliche Status der Auszubildenden. Für die Akzeptanz und Attraktivität moderner Berufsbildungssysteme ist die Einbeziehung von Sozialpartnern, Berufsschulen und Wissenschaft in einen Berufsbildungsdialog unerlässlich.

Zu den Instrumenten in dem Projekt können auch Schulungen von Trainern gehören und die Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen gehören. Ich bin da sehr gespannt auf eure Ideen und Vorschläge. Und ich hoffe auch, dass wir in Deutschland von euren Erfahrungen profitieren können.

Ich schließe mit einem Satz des Sozialdemokraten August Bebel. Vor 100 Jahren sagte er:

„Genies fallen nicht vom Himmel. Sie müssen Gelegenheit zur Ausbildung und Entwicklung haben.“

- **Piero Viotti**, Referent für die Lehrlingsausbildung, Region Piemont

Präsentation in Powerpoint mit dem Titel: "**Was wir bisher getan haben und was wir noch tun wollen**"

➤ **Was wir bisher erreicht haben**

Der Rahmen, in dem wir uns bewegen, ist der der Europäischen Ausbildungsallianz.

Die Reform betrifft jugendliche Auszubildende, die Unternehmen und die allgemeine und beruflichen Bildung mittels drei Ansätzen:

I – hinsichtlich der Berufsqualifizierung und -abschlusses, der für Jugendliche in der Altersgruppe zwischen 15 und 25 vorgesehen ist. Hier müssen die Lohnstruktur der Arbeit und Ausbildung und das Verhältnis Schule – Betrieb überprüft werden. Diese Art der Lehrlingsausbildung ist die komplexeste und die, wo sich das Verhältnis mit dem Arbeitsmarkt am schwierigsten gestaltet.

II – was die berufsvorbereitende Ausbildung, die auf die Altersgruppe zwischen 18 und 29 Jahren abzielt, angeht: Hier muss die Ausbildung im Betrieb weiterentwickelt werden.

III – und bezüglich des dualen Studiums und Forschung, welche erlaubt höhere Bildungsqualifizierungen wie ein Hochschuldiplom oder ein Doktorat zu erreichen, ebenfalls für die Altersgruppe zwischen 18 und 29 Jahren: In dieser Art der dualen Ausbildung haben wir 90% des Erfolgs zu verzeichnen, da es sich hier um hochmotivierte Jugendliche handelt. Es muss aber auch betont werden, dass diese Ausbildung hohe Investitionen erfordert.

Die Auszubildenden in diesen drei Kategorien der dualen Lehrlingsausbildung in Piemont waren:

Für Kategorie I: 887 Jugendliche; für die Kategorie II: 55 182 Jugendliche; für Kategorie III: 453 Jugendliche.



Die Innovationen im System, finden sich an drei Fronten: a) Governance; b) Entwicklung von Kompetenzen;
c) Vereinfachung der Verwaltung.

a) **Governance**, das heißt, gemeinsame Entscheidungsprozesse an denen die Region und allen anderen Akteure beteiligt sind. Für uns bedeutet das „piemontesische Modell“ für Lehrlingsausbildung, dass den verschiedenen Interessen gerecht wird.

b) **Entwicklung von Kompetenzen** bedeutet, dass den Bildungseinrichtungen und Universitäten eine zentrale Rolle zukommt. Es wird aber auch ein betrieblicher Tutor erforderlich, der sich in den beteiligten Unternehmen der Ausbildung widmet.

Zwei weitere Elemente sind für die Entwicklung von Kompetenzen unerlässlich:

- Die Zusammenarbeit zwischen Bildungssystem und Arbeitsmarkt und
- Flexible Ausbildungsprogramme

c) **Die Straffung der Prozesse:**

- Die Suche nach Lösungen, die Förderung von Maßnahmen
- IT Lösungen, wie z.B. eine Datenbank mit den Namen der Auszubildenden und der Betriebe.

➤ **Wie sehen wir die Zukunft**

In diesem zweiten Teil versuchte Piero Viotti vor allem, den Begriff Lehrlingsausbildung zu definieren, als **einen Ansatz, der Bildung und Arbeit in einem Kontext der Kontinuität des Informationsflusses miteinander kombiniert.**

Es muss zunächst ein neuer regionaler Rahmen geschaffen werden, in dem alle 13 Typen der Lehrlingsausbildung zusammengefasst werden. Für eine bessere Effizienz des Systems als Ganzes ist die Verbesserung der Qualität der unterstützenden Dienstleistungen ebenfalls entscheidend.

Die **Ausbildungsabschlüsse** sollten folgende Niveaus/Kategorien umfassen:

- Qualifizierung und Berufsabschluss
- sekundärer allgemeiner Abschluss
- sekundärer spezialisierter technischer Abschluss
- Diplom der Höheren Technischen Institute
- Bachelor
- Master Niveau I und II
- Ph.D.

Zwei Typen von Berufsqualifikationen:

- Berufsvorbereitend und
- Forschung

Auf Unternehmensseite geht es um folgende Aspekte:

- Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit
- Vereinfachung des Zugangs
- Niedrigere Arbeitsnebenkosten
- Vereinfachte Bürokratie

Wenn man sich die Lehrlingsausbildung als Mittelpunkt eines Kreises vorstellt, dann muss sie von vier Elementen umkreist werden:

- Das allgemeine Bildungssystem
- Die Arbeitsmarktpolitik
- Die Betriebe
- Das Ausbildungssystem

Abschließend sind wir können die zukünftige Entwicklung der Lehrlingsausbildung in vier Aktionslinien zusammenfassen:

**Kontinuität Vereinfachung Qualität der unterstützenden Dienstleistungen
Integration**

- **Marcello Maggio**, Sekretär CISL Piemont, im Namen der CGIL, CISL und UIL Piemont

Maggio zeigt kritische Probleme und das Potenzial des Systems oder der Systeme auf und betont die Rolle, die die Gewerkschaften spielen könnten.

A) ENTWICKLUNG

Im Allgemeinen wird die Lehrlingsausbildung als eine Form des Einstiegs der Jugendlichen, die einen Beruf erlernen wollen, in das Arbeitsleben wahrgenommen.

Noch heute ist dies die Erwartung der Unternehmen: junge Menschen, die auf weitere Bildung verzichten, erlernen unter der Anleitung des Arbeitgebers (vor allem in kleineren Unternehmen) den Beruf.

Das heißt, mit niedrigen Kosten junge Arbeitnehmer durch praktische betriebliche Arbeit ausbilden.

Dieses "Verständnis" der Lehrzeit, das auf das erste strukturierte Gesetz von 1955 zurückgeht, hält sich zu einem großen Teil trotz der späteren regulatorischen Änderungen bis heute.

Das Unternehmen will, wenn die Absichten edel sind, den Auszubildenden auf die Aufgaben vorbereiten, die vor allem dem Betrieb nützen. Aus diesem Grund, empfindet der Betrieb die Ausbildungsvorgaben oft als Einschränkungen oder als Hindernis, als Zeitverschwendung, die nur vom Hauptziel ablenken.

Die Rolle der Gewerkschaften in der Governance dieses Modells war völlig unzureichend:

Eine Rolle, die sich nur auf Tarifverhandlungen beschränkte, darauf in den nationalen Tarifverträgen das niedrige Gehalt und die Dauer der Lehrlingsausbildung festzulegen.



Es gab keinen Versuch seitens der Gewerkschaft mit der Arbeitgeberseite einen grundlegenden Ansatz zu erarbeiten, in dem das Modell der Lehrlingsausbildung als beispielhaftes Modell für die berufliche Entwicklung und Ausbildung der Jugendlichen darstellt.

Wo dieser Durchbruch erfolgte, war es zugegebenermaßen nur dank der Sensibilität und Aufmerksamkeit des Unternehmens (leider eine eher seltene Situation).

Die klassische (berufsvorbereitende) Lehrlingsausbildung, wie oben beschrieben, hat Krisen erlebt.

Die schwerste Krise erfasst das System, wenn sich die Produktivitätsbedingungen ändern:

- Es wird weniger wichtig, professionell ausgebildete Arbeitnehmer zu haben;
- flexible Arbeitskräfte sind viel wichtiger für die Wettbewerbsfähigkeit.

Das Aufkommen flexibler Verträge stürzt die Lehrlingsausbildung (und nicht nur diese) in eine Krise: Es ist möglich Vertragsformen für Berufseinsteiger zu wählen, die von den Kosten her ebenso vorteilhaft und von den Ausbildungsaufgaben und der Verantwortung des Betriebes dem Unternehmen gegenüber sehr viel weniger anspruchsvoll sind.

Es ist vor diesem Hintergrund, dass versucht worden ist, die Lehrlingsausbildung neu zu beleben, mit einer Reihe von nicht immer schlüssigen Gesetzesmaßnahmen, durch die das Misstrauen gegenüber dem Instrument trotz aller guten Absichtserklärungen verstärkt wurde; im Gesetz Nr. 92 („Gesetz Fornero“²) sollte die Lehrlingsausbildung das „Hauptinstrument sein, um junge Menschen in die Arbeitswelt“ zu integrieren.

UND WAS IST HEUTE?

Die Erfahrungen im Piemont (positiv, aber in Bezug auf die Anzahl nicht signifikant) haben teilweise der Logik vorgegriffen, die nun in der neuen Lehrlingsausbildung, die im Gesetzesdekret 81 vom 15.06.2015 beinhaltet ist und durch die der Weg hin zu einem vollen dualen System von Ausbildung und Arbeit geebnet wird.

Auch das Dekret der „Guten Schule“ (Gesetz 107/15) hat das System der alternierenden Ausbildung Schule - Arbeit (wenn auch keine neue Methode) strukturiert und macht sie für Schulen zwingend.

Die alternierende Ausbildung kann auf den ersten Blick der Lehrlingsausbildung ähneln: Schulzeit, die sich mit einer Betätigung direkt in einem Betrieb abwechselt.

Aber die Instrumente unterscheiden sich grundlegend in ihrer Herangehensweise:

Die **Lehrlingsausbildung** ist vor allem ein befristeter Arbeitsvertrag, ein Vertrag in dem die Ausbildung sowohl am Arbeitsplatz und außerhalb des Betriebs maßgeblich und zwingend ist.

Da es sich um einen Arbeitsvertrag handelt, spielen die Sozialpartner bei der Festlegung der Merkmale des Vertrages eine wichtige Rolle.

² Anmerkung: es handelt sich um eine Arbeitsmarktreform der Arbeitsministerin Fornero unter Premierminister Monti im Jahr 2012.



Bei der **alternierenden Ausbildung** handelt es sich indessen in erster Linie um eine Lehrmethode; der Jugendliche ist ein Student, der sein Wissen mit Anwesenheit im Unternehmen verbessert.

In diesem Fall hat die Schule die Hauptrolle, da sie es ist, die einen Zugang zu den einzelnen Unternehmen finden und ausbauen muss, wo der Student seine Praktikumszeit ableisten soll.

Die Sozialpartner haben keine Rolle.

Kritische Anmerkungen

Wenn sie auch in die richtige Richtung gehen, sind beide jedoch keine Beispiele für ein echtes duales System:

In der Lehrlingsausbildung ist der Jugendliche ein Arbeitnehmer, der seinen Werdegang mit Ausbildungszeiten vervollständigt.

In der alternierenden Ausbildung ist er ein Student, der seine Ausbildungszeit mit praktischen Arbeitskenntnissen um Betrieb verbessert.

Im dualen Modell gilt aber: Wenn der Auszubildende lernt, lernt er, wenn er arbeitet, arbeitet er.

Das zweite Problem ist, dass die beiden Modelle nicht miteinander verbunden sind.

Ein Durchbruch könnte dadurch erreicht werden, dass eines die Voraussetzung für das andere wird: das heißt, dass die alternierende Ausbildung die Funktion einer Vorbereitung oder Information für einen vollwertigeren Einstieg ins Arbeitsleben mit einem Lehrlingsvertrag sein könnte. Auf diese Weise könnte man einen integrierten Ausbildungsgang erreichen.

B) WAS TUN UND WIE VORGEHEN (AUCH VON SEITEN DER GEWERKSCHAFTEN):

Eine erste Hürde ist die Unkenntnis des Instruments der Lehrlingsausbildung. Es ist deshalb eine größere Informationskampagne notwendig:

- um das Misstrauen zu überwinden;
- um die Befürchtungen der Betriebe gegenüber der Ausbildung zu überwinden;
- um einen Bürokratieabbau zu erreichen;

Aspekte, die die Lehrlingsausbildung gebremst haben und derentwegen andere Vertragsarten bevorzugt angewandt wurden.

Was können die Gewerkschaften tun:

Selbst in den Gewerkschaften herrscht Unwissenheit; Gewerkschafter wissen wenig vom Thema und können daher auch in Tarifverhandlungen nur schlecht darauf eingehen.

Wir planen, die Unkenntnis der Gewerkschafter mit speziellen Schulungen zu überwinden.

Der Gewerkschafter muss besser informiert sein, nicht nur um die Einstufung und das Gehalt des Auszubildenden besser zu verhandeln, sondern auch um als Partner in den individuellen Ausbildungsprojekten auftreten zu können. Als Gewerkschaft müssen wir zunehmend darauf abzielen, eine Ausbildung zu verhandeln, die natürlich die fachliche Kompetenz der jungen



Menschen sichert, die aber auch das Rüstzeug auf dem Arbeitsmarkt wirklich gefragter Kompetenzen bereitstellt, sodass sie die Beschäftigungsfähigkeit der Jugendlichen verbessert.

Weiterhin können die Gewerkschaften etwas zur Vereinfachung der Vertragsformen tun. In Italien gibt es ungefähr 700 Tarifverträge mit tausenden von Qualifikationen und Berufsprofilen. Wir müssen konsolidieren und vereinfachen; es gibt kein Bildungssystem in der Welt, das in der Lage wäre, auf solche Ausbildungsanforderungen angemessen zu reagieren.

Abschließend noch einige nützliche Vorschläge zur Verbesserung des Systems. Ich nenne vier:

1) ein für alle Mal das System der Zertifizierung von Qualifikationen definieren, wer tut was. (Der „Kompetenzausweis des Bürgers“ muss endlich eingeführt werden.)

2) Berufsbilder und die entsprechende Berufsausbildung festlegen, vereinheitlichen, vereinfachen und auf nationaler Ebene die sogenannten Ausbildungsstandards entscheiden (jemandem, der im Piemont die Qualifikation eines Zeichners erworben hat, muss diese auch in Kalabrien anerkannt werden).

Und auch noch weiter gehen: zum Beispiel eine europäische Anerkennung der erworbenen Kompetenzen erreichen (eine Verpflichtung der europäischen Gewerkschaften ist in dieser Hinsicht entscheidend).

3) Die Bildungseinrichtungen verbessern: Im Piemont bieten wir im Durchschnitt ein exzellentes Berufsbildungssystem, das aber auch zu schwerfällig und fragmentiert ist.

Jede Einrichtung ist für alle Bildungsdienstleistungen (oder fast) akkreditiert, aber das geht oft auf Kosten der Qualität und Spezialisierung.

Also könnte man zumindest für homogene Territorien an Bildungseinrichtungen denken, die ihre Bildungsangebote untereinander ergänzen.

Vielleicht ist es auch an der Zeit, das Akkreditierungssystem zu überholen, um die Unterschiede zwischen qualitativ guter und weniger guter Bildung zu überprüfen.

4) Ressourcen:

Schließlich müssen Bildungsmaßnahmen auch hinsichtlich der Vermeidung von Verschwendung der Mittel oder von Überschneidungen zu vermeiden.

Im Berufsbildungssystem (insbesondere für junge Menschen: Lehrlingsausbildung, alternierende Ausbildung, Praktika, Informationspraktika) müssen die Ressourcen, die wir haben und die auch rückläufig sind, besser nutzen.

Ressourcen, die von den Sozialpartnern verwaltet werden ³: eine aktuelle Ausschreibung des Fondartigianato hat Mittel zur Beschäftigung von Jugendlichen mit Lehrverträgen bereitgestellt. Der Präsident von Fondimpresa⁴ Fossa hat vor wenigen Wochen selbst in einem Interview angeregt,

³ Anmerkung: es handelt sich um die sogenannten „Bilateralen Fonds“, die aus Beiträgen der Arbeitgeber gespeist werden, und von den Sozialpartnern unabhängig als Projektfinanzierung verwaltet werden.

⁴ Der finanziell größte Bilaterale Fonds



diesen Fond auch zur Finanzierung der Ausbildung und Einstieg von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt zu nutzen.

- **Luigi Bobba** Staatssekretär im Arbeitsministerium mit Verantwortlich für Bildung und Vizepräsident der Ausschuss Arbeitspolitik in der Abgeordnetenversammlung

Bobba bemerkt einleitend, dass diese Initiative der Gewerkschaften sehr positiv ist, da es üblicherweise nicht sie sind, die in diesem Thema aktiv werden.

Bobba berichtet zuerst, dass sowohl in den staatlichen Schulen und in den Berufsschulen augenblicklich die Dauer der in einem Betrieb gearbeiteten Stunden länger wird.

Mit Bezug auf Ulrich Nordhaus' Ausführungen zum deutschen Ausbildungssystem, weist er darauf hin, dass: "Der Aufbau eines dualen Systems in Italien es ermöglichen kann, die Schulabbrecherquote, die in Italien im Jahr 2015 beträgt 17,7%, zu senken. In Deutschland sind die Gesamtarbeitslosigkeit und die Jugendarbeitslosigkeit gering und haben fast ähnliche Werte. In Italien ist die Jugendarbeitslosigkeit deutlich höher als die allgemeine. Dieser Abstand muss verringert werden.

Dies Systeme der alternierenden Ausbildung und der Lehrlingsausbildung müssen integriert werden, auch indem man die Rechtsvorschriften überarbeitet, um eine Ausbildung für Kompetenzen zu ermöglichen. Das Gesetz muss also der Wirklichkeit Rechnung tragen, um zu verhindern, dass Modelle, die aus dem Kontext gelöst sind, kopiert werden. Es ist daher sinnvoll, auf die Erfahrung von Deutschland zurückzugreifen.

In Bezug auf die Änderungen, die der Jobs Act eingeführt hat, ist eine experimentelle Phase von zwei Jahren vorgesehen. Es wird hilfreich sein, positiv zu denken und die neuen Vorgaben als echte Chance sehen: eine Vereinfachung, eine geringere Belastung für die Unternehmen und auch ein Wandel der Mentalität.

Das neue System, wie von Piero Viotti vorgestellt, soll vertikal strukturiert sein, um bis zum Universitätsabschluss zu führen. Der Einwand, dass es nach einem Berufsabschluss keine weitere Entwicklungsmöglichkeit mehr gibt, ist somit entkräftet. Hier ist tatsächlich aus Fehlern gelernt worden, so wie Ulrich es angemahnt hat.

Die experimentelle Phase von zwei Jahren wird mit einer Ausschreibung beginnen, mit der 300 regional akkreditierte Bildungseinrichtungen gefunden werden sollen, die als eine Art von Pfadfinder agieren sollen und denen die Mittel für eine duale Ausbildung zur Verfügung gestellt werden. Ziel ist es, sechzigtausend junge Menschen zu erreichen. Die Ressourcen, die das Ministerium für Bildung bereitstellt belaufen sich auf 100 Mio. Euro. Die Regionen werden 180 Mio. Euro erhalten. Etwa 10% des Gesamtbetrages werden an das Piemont gehen. Die Rolle der Ausbildungseinrichtungen wird es sein, eine Führungsrolle einzunehmen, während die Unternehmen aufgefordert werden, einen Tutor zur Verfügung zu stellen.

- **Fabrizio Manca** Direktor, Schulbehörde Piemont



„Die Schule des Piemont ist bereit. Sie stellt die Avantgarde des nationalen Schulsystems dar.

Weil ich ein Manager des öffentlichen Dienstes bin, muss ich an die gute Nutzung der Reform und der bereitgestellten Ressourcen, um die vorgegebenen Ziele zu erreichen. Wir haben eine gemeinsame Verantwortung, die Zukunft unserer Jugend aufzubauen. Es handelt sich um eine gemeinsame Verantwortung, weil die Wirtschaftsunternehmen zum ersten Mal vom Gesetzgeber beauftragt sind, zusammen mit den anderen gesellschaftlichen Kräften Berufsbilder zu entwerfen, die vom Arbeitsmarkt gebraucht werden.

Die Gesetzgebung sieht vor, dass allen etwa 500.000 Schülern die Möglichkeit einer alternierenden Ausbildung garantiert werden soll. Die eigentliche Neuheit ist, dass die alternierende Ausbildung ein integraler Bestandteil des Lehrplans sein wird. Es ist nicht mehr ausreichend, Bildung nur im Klassenzimmer zu vermitteln; wir müssen vom Wissen zum Know-how gelangen, und das in Zusammenarbeit zwischen Schule und Unternehmen. Das ist sicherlich ein revolutionäres Projekt für das ganze Land. Das richtige Herangehen an diese Herausforderungen ist daher die Offensive. Unternehmen müssen davon überzeugt sein, dass sie an der Lehrplanentwicklung aktiv teilnehmen werden müssen.

Schließlich will ich folgende Frage hinzufügen: es ist nötig festzulegen, wer das Recht haben wird, die Berufsqualifikationen zu zertifizieren. In Deutschland sind das die Industrie- und Handelskammern. Kann es hier der Tutor sein? Das ist ein meiner Fragen. "

- **Gianna Pentenero** Ministerin für Arbeit, Bildung und Berufsbildung, Region Piemont

„In Bezug auf die Gesamt- und auf die Jugendarbeitslosenquote, müssen wir darauf hinweisen, dass es sehr große Unterschiede zwischen verschiedenen Teilen des Piemont gibt, und dass die Maßnahmen dem Rechnung zu tragen haben.“ Das zeigen Daten zeigen, abgesehen vom schon erwähnten großen Abstand zwischen der allgemeinen Arbeitslosenquote und der der Jugendarbeitslosigkeit.

Gianna Pentenero konzentriert sich dann auf die neue Gesetzgebung und betont: "Die Governance der Berufsbildung wurde überprüft und Aspekte, die im Zusammenhang mit der Verfassung stehen, müssen global betrachtet werden. Das heißt, der Wert der alternierenden Ausbildung liegt darin, dass junge Menschen die Arbeitswelt so kennenlernen, dass auch ihr Verständnis der Arbeit selbst sich ändert. Wenn Arbeit und Bildung in der Region zusammengeführt werden sollen, dann müssen wir daran glauben.

Die bisher gemachten Erfahrungen sollten verwendet werden, um das System zu verbessern. In dieser Hinsicht kann man auch bemerken, dass – hätte diese Konferenz vor zehn Jahren stattgefunden – die Schule Tisch nicht am runden mitvertreten gewesen wäre.

Auf der einen Seite haben wir Unternehmen, die bereit sind, auf der anderen haben wir Lehrpersonal, das Weiterbildung benötigt, um die Schüler in die Arbeitswelt zu begleiten und so die alternierende Ausbildung umzusetzen. Die Erfahrung des Projekts „Werkstatt Schule“ war in dieser Hinsicht, positiv. Es ist notwendig genaue Zielsetzungen zu verfolgen, um eine Überschneidung von Aktivitäten und Bildungsprozessen zu vermeiden. Abschließend möchte ich sagen, dass der Begriff



„System“, den einige meiner Vorredner hervorgehoben haben, zusammen mit dem Begriff Zusammenarbeit genannt werden sollte.“

• **Filippo Provenzano** Rete Imprese Italia, italienischer Arbeitgeber Verband

"Ich will in meiner Einleitung sagen, dass es nicht darauf ankommt einen Wettbewerb auszutragen zwischen denen, die bereit sind und denen, die noch nicht bereit sind!

Das Piemont ist sicherlich bereit, und sei es nur um die gesammelten Erfahrungen und auch das Verständnis, das die Sozialpartner besitzen. Statistiken sagen uns, dass die piemontesischen Arbeitnehmer über dreißig, in die mittleren und großen Unternehmen gehen, wo ihre Kompetenz und Qualifikation zur Entwicklung beitragen. Es ist hier schon viel zum System und zur Governance gesagt worden. Meiner Meinung nach ist das Hauptproblem, dass zuerst zu lernen und dann zu arbeiten kein Modell mehr ist, das funktioniert. Es ist heutzutage inakzeptabel von jungen Menschen zu erwarten, dass sie zwischen Bildung und Arbeit wählen.

Lassen Sie mich drei Aspekte, die meines Erachtens für eine bessere Governance des Systems grundlegend sind, hervorheben:

- Eine starke Führungsfunktion
- Eine starke Ausbildungsfunktion
- Eine intensives gegenseitiges Kennenlernen von Jugendlichen und Unternehmen

Ich denke auch, dass die 400 Stunden, die den technischen Schulen zur Verfügung stehen beachtlich ist und die Durchführung vieler Aktivitäten erlaubt, vorausgesetzt das System funktioniert.

Schließlich möchte ich kurz drei Aspekte erwähnen, auch wenn ich aus Zeitgründen nicht weiter darauf eingehen kann:

- Der erste ist der Arbeitsschutz bei der alternierenden Ausbildung. Die entsprechenden Regelungen müssen gut ausgearbeitet werden, damit kein Dominoeffekt – sagen wir – „nach dem ersten Unfall“ die Betriebe dann dazu bringt, sich von dieser Ausbildungsform abzuwenden.
- Der zweite betrifft die Möglichkeit, Ausbildungszeiten auch im Ausland anzubieten. Auch dies könnte beitragen, den Wissenstransfer über die Systeme innerhalb der EU zu stärken, wie es auch im heute morgen vorgestellten Projekt erwünscht wird.
- Schließlich muss der Austausch zwischen Berufsbildung und Arbeit gefördert werden, da die gegenseitige Kenntnis meines Erachtens weniger gut als allgemein angenommen ist.“

• **Roberto Rinaldi** Verband –Industrieunternehmen (Confindustria)

"Ich denke, es sind jetzt wohl Jahrzehnte, dass Confindustria die Diskrepanz zwischen den Fähigkeiten der jungen Menschen und den Fertigkeiten, die tatsächlich in der Arbeitswelt in den Unternehmen benötigt werden, beklagt. Aufgrund der Notwendigkeit, die Ausbildung mit dem



Erwerb von Kompetenzen der Beschäftigungsfähigkeit zu verknüpfen, begrüßen wir die im Jobs Act vorgesehenen Neuerungen zur Lehrlingsausbildung des ersten Niveaus.

Angesichts der verbleibenden Zeit beschränke ich mich auf die Nennung zweier Dinge, die "zu tun sind".

Die erste betrifft die Beziehung zwischen alternierender Ausbildung und Lehrlingsausbildung: ersteres hat einen informativen Zweck, während es sich bei der Lehrlingsausbildung um einen echten Arbeitsvertrag handelt. Die Integration der beiden ist wünschenswert, und ein erster Schritt könnte bei der Lehrlingsausbildung des ersten Niveaus ansetzen. Es könnte eine Auswahl der – sagen wir – besser vorbereiteten Kandidaten getroffen werden. Natürlich sprechen wir von einer sehr kleinen Zahl, aber ich denke, es ist besser, so vorzugehen, als sich unerreichbare Ziele zu setzen. Darüber hinaus kann es Unternehmen motivieren und von der Nützlichkeit der Ausbildungsgänge zu überzeugen, wenn diese gemeinsam erarbeitet werden und den Bedürfnisse der Unternehmen Rechnung tragen. In dieser Hinsicht möchte ich auch noch auf das positive Beispiel der Masterabschlüsse hinweisen, die zeigen, wie man in einem Ausbildungsgang die Bedürfnisse der Unternehmen berücksichtigen kann.

Das zweite Thema, um das ich für Ihre Aufmerksamkeit bitten will, ist die zwei-jährige experimentelle Phase des Jobs Act. Wenn ich nicht irre, ist die Wahl des Instituts, das die Bildungseinrichtungen koordinieren soll, auf ITALIA LAVORO gefallen. Wenn dem so ist, erscheint mir die Herangehensweise reduktiv, da die Verbreitung der entsprechenden Instrumente effektiver von den Schulbehörden und den Unternehmensverbänden durchgeführt werden könnte.

Was schließlich die vertraglichen und ökonomischen Aspekte angeht, muss betont werden, dass in jedem Fall die Kosten eines Auszubildenden niedriger ist, als die eines Arbeitnehmers mit einem unbefristeten Vertrag mit Lohnnebenkostenbefreiung. Um die Neuerungen im System der Arbeitsverträge zu unterstützen, wäre auch ein regionaler branchenübergreifender Tarifvertrag wichtig.

Guglielmo LOY, Generalsekretär UIL Nazionale

Loy schließt die Konferenz: „Ich spreche nicht gern von einem Wandel „vom Wissen zur Fähigkeit“ wie einer meiner Vorredner; ich würde es bevorzugen, wenn wir „Fähigkeiten in bessere Fähigkeiten“ weiterentwickeln. Das setzt eine große Anpassungsfähigkeit voraus. Ganz allgemein kann man wohl sagen, dass das Angebot von Arbeitsplätzen verbessert werden muss, und dass das System dann entsprechende Weiterbildung leisten muss.“

Nun möchte ich noch auf einige andere Aspekte eingehen, die meiner Meinung nach im Mittelpunkt der Debatte stehen:

- Die Qualität der Ausbildung, der wir mehr Aufmerksamkeit widmen müssen, damit es wachsen und damit mehr junge Menschen letztendlich bessere Fähigkeiten erwerben können.
- Sich auf die Veränderungen einstellen, indem wir weniger rigide die Verträge anwenden und stattdessen einige Aspekte unsere Auffassung von Schule und Arbeit überprüfen.

Eine andere Frage ist, ob die Bildungsreform „von oben“ oder „von unten“ durchgeführt werden soll. So gestellt hat die Frage meiner Meinung nach keinen Sinn. Eine Reform nur von oben, die versucht alles vorzugeben, wird wenig Fortschritt erzielen, genauso wie die eine Gestaltung allein durch die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen auf lokaler Ebene unzureichend ist. Ich meine, dass ohne die Beteiligung aller gesellschaftlichen Kräfte auf allen Ebenen, ein System, auch wenn es formal perfekt wäre, doch nicht auf Dauer funktionieren könnte.

Um mit beiden Beinen auf dem Boden zu stehen, müssen wir auch im Auge behalten, dass es bei allen Sozialpartnern durchaus noch einige Unzulänglichkeiten gibt. Einige Aspekte wie beispielsweise hinsichtlich des Regelwerks und der Einbeziehung der Sozialpartner könnten verbessert werden.

Heute gibt es keine einheitliche Lösung für alle Probleme auf dem Tisch, daher ist es notwendig, das gegenseitige Verständnis zu verbessern. Zum Beispiel zu wissen, wie sich einerseits die Kompetenzen der jungen Menschen entwickeln und sich andererseits die Anforderungen des Arbeitsmarktes und die Bedürfnisse von Unternehmen ändern.

Ein weiterer Aspekt ist, dass auf dem Arbeitsmarkt den aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen eine außerordentliche Bedeutung beigemessen wird, während die bereitgestellten Mittel knapp sind; die Suche nach Lösungen erscheint mir wirklich komplex. Zumindest die Absicht hätte sein sollen, die Ressourcen für soziale Sicherheitsnetze zugunsten des neuen Systems der Umschulung und Wiedereingliederung zu verringern, aber so ist es nicht. Und ich sehe auch Unaufmerksamkeiten bei der Neuordnung der Arbeitsverträge, siehe unbefristete Verträgen und Ausbildungsverträge.

Aus all diesen Gründen und angesichts dieser komplexen Fragen, haben die piemontesischen Gewerkschaften heute Verantwortung übernommen. Abschließend möchte ich folgende Felder nennen, auf denen wir einen Beitrag leisten können:

- Eine Verbesserung der Arbeitsvertragsbedingungen
- Die Nutzung effektiver Instrumente für ein effizientes Gewerkschaftsnetzwerk, zum Beispiel die Aktivitäten zur Unterstützung der Delegierten
- Die Durchführung von Maßnahmen
- Aktives Management all jener Aktivitäten, die als zentral für das Thema hervorgehoben wurden.

.....