

Podiumsdiskussion am 14. Oktober 2009

Teilnehmer/innen:

- Marc Thiel, Bildungswerk Verkehr Wirtschaft Logistik NRW e.V.
- Bernd Hammes, Handwerkskammer Koblenz
- Guido Trappmann, Stadt Krefeld
- Verena Meinhold, RAG BILDUNG GmbH Kompetenzzentrum Zollverein

Ist aus Ihrer Sicht das Thema „Demographischer Wandel“ und die daraus resultierende Problematik des Fachkräftemangels bereits in den Köpfen der Betriebsinhaber angekommen?

Marc Thiel, Bildungswerk Verkehr Wirtschaft Logistik NRW e.V.:

Die Problematik des Fachkräftemangels ist in der Transport- und Logistikbranche bekannt. Deutlich wurde dies insbesondere in den „Boom-Jahren“ 2006 und 2007. Gut ausgebildete Fahrer waren in dieser Zeit Mangelware. Dass Handlungsbedarf besteht machen diverse Statistiken sichtbar, so sind ca. 75% aller Berufskraftfahrer über 45 Jahre alt.

Hinzu kommen die Auswirkungen einer neuen EU-Richtlinie (Einführung des Berufskraftfahrerqualifizierungsgesetzes im Jahr 2009), die zukünftig für die Tätigkeit als Kraftfahrer im Güterverkehr eine dreijährige Ausbildung zum Berufskraftfahrer oder eine Grundqualifikationsprüfung vor der IHK vorsieht. Dadurch wird der Seiteneinstieg in den Beruf stark erschwert.

Für die nächsten 10 bis 15 Jahre wird u.a. deshalb ein noch größerer Mangel prognostiziert. Positiv ist, dass die Unternehmen diese Entwicklung erkannt haben und es in den letzten drei Jahren zu einer Verdoppelung der Ausbildungsquote gekommen ist. Dies begleitet auch der BVWL NRW e.V. mit laufenden Informationskampagnen.

Bernd Hammes, Handwerkskammer Koblenz:

In den meisten kleinen und mittleren Unternehmen des Handwerks ist die Problematik des demografischen Wandels erst teilweise angekommen. Aus diesem Grund informiert die Handwerkskammer Koblenz über die Problematik des drohenden Fachkräftemangels intensiv im Rahmen der Meisterausbildung. Das Handwerk scheint begriffen zu haben, dass die derzeitige Krise als Chance gesehen werden kann und Betriebe verstehen, dass sie etwas tun müssen. Erfreulich ist daher die Beobachtung, dass immer mehr Betriebe auf eine Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter setzen. Auch die Quote der Meisterausbildung ist im Jahr 2009 um rund 25% gestiegen. Dennoch benötigt das Handwerk weiterhin Unterstützung. Von enormer Bedeutung ist beispielsweise die Gesundheitsfürsorge für die Mitarbeiter in den Betrieben und die Frage „Wie kann Arbeitsfähigkeit erhalten werden?“. Dies ist ein wichtiges Thema um dem künftigen Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Im Hinblick auf 23% Abbrecherquote im Handwerk müsse in Zukunft der Schwerpunkt vor allem auf dem Übergang von der Schule in den Beruf liegen.

Guido Trappmann, Stadt Krefeld:

Der Übergang von der Schule in den Beruf muss effektiver gestaltet werden und frühzeitiger beginnen. Bereits im siebten, bzw. im achten Schuljahr sollte begonnen werden, den Schülerinnen und Schülern die Vielfalt der Ausbildungsberufe näher zubringen. Ein Weg, um dies zu realisieren, wäre beispielsweise die spielerische Kontaktaufnahme zu Betrieben. Essentielle Bedeutung erhält in diesem Zusammenhang die Elternarbeit, da das Thema „Ausbildung“ ohne die Unterstützung der Eltern nicht erfolgreich vermittelt werden kann. Wichtig ist, dass nicht mehr nur kurzfristige Maßnahmen verfolgt, sondern auch langfristig informiert und aufgeklärt wird und die Jugendlichen an einen möglichen Beruf herangeführt werden.

Die Stadt Krefeld ist Mitglied des Beirats Schule/Beruf, in dem die entsprechenden Maßnahmen

abgestimmt und koordiniert werden. Außerdem wurde eine Stelle „Übergangsmanagement“ für Schülerinnen und Schüler im Übergang von der Schule in den Beruf eingerichtet.

Verena Meinhold, RAG BILDUNG GmbH Kompetenzzentrum Zollverein:

Das JOBSTARTER-Projekt der RAG Bildung versucht, die Ausbildungsbereitschaft im neuen Berufsbild des Technischen Produktdesigners (TPD) zu steigern. Der TPD ist aus der Not heraus entstanden, da das alte Berufsbild des Technischen Zeichners nicht mehr allen Anforderungen der Betriebswirklichkeit gerecht werden konnte. Der „TPD“ stellt darüber hinaus aber auch eine Antwort auf die Frage dar, wie dem künftigen Fachkräftemangel mit spezialisiertem Nachwuchs begegnet werden kann. Mittlerweile ist jedoch auch die Wirtschaftskrise in diesem Berufsfeld angekommen und die Betriebe sehen sich mit einem Dilemma konfrontiert: Sie sind sich des Fachkräftemangels bewusst, können aber aufgrund der wirtschaftlichen Situation nicht handeln.

Im Hinblick auf die Ansprache von Betrieben, den „TPD“ anstatt den Technischen Zeichner auszubilden, konnten im Projekt der RAG Bildung bisher recht positive Erfahrungen gemacht werden. Die Überzeugungsarbeit war nicht schwierig, da der Nutzen des neuen Berufsbildes „TPD“ für die meisten Betriebe offensichtlich war und begrüßt wurde. Problematisch ist es allerdings, die Betriebe überhaupt von der Notwendigkeit auszubilden zu überzeugen.

Bernd Hammes, Handwerkskammer Koblenz:

Momentan ist es vor allem wichtig, Ausbildungsbewerber und Betriebe zusammenzubringen. Die derzeitige wirtschaftliche Situation erfordert jedoch zunächst die Identifizierung von Unternehmen und Betrieben, denen es zurzeit wirtschaftlich gerade gut geht. Es bringe derzeit nichts, bei den Unternehmen anzusetzen, die momentan um ihr Überleben kämpfen. Betriebe in der Wirtschaftskrise, die nicht ausbilden möchten, darf kein Lehrling „aufgedrängt“ werden. Betriebe hingegen, denen es gut geht und die ausbilden können, bietet die Handwerkskammer Hilfestellungen an.

Wie solle es nach Ablauf der JOBSTARTER-Projektförderung weitergehen?

Bernd Hammes, Handwerkskammer Koblenz:

In den vergangenen Jahren sind enge regionale Netzwerke und Anlaufstellen in Rheinland-Pfalz entstanden, die fortgeführt werden sollen und als Ansprechpartner weiterhin zur Verfügung stehen, beispielsweise als Beratungsstellen für Schulen und Betriebe.

Die Handwerkskammer Koblenz diskutiert darüber hinaus, ob und wie Betriebs-, Praxis- und Wirtschaftsnähe in die Lehrerausbildung integriert werden können.

Guido Trappmann, Stadt Krefeld:

Das Problem ist, dass viele Lehrkräfte während ihrer gesamten Ausbildung nie die wirtschaftliche und betriebliche Realität kennen gelernt haben. Die „STUBOS“ sind teilweise überfordert, den kompletten Bereich der Berufsorientierung abzudecken. Berufsorientierung muss daher als fester Bestandteil im Lehrplan integriert werden.

Ein Grund, nicht auszubilden, liegt aus Sicht der Betriebsinhaber oftmals in einer mangelnden Bewerberqualität begründet. Halten Sie diese Aussage für vordergründig? Schöpfen Betriebsinhaber alle vorhandenen Potenziale aus, insbesondere in Hinblick auf die Gruppe Jugendlicher mit Migrationshintergrund?

Marc Thiel, BVWL NRW e.V.

Um Jugendliche mit Migrationshintergrund anzusprechen, werden verstärkt Informationsbroschüren in den jeweiligen Muttersprachen verbreitet. Weitere Maßnahmen umfassen den Einsatz von Übergangs-Coaches und eine verstärkte Elternarbeit. Die Relevanz des Einbezugs der Eltern haben mittlerweile auch große Firmen erkannt. Das Unternehmen Thyssen Krupp führt beispielsweise regelmäßige

Elternabende durch. Wichtig ist die Stärkung und Selbstbefähigung jugendlicher Migranten. Menschen, die mehrere Sprachen sprechen und aus unterschiedlichen kulturellen Herkunftskontexten stammen, genießen einen wertvollen Vorsprung, der oftmals nicht wahrgenommen wird. Es gilt hier, das Selbstbewusstsein jugendlicher Migranten zu stärken.

Verena Meinhold, RAG BILDUNG Kompetenzzentrum Zollverein:

Die RAG BILDUNG führt berufsbezogene Deutschkurse für Erwachsene durch.

Guido Trappmann, Stadt Krefeld:

Für die Stadt Krefeld ist es eine klare Aufgabe, auch verstärkt Betriebsinhaber/innen mit Migrationshintergrund anzusprechen. Bei dieser Gruppe, die rund 1/3 aller Betriebsinhaber/innen ausmacht, ist sowohl ein Bedarf vorhanden als auch eine intensive Beratung erforderlich.

Bernd Hammes, Handwerkskammer Koblenz:

Es ist zu beobachten, dass die Bereitschaft der Existenzgründung wesentlich stärker bei Personen mit einem Migrationshintergrund vorhanden ist als bei deutschen. Es ist daher sinnvoll, bei dieser Gruppe frühzeitig auf die vorhandenen Möglichkeiten hinzuweisen.

Wie sehen Ihre Erfahrungen im Hinblick auf die wieder eingeführte AEVO aus? Wie reagieren Betriebsinhaber? Chance oder Hindernis?

Bernd Hammes, Handwerkskammer Koblenz

Die Wiedereinführung der AEVO war unseres Erachtens notwendig und wichtig. Allerdings wurde bisher noch kaum über Erfahrungen berichtet.