

Podiumsdiskussion am 27. Oktober 2009

Teilnehmer/innen:

- Doris Rix, Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband NRW e.V.
- Patrick Kluding, DiaLog Gesellschaft für Service und Kommunikation mbH
- Roswitha Kallweit, TÜV Nord Technisches Schulungszentrum GmbH & Co. KG

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

Doris Rix, Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband NRW e.V.:

Das Thema ist im Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband angekommen. Im Bereich „Gesundheit und Pflege“ fehlen Fachkräfte in den schulischen Ausbildungsberufen wie AltenpflegerInnen und Krankenpflegerinnen. Aber in dem Projekt des Verbands „Ausbilden ist Zukunft“ zeigt sich, dass dieses Thema noch keinen Einfluss auf die Entscheidung der Betriebe hat, dual auszubilden.

Patrick Kluding, DiaLog Gesellschaft für Service und Kommunikation mbH:

Bei dem Träger DiaLog war bereits vor einiger Zeit ein hundertprozentiges Demographieprojekt angesiedelt, aus dem die zentrale Erkenntnis gewonnen wurde, dass ein langfristiges Denken bezüglich der Thematik nicht existiert.

Roswitha Kallweit, TÜV Nord Technisches Schulungszentrum GmbH & Co. KG:

Das Thema ist immer noch nicht präsent.

Es gibt Ansätze, die mit der demographischen Entwicklung eine Entspannung des Ausbildungsmarktes verbinden. Wie ist Ihre Meinung hierzu?

Roswitha Kallweit, TÜV Nord Technisches Schulungszentrum GmbH & Co. KG:

Bisher hat sich das Verhältnis von Jugendlichen und Ausbildungsplätzen noch nicht umgedreht, so, dass auch eine Entspannung noch nicht bemerkbar ist. Insgesamt gibt es immer noch zu viele Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz bekommen.

Hiltrud Klopries, Re/init e.V.:

Im Hinblick auf den demographischen Wandel zielt ein Lösungsvorschlag auf die Anwerbung von Personen aus dem Ausland. Es muss jedoch beachtet werden, dass die Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt immer komplexer werden.

Doris Rix, Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband NRW e.V.:

Bei Fachkräftemangel werden die Betriebe um Azubis mit guten Noten und Voraussetzungen konkurrieren. Aber Jugendliche, die nicht die geforderten Abschlüsse mitbringen oder nicht ausbildungsreif sind, werden weiterhin die Verlierer sein.

Wolfgang Stange, gfw – Gesellschaft für Wirtschaftsförderung im Kreis Warendorf mbH:

Notwendig ist die Darstellung der Realität. Um ein Beispiel zu nennen: In der Zielregion des JOBSTARTER-Projektes gab es insgesamt 2400 Bewerber, es wurden aber nur 1000 Ausbildungsplätze besetzt. In der offiziellen Statistik werden trotzdem nur 7 unvermittelte Ausbildungsbewerber bekannt gegeben. Diese Art der statistischen Darstellungsweise verzerrt die Realität und vermittelt ein falsches Bild der wirklichen Situation auf dem Ausbildungsmarkt.

Peter Höck, RAG BILDUNG GmbH Bildungszentrum Recklinghausen:

Problematisch sind die viel zu hohen Anforderungen, die an die Jugendlichen gestellt werden. Absolventen einer Hauptschule werden mittlerweile fast gar nicht mehr nachgefragt. Es ist essentiell, dass das Berufsethos nicht immer weiter hochgeschraubt wird.

Silvia Becker, bfw des DGB GmbH:

Die Anforderungen im IT-Bereich sind ebenfalls viel zu hoch. Zudem ist eine Entwicklung zu beobachten, die von den Jugendlichen immer öfter ein Studium abverlangt.

Wolfgang Linke, BBZ der KH Märkischer Kreis e.V.:

Es muss vom wirtschaftlichen Bedarf ausgegangen werden und von dem was die Jugendlichen leisten können. Es ist notwendig, dass die Ausbildungen an diese Realität angepasst werden. Problematisch ist jedoch, dass die Gewerkschaften gegen eine derartige Entwicklung sind.

Roswitha Kallweit, TÜV Nord Technisches Schulungszentrum GmbH & Co. KG:

Man muss nur das Beispiel des KFZ-Mechatronikers betrachten: Die Anforderungen sind hier so hoch, dass die Jugendlichen frustriert sind. Wenn man die Ausbildungsinhalte aber an die Jugendlichen anpasst und herunterschraubt, ist dies zum einen zu teuer und zum anderen nicht der beste Lösungsweg, weil man die Qualität vernachlässigt.

Patrick Kluding, DiaLog Gesellschaft für Service und Kommunikation mbH:

Es muss gefragt werden, woher die hohen Anforderungen der Unternehmen kommen. Welche Strategie steckt dahinter und wie lautet ihre Argumentation? Sodann ist es wichtig herauszufinden, wie man die Betriebsinhaber davon überzeugen kann, dass es auch Jugendliche gibt, die man für bestimmte Tätigkeiten gut anlernen kann.

Claudia Schmale, CJD Burgsteinfurt:

Auch die Technologie wird immer komplexer. Vielleicht sollte man die Möglichkeit des „Jobsharing-Modells“ überdenken, weil die duale Ausbildung in der momentanen Art nicht mehr ausreicht.

Peter Höck, RAG BILDUNG GmbH Bildungszentrum Recklinghausen:

Problematisch ist auch die Zusammenlegung von Ausbildungsberufen. Erst fallen spezifische Berufe weg und dann kritisiert man die Jugendlichen, dass sie den Anforderungen nicht gerecht werden.

Saziye Köse, EWZ GmbH:

Die Frage lautet, in welchen Betrieben das Thema des Demographischen Wandels bereits angekommen ist. Es ist aber auch zu fragen, ob es auch schon bei den Jugendlichen angekommen ist. Welche Auswirkungen hat das Ganze? Man darf nicht davon ausgehen, dass die heutigen Jugendlichen sich zu den Jugendlichen vor zwanzig Jahren nicht verändert hätten. Die Konsequenz daraus wäre, dass die Ausbildungsrahmenpläne an aktuelle Entwicklungen angepasst werden.

Dr. Beate Kramer, ZWH e.V.:

Vor einigen Jahren wurde eine ganze Reihe von Ausbildungsberufen neu geordnet.

Volkan Baran, EWZ GmbH:

Es ist logisch, dass Unternehmen stets die besten und billigsten Arbeitsplätze haben wollen. Außerdem befinden wir uns bereits seit geraumer Zeit in einer hoch technologisierten Welt. Da viele Großkonzerne weg gebrochen sind, gibt es heute viele Einzelunternehmen, die ausbilden. Darüber hinaus gibt es globale Anforderungen, die sowohl an die Unternehmen als auch an die Mitarbeiter gestellt werden. Somit werden beispielsweise interkulturelle Kompetenzen immer wichtiger.

Was muss Ihrer Meinung nach passieren, damit die Problematik endlich in den Köpfen ankommt?

Patrick Kluding, DiaLog Gesellschaft für Service und Kommunikation mbH:

Die Großkonzerne denken bereits über das Thema nach. Da die kleinen Unternehmen stets ad hoc agieren, müssen ihnen die relevanten Instrumente an die Hand gegeben werden.

An welcher Stelle muss man bei Jugendlichen ansetzen um die Situation zu verbessern?

Roswitha Kallweit, TÜV Nord Technisches Schulungszentrum GmbH & Co. KG:

Den Betrieben sind in erster Linie die klassischen sozialen Kompetenzen wichtig. Das Problem ist, dass man nicht weiß wo man hinsichtlich dieses Aspektes bei den Jugendlichen ansetzen soll. Es ist ein Trend bei den jungen Menschen zu beobachten: Viele warten darauf, dass jemand kommt und etwas mit ihnen macht, Eigenmotivation hingegen ist nicht zu beobachten.

Peter Höck, RAG BILDUNG GmbH Bildungszentrum Recklinghausen:

Vielleicht sollte künftig die betriebliche Ausbildung von der Berufsschule abgekoppelt werden?

Volkan Baran, EWZ GmbH:

Auf der anderen Seite bemühen sich viele andere Länder darum, das deutsche System der Berufsausbildung zu kopieren (z.B. die Türkei), weil sie merken, dass es viele Vorteile bringt.

Hiltrud Klopries, Re/init e.V.:

Man darf aber auch nicht erwarten, dass Unternehmen die Lücken an entsprechenden Normen und Werten füllen, die innerhalb der familiären Erziehung entstanden sind.