



Brücken bauen: Ausbildung in Grenzregionen, 12.-13.11.2008 in Görlitz Workshop II Mobilitätsförderung

Beitrag von Rainer Körösi, Projektleiter Oberlausitz-Kliniken gGmbH

Die Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di Bezirk Ostsachsen stellte 2006 in Kooperation mit Bildungsförderwerk Arbeit und Leben Sachsen und der Dresdner Verkehrsbetriebe AG einen Förderantrag im Rahmen des Projektes "Jobstarter". Diesem Projekt gaben wir den Titel **„Zukunft durch Ausbildung – jetzt und hier“** Initiative Grenzregion Ostsachsen (InGO). Wir hatten uns die Schaffung eines regionalen Bündnisses für Ausbildung im Dienstleistungsbereich zum Ziel gesetzt. Der Schwerpunkt lag in der Entwicklung einer langfristigen Strategie zur nachhaltigen Verbesserung der Ausbildungssituation in Ostsachsen im Freizeit und Tourismusbereich, im Verkehrssektor sowie im Gesundheitswesen.

Darüber hinaus war unser Ziel, Schaffung von ca. **80 zusätzlichen Ausbildungsplätzen**.

Folgende Aktivitäten hatten wir vorgesehen:

- Schaffung eines **regionalen Bündnisses für Ausbildung** im Dienstleistungssektor in Ostsachsen mit Akteuren aus Politik und Wirtschaft,
- **Entwicklung eines thematischen Netzwerkes** zur praktischen Unterstützung der Ausbildung in Unternehmen der Freizeit- und Tourismusbranche
- Organisation einer **unterstützenden Verbundausbildung** mit grenzüberschreitenden Ausbildungsabschnitten in Zusammenarbeit mit dem Ausbildungsverbund der Dresdner Verkehrsbetriebe AG
- Vorbereitung und Begleitung der Ausbildung mit einem **erweiterten externen Ausbildungsmanagement** für Jugendliche und Unternehmen

Gestatten Sie mir nun noch einige Anmerkungen zur allgemeinen Situation in der Oberlausitz: Durch die schlechte wirtschaftliche Lage und die begrenzten Perspektiven besteht in der Region Oberlausitz eine sehr hohe Abwanderungstendenz, besonders bei jungen Menschen, vor bzw. nach der Ausbildung. Die Entwicklung der Region Ostsachsen ist, darüber hinaus, wirtschaftlich sehr unterschiedlich geprägt. Leistungsfähige Gewerbeansiedlungen konzentrieren sich auf wenige Standorte, die nach dem Strukturwandel Anfang der 90er Jahre weiter zurückgingen. Allerdings sind Standortvorteile für Unternehmen mit Kontakten nach Osteuropa zu erkennen. Durch die geografische Lage als Grenzregion zu Tschechien und Polen ergeben sich aber auch zusätzliche Chancen für die regionale Wirtschaft. Grenzüberschreitendes Interesse wird insbesondere bei Dienstleistungsunternehmen festgestellt.

Hier ein paar Zahlen, welche die Situation deutlich machen:

- Im Agenturbezirk Bautzen waren im Oktober 08 39.253 Personen arbeitslos (13,2%)
- 1717 Personen meldeten sich nach einer Ausbildung oder Qualifizierung arbeitslos
- Die höchste Quote ist bei den Langzeitarbeitslosen 24,6%, gefolgt von den jüngeren unter 25 Jahren mit 20,7% zu verzeichnen.

Ich denke diese Zahlen sprechen eine deutliche Sprache.

Ein wesentlicher Vorteil für die Region besteht allerdings in den landschaftlich und kulturhistorisch wertvollen Sehenswürdigkeiten, welche zunehmend für den nationalen und internationalen Tourismus erschlossen werden. Insbesondere aus den grenzüberschreitenden Tourismusangeboten erwachsen Potentiale für Dienstleistungen in den Bereichen Reisen, Frei-

zeit, Tourismus bis hin zu Wellness und Gesundheit. In Anbetracht dieser Entwicklung wird deutlich, dass man nicht mehr nur national denken darf. Dies betrifft zum einen die wirtschaftliche Entwicklung, die strategische Aufstellung der Unternehmen und nicht zuletzt auch die Berufsbildung. Grenzüberschreitende Berufsbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen spielen in diesem Kontext eine wesentliche Rolle.

Während der Laufzeit des Projektes konnten wir 102 Jugendliche in Ausbildung bringen; davon 94 zusätzlich. Somit haben wir unser selbstgestecktes Ziel von 80 zusätzlichen Ausbildungsplätzen erreicht.

Neben der Schaffung betrieblicher Ausbildungsplätze ging es aber auch darum, welche Zusatzqualifizierungen und/oder Anpassungsqualifizierungen den Auszubildenden angeboten werden können, um sie für die Entwicklung einer beruflichen Perspektive, unter den Bedingungen eines vereinten Europa, vorzubereiten. Ein weiterer wichtiger Punkt welchen wir uns widmeten war, dafür zu sorgen, leistungsschwächere Schüler auf dem Bildungsweg mitzunehmen. Nur so ist es möglich, die Ausbildung für den Jugendlichen attraktiv zu machen und ihn damit zu bewegen in der Region zu bleiben.

Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di Ostsachsen als Projektträger und ihre Projektpartner Dresdner Verkehrsbetriebe AG und das Ausbildungsförderwerk Arbeit und Leben Sachsen, sahen in der Ausbildung und Unterstützung junger Menschen ihre besondere sozialpolitische Verantwortung. Gerade junge Menschen bereits während der Ausbildung auf die veränderten arbeitsmarktpolitischen Erfordernisse eines neuen Europa vorzubereiten ist von großer Bedeutung.

Wir konnten dieses Ziel allein aber nicht erreichen. Hier bedurfte es der Anstrengung vieler. Im Rahmen des Projektes luden wir deshalb im Januar 2007 maßgebliche Akteure der beruflichen Bildung, der regionalen Wirtschaft und der Politik ein. Ziel der Veranstaltung war es, die aktuelle Situation der dualen Berufsausbildung in der Region zu bewerten, Trends zu erkennen, Probleme zu diskutieren und mögliche Ansatzpunkte für unterstützende Maßnahmen zu identifizieren. Dieses Bündnis wurde von Landräten, Mitgliedern des Bundestages und des Landtages, der IHK, der Agentur für Arbeit, der Marketinggesellschaft Oberlausitz-Niederschlesien sowie des DGB unterstützt.

Als Ansatzpunkte zur Verbesserung der Ausbildungssituation in der Region Ostsachsen wurden folgende Themen identifiziert:

1. Sicherung des lokalen Fachkräftebedarfs für die Region Ostsachsen
2. Erhöhung der Wirksamkeit der Berufsorientierung für Schüler, Lehrer, Eltern und Unternehmen
 - ❖ Um den Schülern die Möglichkeit zu geben sich über Berufe und Unternehmen zu orientieren, luden wir regelmäßig zu Tagen der offenen Tür ein.
 - ❖ Ein weiteres Problem waren die Schülerpraktika der 9. Klassen.
3. Verbesserung der Ausbildungsmöglichkeiten und –spektren für Mädchen begleitet von intensiven Informationen zur Berufsorientierung
4. Probleme der schulischen und überbetrieblichen Ausbildung in Konkurrenz zur dualen Ausbildung
5. Sicherung der Qualität der Ausbildung und Ausbildungsfähigkeit.
 - ❖ Ein Problem nicht weniger Jugendlicher bestand auch darin, dass die Vorstellungen über den gewünschten Ausbildungsberuf nicht mit den schulischen Leistungen vereinbar waren. Hier gab es häufig selbst Überschätzungen.

6. Nachjustierung von Förderprogrammen auf ostsächsische Bedürfnisse.

Dazu ein Beispiel. Bei unseren Gesprächen in den Unternehmen wurde deutlich, dass kaum Kenntnis über Fördermöglichkeiten der SAB bestand. So wäre zum Beispiel eine Förderung bei KMU im 1. Ausbildungsjahr von 80% der Ausbildungsvergütung und im 2. Ausbildungsjahr von 70% möglich gewesen. Bedingung: die Ausbildungsquote muss zum Zeitpunkt der Antragstellung 5% der Mitarbeiter des Unternehmens betragen.

Also: Bei einem Unternehmen mit 20 Mitarbeitern hätte der 2. Auszubildende gefördert werden können. Es wurde uns bestätigt, dass diese Fördermöglichkeit für die meisten Unternehmen interessant gewesen wäre und sie zusätzliche Ausbildungsstellen geschaffen hätten. Leider wurde diese Förderung am 31. März 2007 eingestellt. Begründung der SAB; kein Bedarf; zu wenig Anträge. Warum wurden nun aber keine oder nur wenige Anträge gestellt? Weil die Unternehmen, bis auf Ausnahmen, keinen Kenntnis über diese Fördermöglichkeit hatten. Hier haben unserer Meinung nach aber auch die Handwerkskammern versagt. Auch diesen Punkt haben wir ausführlich diskutiert.

Am Ende der Projektlaufzeit waren sich alle Beteiligten der Initiative einig, dass sich dieser Kreis in einen Beirat zur Fachkräftesicherung in Ostsachsen etabliert.

Wichtig ist hierbei, dass eine Sensibilisierung der Verantwortlichen in Politik und Wirtschaft erreicht werden konnte. Die Nachhaltigkeit ist somit gegeben. All diese Maßnahmen konnten nur durch die Unterstützung des Jobstarterprojektes geschultert werden. Mit der finanziellen Unterstützung konnte das Büro in Bautzen, das gesamte Overhead sowie die personelle Finanzierung gesichert werden.

Aber: Wo Sonne ist, ist bekanntermaßen auch Schatten.

Zur Erfüllung unserer Ziele haben wir die Unternehmen in der Region, manchmal auch mehrfach, kontaktiert. Wer die Region Oberlausitz kennt wird bestätigen, dass dies ohne Auto nicht möglich ist. Der Nahverkehr ist nicht so ausgebaut, dass man in vertretbarer Zeit in der Region unterwegs sein kann. Also nutzten wir unsere Privat PKW's. Von der Förderstelle in Bonn wurden uns dafür -20 €/Km erstattet. Ein lächerlicher Betrag, welcher gerade einmal die Benzinkosten deckt. Hier sollte, auch für zukünftige Projekte unbedingt nachjustiert werden. Im Großraum Köln-Bonn sind die Bedingungen zugegebener Maßen etwas anders.

Wir hatten uns im Projekt noch einen weiteren Schwerpunkt gesetzt. Im Rahmen des Förderprogramms „Leonardo da Vinci“ wollten wir auch die Möglichkeit der Auslandspraktika nutzen. Meine konkrete Aufgabe bestand nun darin, diese Praktika zu organisieren. Deshalb gestatten Sie mir noch ein paar Anmerkungen zu diesen Aktivitäten.

2007 konnten wir 9 Auszubildende der Freizeit-, Tourismus- und Gaststättenbranche ein 3wöchiges Praktikum, mit Förderung über das Programm „Leonardo da Vinci“ in Österreich ermöglichen. Durch eine Kontaktperson wurde ein Hotel in Baden nahe Wien gefunden. Leider entsprach die Qualität des Praktikums nicht unseren Erwartungen. Ich spreche dies hier auch ganz bewusst an, weil ich meine, das Verschweigen von Problemen hilft nicht weiter. Beispielsweise hatten zwei mitreisenden Azubis, die den Beruf des Kochs im dritten Ausbildungsjahr erlernten geplant, mit einem „Lausitzer Abend“, also mit speziellen Gerichten hier aus der Oberlausitz, die Gäste des Hotels zu verwöhnen. Dies war leider nicht möglich. Es stellte sich heraus, dass in dem Hotel keine Abendkarte angeboten wurde. Die Aufgaben der Küche beschränkten sich weitestgehend auf das Vorbereiten und fertigen von Platten für das Frühstücksbuffet. Für Auszubildende welche kurz vor dem Lehrabschluss stehen nicht gerade eine Herausforderung.

In der Nachbetrachtung müssen wir sagen, dass der Anreiz für das Hotel offensichtlich darin bestand, billige Arbeitskräfte zu bekommen, und darüber hinaus aus den zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln für Unterbringung und Verpflegung noch eine Einnahme zu erzie-

len. Von Seiten der Hotelleitung wollte man dieses Geld dann auch bar auf die Hand haben. Allerdings muss man auch sagen, dass dieses Projekt sehr kurzfristig zustande kam.

Welche Erkenntnis haben wir nun daraus gewonnen? Diese, dass der Vorbereitung eine exorbitante Bedeutung zu kommt.

In diesem Zusammenhang möchte ich auch noch auf ein weiteres Projekt hinweisen. Es ist ein Projekt im Gesundheitsbereich, konkret zwischen den Oberlausitz Kliniken (Bautzen und Bischofswerda), also Einrichtungen aus der Region, und dem Klinikum Wels-Grieskirchen in der Nähe von Linz.

Beginnend mit den ersten Projektabsprachen war klar, dass hier eine andere Qualität realisiert werden kann. Im Frühjahr dieses Jahres hatten wir die Möglichkeit, durch umgewidmete Mittel aus einem Projekt der Dresdner Verkehrsbetriebe AG 12 Auszubildende welche die Berufe des Gesundheits- und Krankenpflegers/in bzw. des Gesundheits- und Kinderkrankenpflegers/in erlernen, ein 3wöchiges Praktikum in Österreich zu ermöglichen. Neben den fachlichen Ansprüchen, haben wir auch die Qualität der Vorbereitung und Organisation bei diesem Projekt zur obersten Prämisse erhoben.

Zum einen lernten die Auszubildenden ein anderes Ausbildungssystem kennen und zum anderen konnten sie wichtige Erfahrungen auf Spezialstationen sammeln. Das Klinikum in Wels ist auf Bereiche spezialisiert, die es in Bautzen oder Bischofswerda nicht gibt. So hatten sie z. B. Gelegenheit bei Herzoperationen und Kaiserschnitten zu hospitieren. Die Begeisterung war entsprechend groß. Keiner der Auszubildenden möchte diese Erfahrungen missen.

Nach diesem Praktikum im April haben wir mit Wels vereinbart, die Zusammenarbeit langfristig anzulegen. Entsprechende Anträge wurden in Österreich und Deutschland gestellt und auch bewilligt. Somit ist es nun möglich, diesen wechselseitigen Austausch bis 2010 zu realisieren. Zurzeit sind gerade 7 Auszubildende aus Bautzen in Wels und am 16. November kommen 10 Auszubildende des Klinikums Wels-Grieskirchen nach Bautzen. Ursprünglich hatte das Bautzner Klinikum ein Projekt mit der Nachbarregion Boleslawiec geplant. Dieses scheiterte aber nicht zuletzt auch an den sprachlichen Barrieren. Gerade im medizinischen Bereich ist eine klare Kommunikation unumgänglich. Aus diesem Grund entschied sich die Klinik für den deutschsprachigen Raum.

An dieser Stelle möchte ich auch einen Dank an die Adresse der Nationalen Agentur in Bonn richten und gleichzeitig eine Bitte äußern.

Dank, weil wir bei der Antragstellung, der Vorbereitung und der Organisation umfangreiche Unterstützung erhalten haben. Für jede Frage bzw. jedes Problem gab es eine Lösung.

Positiv ist in Deutschland im Gegensatz zu Österreich die klare finanzielle Projektausstattung. Hier gibt es klare Budgets für die einzelnen Bereiche. Diese bemessen sich in festgelegten Beträgen pro Begünstigten. Dies ist für die Antragstellung und Kalkulierung der Projekte sehr angenehm. An dieser Stelle meine Bitte an die Förderstelle, auch in Zukunft diese einfache Verfahrensweise beizubehalten.

Weil wir gerade beim Geld sind. Was uns bei den Gesprächen in den kleineren Unternehmen immer wieder gesagt wurde ist, dass man zwar diese Praktika positiv bewertet und man sich gern beteiligen würde sich dies aber aus finanziellen Gründen nicht leisten könne. Man muss ganz klar sagen, dass die Mittel lediglich 50% der Aufwendungen decken wenn man alles in allem betrachtet, angefangen von der Antragstellung bis hin zur Abrechnung. Hier fehlen bei den meisten Unternehmen ganz klar die Mittel der Kofinanzierung. Das ist sicherlich für größere Unternehmen, ich denke da zum Beispiel an Krankenhäuser oder öffentliche Verkehrsunternehmen, kein großes Problem.

Zusammenfassend noch vier Punkte, welche für die Vorbereitung eines Projektes außerordentlich wichtig sind:

1. Klare Strukturen und Zuständigkeiten bei der Projektabwicklung und Organisation
2. bei externer Projektleitung eine klare vertragliche Regelung
3. klare Absprachen zwischen Projektbeteiligten
4. Vertrauen in die Partner.

Abschließend vielleicht noch folgendes:

Es stellt sich letztendlich ganz konkret die Frage, was sollte bzw. was kann Berufsbildung im europäischen Kontext überhaupt leisten. Kein Bildungssystem so scheint mir ist derzeit in der Lage, die EUweiten Politikvorgaben zu erfüllen. Ich erinnere an die Zielstellung des Lisbon-Kopenhagenprozesses, Europa bis 2010 zum dynamischsten und wettbewerbsfähigsten und wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen. Welche Veränderungen muss also Berufsbildung hinnehmen, um den Ansprüchen dieses Zieles sowie eines zusammenwachsenden Europas zu genügen? Von Bedeutung scheint mir derzeit nicht etwa die Harmonisierung der Bildungssysteme oder Regeln für die Anerkennung eines Berufsabschlusses zu finden, das zeigt auch ganz deutlich die Erfahrung in unserem Projekt, sondern vielmehr kommt es darauf an, Transparenz über erworbene Qualifikationen zu erreichen. Die entscheidende Frage ist die nach Bildungsstandards, nach Mobilität von Fachpersonal und von gemeinsam entwickelten Bildungsangeboten.

Jede zusätzliche Qualifikation und Erfahrung erhöht die beruflichen Chancen und dies nicht nur diesseits, sondern auch jenseits der Grenzen.