

JOBSTARTER-Fachtagung

„Mit Fachkräften in die Zukunft – Mehr Ausbildung in den Dienstleistungsbranchen Logistik, IT, Facilitymanagement, Schutz- und Sicherheitsdienste“ am 25. Oktober 2007 im Haus der Wirtschaft Baden-Württemberg in Stuttgart

Ausschnitte aus der Podiumsdiskussion: „Karrierechance Facharbeit? Personalentwicklung im Bereich Unternehmensnahe Dienstleistungen zwischen An-/Ungelernten und Akademikern“

„In Baden-Württemberg konnten durch die Förderung von Maßnahmen wie z. B. den „Lehrstellenbewerbern“ viele Unternehmen für Ausbildung gewonnen werden. Derzeit verzeichnen wir ein Plus an Ausbildungsplätzen, wie wir es seit 16 Jahren nicht mehr hatten. Selbstverständlich haben sowohl die gute Konjunktur wie auch die Einschätzung des künftigen Fachkräftebedarfs zu dieser positiven Entwicklung maßgeblich beigetragen. In der Tat ist die Sicherung von Fachkräften in Baden-Württemberg mittlerweile ein entscheidendes Argument der Unternehmen für den Einstieg in Ausbildung. Unternehmen sind derzeit auch viel eher bereit, über Bedarf auszubilden“, charakterisierte Ministerialrätin Rose Köpf-Schuler, Leiterin des Referats „Berufliche Bildung“ im Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg die derzeitige Situation im Bereich der beruflichen Ausbildung. Damit biete sich die Chance, den Grundstein für eine langfristig strukturelle Erhöhung des Ausbildungsplatzpotenzials zu legen, so Köpf-Schuler.

Trotz dieser positiven Bilanz gibt es eine Reihe von Faktoren, die eine Erschließung oder Ausschöpfung vorhandener Ausbildungspotenziale immer noch erschweren. Die Identifizierung ausbildungshemmender Faktoren und die Diskussion von Strategien zur Sicherung der Attraktivität beruflicher Ausbildung im Bereich Unternehmensnaher Dienstleistungen war Schwerpunkt der Podiumsdiskussion.

„In der Wach- und Sicherheitsbranche gibt es zum einen nur eine gering ausgeprägte Ausbildungstradition und überhaupt erst seit 2002 einen entsprechenden Ausbildungsberuf. Der Beruf wird von der Branche eher zurückhaltend angenommen, da sie mit dessen Inhalten nicht ganz zufrieden ist. Daraus resultiert eine gewisse Ausbildungszurückhaltung in einzelnen Unternehmen“, machte Martin Hildebrandt, stellvertretender Geschäftsführer des Bundesverbands Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen (BDWS), deutlich. Um Ausbildung für Unternehmen der Wach- und Sicherheitsbranche attraktiv zu machen, würde derzeit ein neuer Ausbildungsberuf für diesen Bereich geschaffen. Irmgard Frank, Leiterin der Abteilung „Ordnung der Berufsbildung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) verwies darauf, dass es bei der Gestaltung von Berufsbildern darum gehe, Berufe zu schaffen, die die betriebliche Praxis abbilden und die zugleich so flexibel sind, um neue betriebliche Bedarfe zu integrieren. Deshalb beziehe man in den Gestaltungsprozess Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter mit ein. *„Es geht uns darum, zukunftsfähige Berufsbilder zu schaffen. Dies gelingt aber nicht immer“*, räumte Frank ein. Dr. Stephan Pfisterer, Bereichsleiter Bildung und Personal des Bundesverbands Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien (BITKOM) unterstrich die Wichtigkeit zukunftsfähiger Berufsbilder und zeigte dies am Beispiel der IT-Berufe: *„Für die Ent-*

wicklung und Implementierung dualer Ausbildung in der IT-Branche – einem Wirtschaftszweig der bis 1997 keine Ausbildungsstradition hatte – war besonders die offene Konzipierung der Berufsbilder entscheidend, die zum einen die flexible Anpassung und Veränderung der Ausbildungsinhalte in der innovativen und schnelllebigen Branche erlaubt und zum anderen Unternehmen und Schulen die Möglichkeit einräumt, sehr flexibel auf die entsprechenden betrieblichen Bedarfe einzugehen.“

Passende Auszubildende zu finden sei keine einfache Sache – vor allem dann, wenn der Grund dafür im schlechten Image eines Berufs oder einer Branche liege, betonte Gerald Hensel vom Bundesverband Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung (BGL). Dabei gebe es in diesem Bereich gute Chancen einen Ausbildungsplatz zu finden. *„Wir haben einen hohen Bedarf an Berufskraftfahrern aufgrund geänderter Arbeits-, Lenk- und Ruhezeiten, die eine Beschäftigung des vorhandenen Personals in dem bisherigen Umfang nicht mehr gewährleisten. Hinzu kommen neue Gesetzesverordnungen und EU-Arbeitsrichtlinien, die eine Tätigkeit als Kraftfahrer in einem Transportunternehmen an kostenintensive Qualifizierungen knüpfen und darüber eine Intensivierung der Ausbildungsaktivitäten attraktiver werden lassen. Aber wir haben große Schwierigkeiten Jugendliche zu finden, die sich für eine Ausbildung in diesem Bereich interessieren.“* Übersehen werde, dass dieser Beruf vielseitige und anspruchsvolle Aufgaben biete, die Qualifikationsanforderungen nicht zu unterschätzen seien: *„Der Spediteur von heute ist nicht nur für die fertigen Waren am Ende eines Produktionsbandes zuständig, sondern er übernimmt auch teilweise Vorfertigungen und Montagen, führt in vielen Fällen das komplette Warenlager mit Rohstoffen und Fertigprodukten seiner Kunden, ist für Verpackung, Distribution und Versand zuständig.“* Durch Marketingkampagnen versuche man Jugendliche für eine Ausbildung in diesem Beruf zu gewinnen, so Hensel: *„Wir bewerben den Berufskraftfahrer intensiv, sind auf Berufsorientierungstagen in Schulen aktiv und versuchen – neben den Schülern – auch verstärkt Eltern in unsere Aktivitäten mit einzubeziehen.“*

Ob ein Unternehmen sich für oder gegen Ausbildung entscheide, hänge häufig auch davon ab, ob vor Ort die Beschulung sichergestellt sei, machte Gerald Hensel deutlich. *„Wir brauchen beim Berufskraftfahrer die Berufsschulklassen vor Ort und nicht als Landesfachklassen konzentriert. Die zusätzlichen Fahrt- und Internatskosten erschweren gerade kleinen und mittleren Unternehmen den Einstieg in Ausbildung.“* Martin Hildebrandt bestätigte die Wichtigkeit der regionalen Versorgung mit Berufsschulklassen, und ergänzte, dass auch die inhaltliche und fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts zu gewährleisten sei: *„Gerade bei neu entwickelten Berufen muss zunächst einmal sichergestellt werden, dass in den Berufsschulen entsprechendes Know-how vorhanden ist. Dies ist derzeit noch nicht überall der Fall“,* so Hildebrandt. Irmgard Frank verwies darauf, dass Fragen der Beschulung zwar grundsätzlich „Ländersache“ seien, *„dennoch werden natürlich im Rahmen der Entwicklung von Berufsbildern auch solche Fragen diskutiert. Dabei geben die Überlegungen dahin, Berufsfelder bzw. -familien zu entwickeln, um das Problem der Beschulung in den Griff zu bekommen. Damit könnte eine gemeinsame Beschulung in verwandten Berufen möglich werden.“*

Mit Blick auf die Zukunft beruflicher Ausbildung im Dienstleistungssektor sei es zum einen wichtig, die Attraktivität des dualen Systems zu sichern, aber auch zu berücksichtigen, dass es gerade im Dienstleistungssektor viele Unternehmen ohne Ausbildungsstradition gebe, die Unterstützung brauchen um auszubilden, betonten alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Podiumsdiskussion. Besonders für kleine und mittlere Dienstleistungsunternehmen, die bisher noch

nicht ausgebildet haben, entscheiden effiziente Beratungs- und Unterstützungsangebote darüber, ob ausgebildet wird oder nicht, machte Christoph Acker von der Programmstelle JOBSTARTER im Bundesinstitut für Berufsbildung deutlich. Das Programm JOBSTARTER widme sich diesem Bedarf: „JOBSTARTER fördert Projekte, die genau an diesem Bedarf ansetzen. Sie zielen darauf, ausbildungsferne Unternehmen an Ausbildung heranzuführen. Dazu bieten sie Betrieben hochwertige Dienstleistungsangebote, sei es im Rahmen eines umfassenden externen Ausbildungsmanagements, durch die Initiierung von Verbundausbildung, durch Ausbildungsnetzwerke mit den regionalen Partnern oder andere Unterstützungsangebote,“ so Acker. Um die Attraktivität des dualen Systems zu erhalten, plädierte Thomas Giessler vom Deutschen Gewerkschaftsbund Baden-Württemberg für verstärkte „Investitionen zur Sicherung und Steigerung der Qualität in der Ausbildung an beiden Lernorten.“ Stephan Pfisterer hob hervor, dass eine Attraktivitätssteigerung der dualen Berufsausbildung vor allem durch reizvolle Zukunfts- und Karriereperspektiven gewährleistet werden könne: „Im IT-Bereich wird der Fachkräftenachwuchs neben der Ausbildung besonders aus der Hochschule rekrutiert. Daher ist es für uns wichtig, das duale System nach oben durchlässig zu machen, Zusatzmodule zu entwickeln, die die Brücke in den Hochschulbereich schlagen. Damit eröffnen sich Chancen sowohl für die Personalentwicklung im Unternehmen als auch für die Karriereplanung des einzelnen Auszubildenden“, so Pfisterer. Irmgard Frank machte deutlich, dass die Durchlässigkeit zwischen Bildungsgängen grundsätzlich verbessert werden müsse: „Generell ist für die Entwicklung neuer Berufsbilder wichtig, das Thema Durchlässigkeit mit im Blick zu haben und Anrechnungsmöglichkeiten zu Weiterbildung und auch Studium mitzudenken“, so ihr Fazit.