

Forum 2

Akquise, Matching und Vermittlung - Vor welche Aufgaben stellt uns der Ausbildungsmarkt?



Podiumsteilnehmende:

Peter Rill, Main-Taunus-Kreis

Nader Djafari, INBAS GmbH

Dr. Elke Vietor, Verband Freier Beruf, Landesverband Hessen

Reiner Brill, Werra-Meißner-Kreis

Monika Wenzel, Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung

Maria Zeitler, Odenwaldkreis

Andreas Haberl, Handwerkskammer Wiesbaden

Bianca Michaelis, Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit

Charlotte Venema, Vereinigung der Hessischen Unternehmerverbände e.V.

Peter Braune, Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main

Moderation: Monika von Brasch, INBAS GmbH

Monika von Brasch eröffnete das Forum mit einer Vorstellungsrunde und der Erläuterung des methodischen Vorgehens. Drei Regionale Koordinationen waren eingeladen, von ihren Zielvereinbarungen zum Prozess Akquise und Matching und deren bisheriger Umsetzung zu berichten. Im Anschluss daran hatten die Mitglieder des Arbeitskreises Controlling des Hessischen Ausbildungspaktes und Herr Djafari von der INBAS GmbH Gelegenheit, den beiden Koordinatoren und der Koordinatorin Fragen zu stellen. Das Podium umfasste sechs zusätzliche, freie Stühle. Das Publikum wurde eingeladen, dort Platz zu nehmen, um sich mit Fragen oder Anmerkungen zu den Beiträgen aktiv an der Diskussion zu beteiligen.

Frau von Brasch begann ihre inhaltliche Einstimmung auf das Thema mit einer Kurzvorstellung der OloV-Qualitätsstandards zum Prozess Akquise, Matching und Vermittlung, die sie um Zahlen, Daten, Fakten zum Ausbildungsmarkt ergänzte:

- Ab 2010 wird die Zahl der Schulabgängerinnen und –abgänger in Hessen sinken: 2006 besuchten 357.000 Jugendliche die Sekundarstufe I, 2010 werden es noch 333.000 sein. Dieser Rückgang um 6,7 % wird bis 2020 auf fast ein Viertel (23,2 %) steigen.
- Das durchschnittliche Alter, in dem Jugendliche eine Ausbildung beginnen, steigt: 2006 betrug es bereits 19,3 Jahre.
- 2007 waren 64 % der Ausbildungsplatzsuchenden Altbewerberinnen und –bewerber (Personen, die vor einem Jahr oder länger die Schule verlassen haben), die Zahlen für 2008 werden erst Mitte März 2009 veröffentlicht werden.
- In der IHK-Ausbildungsumfrage, die im April 2008 veröffentlicht wurde, gaben die Hessischen Betriebe an, worin sie die größten Ausbildungshemmnisse sehen:
 - 57,5 % nennen die mangelnde Ausbildungsreife der Schulabgänger/innen und die Hälfte der Betriebe gaben an, dass ihnen keine geeigneten Bewerbungen vorlagen. 18,3 % antworteten, dass sie nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnten.
 - 14,6 % bilden nicht aus, weil sie die Auszubildenden nicht übernehmen können, für 14 % sind unsichere wirtschaftliche Perspektiven ein Ausbildungsplatzhemmnis.
- Der DIHK-Präsident Ludwig G. Braun äußerte am 02. Dezember 2008, dass er für die Ausbildungssituation im Jahr 2009 keinen Anlass zur Sorge sehe und begründete dies mit der demographischen Entwicklung und dem sich verschärfenden Fachkräftemangel sowie dem Rückgang der Bewerberzahlen.
- Der Geschäftsführer der IHK Arbeitsgemeinschaft Hessen, Mathias Gräßle, gab Ende 2008 in einer Pressemitteilung zu Protokoll, dass die hessischen Unternehmen nach Auszubildenden suchen würden und in 2008 nur etwas mehr als die Hälfte der Ausbildungsplätze besetzt werden konnten.
- Auch Charlotte Venema von der Vereinigung der Hessischen Unternehmerverbände bestätigte im Februar 2009, dass die Unternehmen ihre Ausbildungspläne im gleichen Maße wie vor der Finanzkrise aufrecht erhalten.
- Kritisch sehen die Autor/innen Hilger und Severing die Vermittlung in Ausbildung: der Fachkräftemangel sei bereits als limitierender Faktor zukünftigen Wirtschaftswachstums ausgemacht, während gleichzeitig die Versorgung von ausbildungsreifen Jugendlichen mit Ausbildungsplätzen misslänge.

Frau von Brasch beendete ihre Einführung ins Thema mit der Bitte an die regionalen Koordinationen, die Zielvereinbarungen zur Ausbildungsplatzakquise und deren Umsetzungen in ihren Regionen zu schildern.

Herr Rill ist der **Regionale Koordinator des Main-Taunus-Kreises** und teilt sich diese Aufgabe mit einer Kollegin aus dem Sozialamt, was in seinen Augen sehr zielführend sei. Herr Rill beschrieb den Main-Taunus-Kreis als kleinsten Landkreis in Hessen zwischen Wiesbaden und Frankfurt, in dem einerseits ein hohes Durchschnittseinkommen zu verzeichnen sei, andererseits aber auch ein großes soziales Gefälle. Seit sieben Jahren beschäftigt sich eine Arbeitsgruppe mit dem Thema Jugend und Beruf. Im Rahmen der OloV-Aktivitäten sei diese Arbeitsgruppe zu einem Netzwerk mit verbindlichen Strukturen ausgebaut worden.

Entwickelt wurde ein abgestimmtes Konzept zu Akquise mit einem räumlich orientierten Ansatz, das zunehmend systematisiert werde. Dabei gehe es 1. um die Optimierung der Praktika, 2. eine Vereinheitlichung der Ausbildungsplatzakquise und 3. um eine Sensibilisierung von Fachkräfte suchenden Betrieben für das Ausbildungsthema.

In der Frage der Praktika wurde nicht versucht, mit dem Aufbau eines gemeinsamen Praktikums pools zu beginnen, sondern zunächst klare Strukturen zu schaffen, die Transparenz über die verschiedenen Formen von Praktika geben und die kontinuierliche Praxistage, Blockpraktika aber auch das EQJ berücksichtigen. Praktika seien als Vorläufer von Ausbildung zu verstehen und sollten in einen Gesamtrahmen eingebettet werden. Für die Durchführung der Praktika gibt es drei Anforderungen:

- Sie werden angemessen vor- und nachbereitet,
- in Betrieben und in den Schulen gibt es festgelegte Ansprechpartner/innen für die Praktika und
- es gibt eine nicht standardisierte Praktikumsbeurteilung, die als Rückmeldung von Seiten der Betriebe auch in den Berufswahlpass einfließen soll.

Zusätzlich wurde ein Flyer erarbeitet, der darüber informiert, was die Praktika suchenden Jugendlichen einerseits zu bieten haben und was von Betrieben erwartet wird.

Für die Ausbildungsplatzakquisite wurde ein gemeinsames Verfahren entwickelt und abgestimmt. Alle Betriebe, die sich bei den Kammern melden, sollen innerhalb von drei bis vier Tagen einen Termin mit einem Ausbildungsberater oder einer Ausbildungsberaterin erhalten. Auch dazu wird ein Flyer als Handreichung aufgelegt.

Zudem gleichen die Arbeitsagentur und die optierende Kommune mit der Handwerkskammer und der Industrie- und Handelskammer ihre Informationen über Fachkräfte suchende Betriebe und deren Ausbildungsverhalten ab. Gerade Betriebe, die bereits heute Fachkräftemangel verzeichnen, sollen identifiziert und verstärkt für Praktika und Ausbildung akquiriert werden, da ihnen ein besonders großes Interesse an künftigen Auszubildenden unterstellt werde.

Frau Zeitler ist die **Regionale Koordinatorin des Odenwaldkreises** und berichtete über die Akquise von Ausbildungsplätzen im kaufmännischen Bereich und insbesondere über die Verbundausbildung im Odenwaldkreis. Im Odenwaldkreis gäbe es schon seit einigen Jahren tragfähige Kooperationen der verschiedenen Akteure im Übergang Schule – Beruf. Im Rahmen von OloV wurde dann seit 2006 ein Netzwerk Übergang Schule – Beruf entwickelt, das sich vier bis sechs Mal im Jahr trifft.



Eine der insgesamt 12 Zielvereinbarungen des Odenwaldkreises beinhaltet die Schaffung von neuen Ausbildungsplätzen im kaufmännischen Bereich und zwar durch Ausbildungspartnerschaften in der Verbundausbildung. Diese Zielvereinbarung knüpft an eine langjährige Praxis an, mit der seit 2003 schon 32 neue Ausbildungsplätze geschaffen wurden. Gefördert werden diese Aktivitäten aus Mitteln des ESF und des Landes Hessen.

Frau Zeitler berichtete, dass gegenwärtig 18 Betriebe und vier Gemeinden im Ausbildungsverbund mitarbeiten. Der Landkreis Odenwald schließt den Ausbildungsvertrag ab, kümmert sich um die Kontakte zur Berufsschule und stellt das Ausbildungszeugnis aus. Mindestens drei Betriebe kooperieren hinsichtlich der Ausbildung eines Jugendlichen. Je 15 Monate würden die Azubis dann in den Kooperationsbetrieben ausgebildet und sechs Monate in der Kreisverwaltung.

Bei der Akquise der Partnerbetriebe würde darauf geachtet, dass keine regulären Ausbildungsplätze verdrängt werden. Deshalb werde auch auf kleinere Betriebe zugegangen, die nur im Rahmen des Verbundes ausbilden, da sie nicht alle Ausbildungsinhalte in vollem Umfang vermitteln können oder sich eine Ausbildung (noch) nicht zutrauen. Die Kooperationsbetriebe suchen die Jugendlichen, die sie ausbilden werden, gemeinsam aus und es besteht keine Verpflichtung zur Übernahme der Auszubildenden nach bestandener Prüfung.

Vorteile der Verbundausbildung stellen sich laut der Darstellung von Frau Zeitler für die Betriebe, für die Jugendlichen und für die Region folgendermaßen dar: Die Betriebe bekommen von der Koordination beim Landkreis viel Service, durch den sich für sie insbesondere die administrative Seite des Ausbildens deutlich vereinfacht und betriebliche Kosten senkt. Die Jugendlichen hätten in der Verbundausbildung die Chance, ihre sozialen Kompetenzen und ihre fachliche Flexibilität noch besser zu entwickeln. Sie erhalten Einblicke in unterschiedliche Betriebsstrukturen und Arbeitsabläufe und erhöhen ihre späteren Arbeitsplatzchancen, da bereits Kontakte zu mehreren Firmen hergestellt sind. Die Region verbessere sich bezüglich des Fachkräftenachwuchses und sichert eine qualitativ hochwertige Ausbildung.

Frau Zeitler sah dem diesjährigen Ausbildungsbeginn jedoch besorgt entgegen. Einige Betriebe hätten sich bei der Frage ihres Mitwirkens an der Verbundausbildung schon sehr reserviert gezeigt. Sie hätten mit der aktuellen Krise, dem Auftragsrückgang und der Kurzarbeit argumentiert. Die Chance, die OloV-Zielvereinbarung zu erreichen, sah Frau Zeitler deshalb deutlich geschmälert.

Herr Brill ist der **Regionale Koordinator des Werra-Meißner-Kreises**. Diesen beschrieb er als strukturschwache Region, die von der demographischen Entwicklung besonders gebeutelt werde: Ein massiver Einwohnerschwund und ein Abwandern der jungen Jahrgänge sind zu verzeichnen.

Im Rahmen der OloV-Aktivitäten wird eine Zielvereinbarung zu den Mindestanforderungen an Praktikumsbetriebe formuliert. Am Anfang des Prozesses stehe eine Bestandsaufnahme zur bisherigen Praxis der Praktikumsakquise. Vielen kleinen Handwerksbetrieben fehlen nach Aussage Herrn Brills die strukturellen Voraussetzungen, um abwechslungsreiche und gute Praktikumsbetreuung in großer Anzahl anzubieten. Dies könne u. a. an einer hohen Spezialisierung liegen, etwa beim Schreinerbetrieb, der ausschließlich Fensterbau betreibt. Jugendliche hätten vor diesem Hintergrund öfters während ihrer Praktikumszeit Frustration erlebt. Um dies zu verhindern, sollten sie bereits im Praktikum Tätigkeiten erproben dürfen, die von ihnen auch später in der Ausbildung gefordert werden.

Ein erster Ansatz – so Herr Brill – sei eine ehrliche Klärung zwischen Betrieben und Schulen, was die Jugendlichen in den Praktika erkunden können und sollen. Wünschenswert wäre, dass Praktikantinnen und Praktikanten Aufgaben aus dem ersten Ausbildungsjahr kennenlernen und erproben dürfen. Für die Schulen stelle sich die Anforderung, ausreichend Informationen über die Praktikumsbetriebe zu gewinnen, um geeignete auswählen zu können.

In Zukunft sollen Ziele des Praktikums schriftlich fixiert werden. Die Schulkoordinator/innen entwickeln gemeinsam einen Kriterienkatalog für gute Praktika. Der nächste Schritt sei dann, dass sich alle Beteiligten auf Mindeststandards einigen.

Ein zweites Thema im Werra-Meißner-Kreis ist die Akquise von Ausbildungsplätzen für benachteiligte Jugendliche. Hierzu sei ein freier Träger beauftragt worden, ganz gezielt zweijährige Ausbildungsplätze zu akquirieren. Darüber hinaus würden jährlich 150 Betriebe der IHK angesprochen, die nicht oder nicht mehr ausbilden. Ähnliche Aktivitäten betreibe auch die Handwerkskammer. Darüber hinaus erfolge zweimal jährlich ein Datenabgleich zwischen den Trägern zu Ausbildungsplätzen, die auch in Jobbörsen veröffentlicht werden.

Außerdem werde eruiert, in welchen Branchen und Ausbildungsberufen keine Berufsschulklassen mehr zustande kommen. Unternehmen würden gezielt angesprochen, ob sie Interesse daran haben, die Berufsschulklassen zu erhalten, also eine ausreichende Zahl von Jugendlichen in den betreffenden Berufen ausbilden werden.

Im Anschluss an diese drei Berichte aus den Regionen wurde die **Diskussion** von Frau von Brasch eröffnet. Diese begann mit Fragen aus dem Arbeitskreis Controlling des Hessischen Ausbildungspaktes.



Frau Wenzel vom **Hessischen Wirtschaftsministerium** fragte, ob es Zielvereinbarungen zur Vor- und Nachbereitung der Bewerbungsgespräche gäbe; aus Sicht der Betriebe seien Vorstellungsgespräche oft schlecht vorbereitet.

Herr Brill berichtete, dass sich die Schulkoordinator/innen mit dieser Frage beschäftigen. In den einzelnen Schulen gibt es unterschiedliche Vorgehensweisen; einige haben bereits sehr gute und kontinuierliche Betriebskontakte, die auch in der Vor- und Nachbereitung von Bewerbungsgesprächen genutzt würden. Im Odenwaldkreis wurde laut **Frau Zeitler** die Vor- und Nachbereitung von Bewerbungsgesprächen in dem Fortbildungskonzept für die Lehrer/innen aufgenommen. Eingebettet ist dieses Thema in die Gestaltung von Bewerbungstrainings. Im Main-Taunus-Kreis – **so Herr Rill** – sind die Zielvereinbarungen nicht so sehr auf das Thema Vermittlung fokussiert,

aber die Schulen haben viele Arten von Bewerbungstrainings, in denen die Vorbereitung von Gesprächen in Betrieben regelmäßig berücksichtigt würden.

Frau Wenzel gibt zu bedenken, dass Lehrer/innen möglicherweise aufgrund ihrer eigenen Berufsbiographien nur wenig Erfahrungen mit der betrieblichen Arbeitswelt haben. **Frau Zeitler** erläuterte, dass im Odenwaldkreis deshalb auch Arbeitgeber in dem Netzwerk Übergang Schule – Beruf mit den Lehrer/innen zum Thema Bewerbungsgespräche und deren Vor- und Nachbereitung zusammen arbeiten. Die Lehrer/innen nehmen diese Unterstützung sehr gerne in Anspruch.

Frau Venema von der **Vereinigung der Hessischen Unternehmerverbände e.V.** würde eine systematische Bildungsplanung begrüßen, bei der Coaches zunächst den Übergang Schule – Beruf und später den Übergang von Ausbildung in Arbeit begleiten.

Herr Blumenstein, Leiter der Geschäftsstelle Rüsselsheim der Agentur für Arbeit Darmstadt stellte eine erste Frage aus dem Publikum. Er erlebe es häufig, dass Betriebe Ausbildungsaktivitäten aus Kostengründen ablehnen. Wissen möchte er, ob es dazu wissenschaftliche Untersuchungen gäbe bzw. welche Erfahrungen die Podiumsteilnehmer/innen dazu mitteilen können.

Herr Haberl von der **Handwerkskammer Wiesbaden** berichtete, dass die zu zahlende Ausbildungsvergütung und deren Höhe nicht im Vordergrund stünden, wenn man mit nicht-ausbildenden Betrieben spreche. Eher werde argumentiert, dass sich keine Jugendlichen mit der nötigen Ausbildungsreife finden ließen. **Frau von Brasch** wies an dieser Stelle darauf hin, dass sich nach der IHK-Studie die Ausbildungsreife in den letzten Jahren verbessert habe.

Frau Venema erläuterte, dass eine dreijährige Ausbildung 30- bis 50-Tausend Euro koste, wovon auf die Ausbildungsvergütung in etwa die Hälfte entfalle. In gut organisierten Betrieben würde sich diese Investition durch den Gewinn von gut ausgebildetem Fachkräftenachwuchs amortisieren. In kleinen Betrieben höre sie aber durchaus, dass die steigende Ausbildungsvergütung eine Belastung darstelle. Besonders für benachteiligte Jugendliche wäre es wichtig, dass die Ausbildungskosten für die Betriebe gesenkt werden könnten, damit auch diese Jugendlichen eine Chance auf eine Ausbildung erhielten.

Die Ausbildungsberater der IHK – so **Herr Braune von der Industrie- und Handelskammer Frankfurt a. M.** – würden regelmäßig über die Chancen der Investition in Ausbildung informieren.

Aus dem Publikum fragte **Frau Czernohorsky-Grünberg** aus der **Leitung des Rhein-Main-Jobcenter GmbH** in Frankfurt am Main die Regionalen Koordinationen, ob sie bei ihren Aktivitäten zur Akquise und Vermittlung von Praktikumsplätzen unterschiedliche Bedürfnisse von SGB II- und SGB III-Jugendlichen erkennen würden. **Frau Kahler-Wilke** von der **ARGE Waldeck-Frankenberg** gab zu bedenken, dass die Unterscheidung von SGB II- und SGB III-Jugendlichen nichts über deren Potenziale aussage.

In der Vergangenheit – so **Herr Braune** – seien häufig die Ausbildungs- und Praktikumsplätze ‚ins Blaue hinein‘ akquiriert worden. Mit OloV habe sich die Lage deutlich verbessert, denn nun schaue man zuerst, was die Jugendlichen könnten und wozu sie neigten und suche ihnen dann die passenden Plätze in den Betrieben oder im Übergangssystem.

Herr Brill wies darauf hin, dass es eine große Anforderung an die Schulen sei, einen passenden Praktikumsplatz für *alle* Jugendlichen zu finden und zu vermitteln. Weiter spricht er

die Rolle der sog. ‚Kümmerer‘ an: Es brauche Verantwortliche, die nachhaltige Strukturen aufbauen, damit das ‚Kümmern‘ auch noch funktioniere, wenn der ‚Kümmerer‘ in Pension gegangen sei.

Hier knüpfte **Herr Djafari – Geschäftsführer der INBAS GmbH** – an und erinnerte, dass eine der Problemstellungen, die zur Entwicklung des Projektes OloV beitrugen, die Beschwerde vieler Betriebe war, dass die Anfragen verschiedenster Institutionen nach Praktikums- und Ausbildungsplätzen völlig unkoordiniert seien.

Frau Michaelis von der **Regionaldirektion Hessen der Agentur für Arbeit** ging ebenfalls auf das Thema ‚Kümmerer‘ ein: Es müssten solche Strukturen geschaffen werden, die zu einer Koordination der Aktivitäten der verschiedenen Akteure führen würden. In diese Abstimmungsprozesse müssten selbstverständlich auch die Arbeitsagenturen einbezogen sein.

Abschließend bat **Frau Wenzel** die Regionalen Koordinationen, einen Wunsch an die Partner des Hessischen Ausbildungspaktes zu formulieren. **Frau von Brasch** erteilte das Schlusswort an die Regionen mit der Bitte, zusätzlich einen Ausblick auf die Verbesserung der Akquisestrukturen – also dem Thema dieses Forums – zu werfen.

Frau Zeitler bat zum Thema Akquise für die Verbundausbildung um Geduld: Der Erfolg sei zurzeit noch nicht abzusehen. Bei den Wünschen an die Paktpartner berücksichtigte sie drei Aspekte: 1. Die Regionale Koordinierung sei eine Menge Arbeit, die zusätzlich übernommen worden sei. Teilweise würden dabei Aufgaben wahrgenommen, die früher die Fachstellen Jugendberufshilfe ausgefüllt hätten. Während die Schulkoordinator/innen eine Freistellung bekämen, seien die Regionalen Koordinierungen ‚leer‘ ausgegangen. 2. Beim Thema Berufsorientierung sei darauf zu achten, dass die Lehrer/innen mitgenommen würden und mit ihnen ein Konsens – auch in Bezug auf ihren Mehraufwand – hergestellt würde. 3. Sie wünschte sich, dass die Fördergelder nicht immer nur projektförmig, also zeitlich befristet investiert würden.

Herr Rill sah den Main-Taunus-Kreis auf einem guten Weg, was die Verbesserung der Akquisestrukturen betrifft. Es sei begonnen worden, eine höhere Transparenz für alle Beteiligten zu erreichen. Die Paktpartner bat er, die Regionen von zentralen Konzepten zu „verschonen“ und die Ausgestaltung der Aktivitäten im Übergang Schule – Beruf vorrangig auf die regionale Ebene zu geben. Dabei führte er sowohl die Berufseinstiegsbegleiter/innen als auch das Projekt der hessenweiten Kompetenzfeststellung durch das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft (BHW) als negative Beispiele eines „Top-Downs“ an.

Herr Brill war zufrieden mit dem Weg, den der Werra-Meißner-Kreis zur Verbesserung der Akquisestrukturen eingeschlagen hat. Für die Umsetzung der von OloV entwickelten Qualitätsstandards wünschte er sich, dass die dazu benötigten Ressourcen in die Regionen gegeben und dort vor Ort eingesetzt werden können. Weiter wünschte er sich eine Fortsetzung des OloV-Ansatzes und mehr Arbeitslehrer/innen in den Schulen.

Frau Wenzel versprach, dass die geäußerten Wünsche sehr ernst genommen würden. Auf einige werde sie selbst noch im Abschlussplenum des Tages eingehen.

Frau von Brasch schloss das Forum mit einem herzlichen Dank an alle Beteiligten.