

An den
Präsidenten des Landtags Nordrhein-Westfalen
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf
per Mail: anhoerung@landtag.nrw.de

Abteilung
Ansprechpartner
Telefon
Telefax
E-Mail

I - Hauptgeschäftsführung
Dr. Axel Fuhrmann
0211 8795-360
0211 8795-363
axel.fuhrmann@hwk-duesseldorf.de
A623
23. Januar 2023

Zimmer
Datum

Mit einer Arbeits- und Fachkräfteoffensive im Bereich der beruflichen Bildung dem Fachkräftemangel in Nordrhein-Westfalen begegnen

- **Antrag der Fraktion der CDU und der Fraktion BÜNDNIS 90/Die Grünen, Drucksache 18/1353**
- **Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales und des Ausschusses für Schule und Bildung am 1. Februar 2023 Betreff“**

Sehr geehrter Herr Kuper,

seitens der Handwerkskammer Düsseldorf bedanke ich mich sehr herzlich für die Möglichkeit, im Rahmen der Anhörung am 1.2.2023 zu dem o.g. Antrag schriftlich und mündlich Stellung nehmen zu dürfen.

I. Grundsätzliches

Der Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel ist eine strategische Herausforderung für den Wirtschaftsstandort Nordrhein-Westfalen, die sich keineswegs auf das Handwerk und keineswegs auf die berufliche Bildung beschränkt.

Die Situation ist nicht allein dem demographischen Wandel geschuldet, sondern wurde deutlich verschärft durch bildungspolitische Prämissen, durch die über Jahrzehnte die Berufswahlentscheidungen der Schülerinnen und Schüler geprägt und nachhaltig verändert wurden. Im Ergebnis führte dies zu einer deutlichen Erhöhung der Abiturientenquote und infolgedessen zu einem deutlichen Anstieg der Studierendenzahlen, verbunden mit einem massiven Ausbau der akademischen Bildung und der Hochschulinfrastruktur. Das Stichwort Hochschulpakt steht hierbei für eine milliardenschwere staatliche Investitionsoffensive, deren Folge ein zunehmendes Ungleichgewicht der beiden Bildungsbereiche ist. Kehrseite der Medaille ist, dass hierdurch zugleich die Wertschätzung der beruflichen Bildung untergraben wurde und deren Bedeutung deshalb kontinuierlich zurückging.

Die Handwerksorganisationen in Nordrhein-Westfalen haben wiederholt ihre Erwartungen zur Bildungspolitik formuliert. Diese werden auch von der Handwerkskammer Düsseldorf mitgetragen. Ansatzpunkte für eine Fachkräfteoffensive, die die berufliche Bildung stärkt, sollten demnach sein:

1.) Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler

NRW hinkt nach den Ergebnissen von Vergleichstests bei den Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler weit hinterher. Zu viele junge Menschen verlassen die Schule immer noch ohne Schulabschluss. Nötig wäre deshalb eine Qualitätsoffensive in den Kernkompetenzen Schreiben, Rechnen, Lesen, damit möglichst alle Schulabgängerinnen und Schulaabgänger den Weg in Ausbildung und Arbeitswelt schaffen können. Grundlegend dafür sind die Ausbildung und die Einstellung von Fachlehrern, um Unterrichtsausfall und fachfremd erteilten Unterricht möglichst zu reduzieren. Das Handwerk, wie auch die gesamte Wirtschaft sind auf gut ausgebildete, ausbildungsreife und motivierte junge Menschen angewiesen, um die vielfältigen Herausforderungen unserer Zeit erfolgreichen meistern zu können Grundsätzlich sollte NRW mehr auf vorsorgende Bildungspolitik und weniger auf nachsorgende Arbeitsmarktpolitik setzen. Es kann nicht zufriedenstellend sein, dass Nordrhein-Westfalen nach den Ergebnissen des Bildungsmonitors des Instituts der deutschen Wirtschaft seit langem durch besonders niedrige Ausgabenprioritäten für schulische und berufliche Bildung und eine schlechte Betreuungsrelationen auffällt – insbesondere in Grundschulen und Berufskollegs.

2.) Berufsorientierung und Berufsvorbereitung

Das System KAOA wird von Seiten des Handwerks voll und ganz unterstützt. Es ist im Bundesvergleich vorbildlich und ein guter Rahmen. Trotzdem gibt es aber auch in NRW weiterhin Defizite bei Berufsorientierung und Berufsvorbereitung, da dieses System leider nicht in allen Schulen gleichermaßen engagiert und mit Überzeugung umgesetzt wird In der Praxis zeigen sich immer wieder Unterschiede in den einzelnen Schulformen. Gerade Gymnasien, aber auch andere Schulformen mit Angeboten in der Sekundarstufe II – z. B. Gesamtschulen - behandeln berufliche und akademische Angebote nicht immer gleichberechtigt. Eine einseitige Orientierung, ja Fixierung in Richtung Studium ist leider keine Seltenheit. Notwendig ist dagegen eine ergebnisoffene und praxisnahe Berufsorientierung, bei der die Potentiale und die individuell beste Lösung für die Schülerinnen und Schüler im Vordergrund stehen sollten.

3.) Berufskollegssystem

Das Berufskollegssystem braucht eine klare Fokussierung auf die duale Ausbildung mit guter Fachlehrerversorgung, möglichst geringem Unterrichtsausfall sowie mit möglichst kleinen, wohnortnahen Fachklassen. Hierfür sind auch kreative Lösungen, z.B. über qualifizierte Honorarkräfte, erforderlich. Inzwischen sind die Berufskollegs stark als Reparaturbetrieb des allgemeinbildenden Schulsystems gefordert. Gleichzeitig rücken Schulabschlüsse im Bereich SEK II und vollzeitschulische Bildungsangebote immer stärker in den Vordergrund. Dabei weisen gerade die vollzeitschulischen Fortbildungsangebote im Bundesländervergleich eine besonders niedrige Erfolgsquote auf. Es ist fraglich, ob sie tatsächlich ausbildungsvorbereitend wirken oder ob sie nicht vielmehr problematische Alternativen zu einer Berufsausbildung darstellen. Rollenverständnis und Finanzierungsanreize der Berufskollegs müssen daher auf den Prüfstand gestellt werden.

4.) Berufliche Bildung

Die Stärkung der beruflichen Bildung ist eine fortlaufende Herausforderung, die einerseits eine Aufgabe der Selbstverwaltung in den Kammern und der Tarifparteien, andererseits aber auch des Landes und des Bundes ist. Hier sind in den vergangenen Jahren gute Signale des Landes gesetzt worden: so zur Drittelfinanzierung der überbetrieblichen Unterweisung und zur Attraktivitätssteigerung der Meistergründungsprämie. Eine große Herausforderung bleibt die Sanierung und Modernisierung der Bildungsstätteninfrastruktur, deren Standorte überwiegend aus den 1970er und 1980er Jahren stammen. Teilweise tun sich betroffene Handwerksorganisationen schwer, die in absoluten Zahlen sehr hohen Eigenanteile aufzubringen, teilweise lassen sich für Bildungsstätten die für die Förderung erforderlichen Auslastungen nicht darstellen.

5.) Gleichwertigkeit

Im Berufsbildungsgesetz des Bundes sind zuletzt mit der Einführung der Bezeichnungen Bachelor Professional und Master Professional wichtige Schritte unternommen worden, um die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung auch sprachlich deutlicher herauszustreichen. Die „Höhere Berufsbildung“ muss durch die Etablierung entsprechender Angebote nun mit Leben gefüllt werden. Die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung muss darüber hinaus aber auch systematisch in rechtlicher Hinsicht verwirklicht werden, z.B. im Landesbesoldungsrecht oder im Hochschulrecht (bezüglich der wechselseitigen Durchlässigkeit und Anerkennung von beruflichen und akademischen Qualifikationen). Gleichwertigkeit im Sinne der DQR-Klassifikation weiterzuverfolgen ist rechtlich komplex, weil hier sowohl Bundes- als auch Landesrecht zu beachten sind. Dies sollte systematisch über ein DQR-Gesetz angegangen werden.

Es geht in dieser Frage nicht darum, berufliche und akademische Bildung gegeneinander auszuspielen. Beide können, ja müssen sich ergänzen und voneinander profitieren. Auch im Handwerk werden zunehmend akademisch qualifizierte Kräfte gebraucht. Gerade in der Nachwuchsrekrutierung ist es daher wichtig aufzuzeigen, dass eine Ausbildung keine Sackgasse, sondern der Ausgangspunkt für sehr individuelle Qualifikations- und vor allem auch Karrierewege ist.

Ein konkreter Punkt, den das Land im Sinne der Gleichwertigkeit verwirklichen könnte, wäre die Einführung einer „Kleinen Bauvorlageberechtigung“ für Handwerksmeisterinnen und -meister, denn die Erstellung entsprechender Planungen ist verpflichtender Teil der Maurer- und Zimmerermeisterprüfung. Zuletzt hat der Freistaat Sachsen eine solche Regelung eingeführt und sich dabei eng an einem differenzierten Vorschlag des nordrhein-westfälischen Handwerks orientiert.

6.) Zuwanderung

Eine höhere Zuwanderung von Qualifizierten und Integrationswilligen wird kurz- und mittelfristig nur einen ergänzenden Beitrag zur Fachkräftesicherung im Handwerk leisten können. In erster Linie muss es darum gehen, inländische Potentiale besser ausschöpfen. Eine Herausforderung bleibt es z. B. den Frauenanteil in der handwerklichen Ausbildung deutlich zu steigern, aber auch Studienzweifler und -abbrecher sind Zielgruppen die verstärkt angespro-

chen werden sollten. Auch Schülerinnen und Schüler mit höheren Schulabschlüssen müssen angesichts der steigenden Anforderungen noch viel stärker als bisher in den Focus genommen werden.

II. Zum Antrag im Einzelnen

Reduzierung von Schulabgängen ohne Abschluss

Es ist richtig, dass zu viele Schülerinnen und Schüler die Schulen ohne Abschluss verlassen. Problematisch ist allerdings auch, dass zu viele Abgängerinnen und Abgänger trotz Abschluss die notwendige Ausbildungs- oder Studierreife nicht mitbringen. In beiden Konstellationen ist der nahtlose und erfolgreiche Übergang in den Arbeitsmarkt gefährdet. Der falsche Weg wäre es, hierauf durch eine Reduktion der Anforderungen bei Abschlüssen zu reagieren und diese damit zu entwerten. Dies frustriert am Ende nur Ausbildungsbetriebe und Arbeitsmarkt, die von Abschlüssen bestimmte Kompetenzen erwarten. Es besteht die Gefahr, dass sich betroffene Betriebe dauerhaft aus der Ausbildung zurückziehen.

Verringerung von Ausbildungsabbrüchen

Nicht alle vorzeitigen Vertragslösungen sind mit Ausbildungsabbrüchen gleichzusetzen. Der Wechsel des Ausbildungsbetriebs oder des Ausbildungsberufs ist per se nicht problematischer als der Wechsel des Studienortes oder des Studienfachs. Gleichwohl muss mehr dafür getan werden, dass Ausbildungen erfolgreich beendet werden. Qualitätssicherung der Ausbildung im Betrieb, in der überbetrieblichen Unterweisung und im Berufskollegunterricht ist dafür wichtig. Der deutlich gestiegene Anteil von Zugewanderten in der handwerklichen Ausbildung verlangt insgesamt mehr Anstrengungen, z.B. in Gestalt von ausbildungsbegleitenden Hilfen, Sprachförderung oder dem Nachholen schulischer Lerninhalte. Auch das Ausbildungspersonal muss auf allen Ebenen auf diese besondere Situation vorbereitet und bei der Bildungsarbeit unterstützt werden. Der Ausbau von preiswerten Wohnmöglichkeiten für Auszubildende und die Bereitstellung eines preiswerten und attraktiven Mobilitätsangebots kann dazu beitragen, Wege in die Ausbildung im Wunschberuf zu erleichtern und Ausbildungsverhältnisse zu stabilisieren.

Erwerbstätigkeit von Älteren

Der Einsatz von älteren Arbeitnehmern ist im Handwerk aufgrund von körperlich belastenden Tätigkeiten nicht immer möglich. Im Handwerk gibt es daher Potentiale, durch geeignete Hilfsmittel (Exoskelette) oder Gesundheitsmanagement die körperlichen Belastungen zu reduzieren, Unfallrisiken zu reduzieren und so insgesamt die Erwerbstätigkeit Älterer besser zu ermöglichen. Darüber hinaus können auch Weiterbildungen für ältere Beschäftigte wichtig sein, um Tätigkeitswechsel rechtzeitig vorzubereiten. Zur Sicherung des Fachkräftebedarfs sollten auch gute Anreize bestehen, im gegenseitigen Einvernehmen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer über das Renteneintrittsalter weiter tätig zu sein, z.B. durch geringfügige Beschäftigung. Fehlanreize zur Frühverrentung sollten vermieden werden.

Berufliche Seiten- und Quereinstiege

Auch im Handwerk finden Seiten- und Quereinstiege von Beschäftigten und Betriebsinhabern statt. Insgesamt nimmt die Komplexität vieler Betriebe zu, d.h. die Kunden erwarten Leistungserbringungen aus einer Hand. Die Kooperationsfähigkeit der Betriebe muss deshalb steigen. Gleichmaßen führt dies aber auch dazu, dass mehr unterschiedliche Kompetenzen innerhalb eines Betriebs benötigt werden. Eine signifikante Rolle spielen beispielsweise im Handwerk inzwischen akademisch Qualifizierte mit ingenieurwissenschaftlichem oder betriebswirtschaftlichem Hintergrund. Vergleichbare Herausforderungen stellen sich aber auch den Berufskollegs, die seit Jahren mit einem massiven Mangel an Lehrerinnen und Lehrern gerade in technischen Fächern zu kämpfen haben. Auch hier müssen die Möglichkeiten eines beruflichen Seiten- oder Quereinstiegs ohne Denkverbote diskutiert werden. Gute Erfahrungen hat die Handwerkskammer Düsseldorf in den letzten Jahren mit „Karriere-scouts“ gesammelt, die sich gezielt um die Ansprache von Studierenden und um die gemeinsame Karriereberatung mit den Hochschulen kümmern, da es im Handwerk nicht nur auf die grundständige Anwerbung von Auszubildenden ankommt, sondern zunehmend auch auf die Rekrutierung von bereits qualifizierten Fach- und Führungskräften.

Reduzierung der Arbeitsabwanderung

Von je her bildet das Handwerk weit über den eigenen Bedarf hinaus aus. Dies führt im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen zu höherer Arbeitsabwanderung. Galt lange Zeit, dass jeder zweite Auszubildende das Handwerk im Laufe seiner Berufskarriere verlässt, so ist dieser Anteil nach jüngeren Studien auf über 60 Prozent angewachsen. Verstärkte Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterbindung liegen daher im Interesse der Betriebe. Im Handwerk legen Arbeitgeber und Arbeitnehmer daher z.B. großen Wert auf die Pflege branchenspezifischer Tarifstrukturen.

Im technologischen Wandel wird für das Handwerk die Pflege der Fort- und Weiterbildung an Bedeutung gewinnen, um Betriebe und Arbeitnehmer wettbewerbsfähig zu halten. Es ist daher richtig, dass die Arbeitsmarktpolitik auch stärker auf Instrumente und regeln setzen, die Anreize zur Qualifizierung setzen. Die bisher bekannten Überlegungen des Bundes zu einem „Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung eines Bildungs(teil)zeit (Weiterbildungsgesetzes)“ kranken jedoch z.B. bei der Ausgestaltung des sog. „Qualifizierungsgeldes“ oder der „Bildungs(teil)zeit“ daran, dass sie einseitig auf die Realität großer Unternehmen ausgerichtet sind und dem handwerkstypischen Bedarf nach kürzeren Weiterbildungsformaten unterhalb von 120 Stunden nicht gerecht werden. Hier sollte sich das Land NRW für Änderungen einsetzen, die den betrieblichen Realitäten und Bedarfen in Mittelstand und Handwerk besser Rechnung tragen.

Erhöhung und Flexibilisierung des Arbeitsvolumens

Auch im Handwerk spielen flexiblere Arbeitszeitmodelle eine zunehmende Rolle und werden stärker nachgefragt, auch wenn die Art der Leistungserbringung auf Baustellen, in Werkstätten oder im Ladenlokal Grenzen für Home Office setzt. Auch die Vier-Tage-Woche, Teilzeit, Elternzeitmodelle kommen im Handwerk zum Einsatz, auch wenn diese im Alltag von Kleinbetrieben (80 Prozent mit weniger als 10 Beschäftigten) nicht immer leicht zu organisieren

sind. Es sei darauf hingewiesen, dass in einigen Gewerken des Handwerks eine hohe Nachfrage nach und eine hohe Bereitschaft zu geringfügiger Beschäftigung besteht, mit der sich das Arbeitsvolumens flexibel ausschöpfen lässt.

Mittelstand

Der Bedeutung des Mittelstandes, bei dem Eigentum und Unternehmensleitung in einer Hand liegen und dem auch die allermeisten kleinen und mittleren Unternehmen zuzurechnen sind, wird nicht immer hinreichend Rechnung getragen. Ein wichtiger Aspekt ist dabei die Gewinnung von Unternehmernachwuchs, da innerfamiliäre Nachfolgelösungen nicht mehr selbstverständlich sind und sich bei externen Übergaben andere rechtliche und betriebswirtschaftliche Fragen stellen. Insgesamt sollte stärker auf die Problematik geachtet werden, dass Förderpolitiken mit komplizierten Voraussetzungen und Verfahrensanforderungen oft am Mittelstand vorbeizielern. Angebotsorientierte Fragen der Wirtschaftspolitik, beispielsweise des Steuerrechts, sind für den Alltag der Betriebe viel relevanter. Die Stärkung der ökonomischen Bildung ist wichtig, um jungen Menschen an die Karriereperspektive von Selbständigkeit und Unternehmertum heranzuführen.

Ausbildungsmarkt

Der Ausbildungsmarkt hat sich in den vergangenen Jahren in der Tat umgekehrt, so dass auch in den allermeisten Handwerksberufen inzwischen deutlich mehr Ausbildungsstellen zur Verfügung stehen als Bewerberinnen und Bewerber. Es ist daher wichtig, dass auch die Ausbildungspolitik der Arbeitsmarktpartner diesem Paradigmenwechsel Rechnung trägt. Nach unserer Einschätzung besteht in Nordrhein-Westfalen kein Bedarf nach einer „Ausbildungsplatzgarantie“, die mit Hilfe von zusätzlichen außerbetrieblichen Angeboten gewährleistet werden soll. Hier sehen wir zwei Gefahren: Einerseits könnten Angebote geschaffen werden, die am Ende in Konkurrenz zur betrieblichen Ausbildung stehen. Darüber hinaus kann es andererseits aber auch zu einer Fehllenkung in Berufe kommen, für die am Arbeitsmarkt kein oder nur ein geringer Personalbedarf besteht. Hierdurch würde die Duale Ausbildung ihres größten Vorteils beraubt, junge Menschen passgenau für den Arbeitsmarkt auszubilden und somit den Übergang ins Berufsleben zu erleichtern. Schlimmstenfalls können hierdurch auch Transformation und Strukturwandel verzögert werden.

Menschen mit niedrigen Bildungsabschlüssen

Das Handwerk leistet von je her viel, um auch Menschen ohne Abschluss oder mit niedrigen Abschlüssen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Allerdings ist auch im Handwerk der Bedarf an niedrigen Qualifikationen begrenzt und geht infolge des technologischen Wandels weiter zurück. Es ist vielmehr so, dass auch im Handwerk die besten Köpfe benötigt werden und dass gerade auch Menschen mit Abitur, mit Studienerfahrung oder Studienabschluss dringend gesucht werden. Handwerk ist immer auch Kopfwerk. Man würde den Bemühungen zur Stärkung der beruflichen Bildung einen Bärendienst erweisen, wenn man darüber hinwegsähe. Berufliche Bildung in ihrer ganzen Bandbreite und mit all den sich daraus ergebenden Möglichkeiten muss immer auch für die besten Köpfe eine Option für eine erfolgreiche Be-

rufskarriere sein. Vor diesem Hintergrund wäre eine zu starke Fokussierung auf Menschen mit niedrigen Bildungsabschlüssen kontraproduktiv für die Wertschätzung der beruflichen Bildung.

Berufsorientierung

Das KAOA-System bietet einen guten Rahmen für Berufsorientierung. Allerdings wird dieses System nicht an allen Schulen gleichermaßen überzeugt und mit Engagement umgesetzt. Gerade zwischen den Schulformen gibt es hier immer noch deutliche Unterschiede. Das System KAOA sollte daher weiter gestärkt und zielgerichtet weiterentwickelt werden. Berufsorientierung mit Praxiskontakten ist an allen Schulformen auszubauen und ergebnisoffen anzubieten. Die Botschaft muss auch hier lauten, dass berufliche und akademische Bildung gleichberechtigt sind. Das Schulfach Wirtschaft/Politik mit der dazu passenden Lehramtsausbildung bietet Chancen, diese Themen besser in den Schulen zu verankern.

Ausbildungsbotschafter haben sich als Instrument sehr bewährt. Es wäre sicherlich sinnvoll dieses Angebot weiter auszubauen. Generell gilt auch für Bildungsmaßnahmen, dass stabile Strukturen auf lange Sicht bessere Ergebnisse erzielen als kurzatmige, sich häufig ändernde und administrativ aufwendige Projektstrukturen.

Zwei Problemkreise sollten im Übergangssystem angegangen werden: Es fehlt erstens Wissen darüber, was aus Schulabgängerinnen und Schulabgängern wird. Hier gibt es – gerade auch in den Jahren der Pandemie – weiße Flecken. Der Anteil derer, die weder in der akademischen noch in der beruflichen Bildung auftauchen, hat zuletzt stark zugenommen. Datenschutzrechtliche Fragen sollten hier geklärt werden, auch um Daten aus dem KAOA-Prozess besser nutzen zu können. Zweitens geht im Übergangssystem zu viel Zeit verloren, bis der Weg tatsächlich in eine Ausbildung mündet. Die Anreizstrukturen für Berufskollegs oder andere Bildungsträger sollten so geändert werden, dass eine möglichst rasche Integration in den Ausbildungsmarkt erfolgt.

Bildungszentren

Die Sanierung und Modernisierung von Bildungsstätten ist für den Ausbildungserfolg unerlässlich, stellt aber viele Handwerksorganisationen finanziell vor erhebliche Herausforderungen. Eine verlässliche Ko-Finanzierung durch Bund und Land ist ausdrücklich zu begrüßen, ebenso die Verbesserungen bei der Meistergründungsprämie. Gute Betreuungsrelationen an Berufskollegs und Möglichkeiten, auch kleine Fachklassen in Splitterberufen aufrechtzuerhalten, sind ebenso wichtig. Als Handwerkskammer setzen wir uns für eine zukunftsfähige Bildungsinfrastruktur und für die Nutzung von Kooperationsmöglichkeiten mit Partnern vor Ort ein.

Zuwanderung

Mit Zuwanderung alleine lässt sich der Fachkräftebedarf nicht decken. Sie kann aber hierzu einen Beitrag leisten. Zuwanderung muss in eine erfolgreiche Integration in Arbeitswelt und Gesellschaft einmünden. Daher ist die Zuwanderung von Qualifizierten in den Vordergrund zu rücken. Die im Projekt Valikom erprobten Wege, Teilqualifikationen oder informell erwor-

bene Kompetenzen festzustellen, müssen weitergegangen werden. Derzeit werden von verschiedenen Handwerksorganisationen Strukturen in geeigneten Herkunftsländern entwickelt, mit denen bereits vor Ort grundlegende Qualifikationen vermittelt werden, damit für die Zuwanderung auch eine gute Integrationsperspektive gegeben ist. Für eine erfolgreiche Qualifikation in den Arbeitsmarkt sind Deutschkenntnisse auf B2-Niveau erforderlich – vor allem im kundennahen Handwerk. Nach Deutschland sind in den vergangenen Jahren aus ganz unterschiedlichen Gründen viele Menschen gekommen, die dauerhaft oder jedenfalls für längere Zeit hier leben werden. Oft ist es für die Betriebe ein erheblicher Bürokratieaufwand, im Kontakt mit unterschiedlichen Behörden zu klären, ob und wie verlässlich sich Auszubildende oder Beschäftigte in Deutschland aufhalten und arbeiten dürfen. Es wäre wichtig, dass es hier im Sinne der Planungssicherheit insgesamt Vereinfachungen gibt - bei den Regeln selbst, aber auch im Zusammenspiel der beteiligten Behörden.

Einsetzung einer interministeriellen Steuerungsgruppe

In Nordrhein-Westfalen sind Fragen der Berufsbildung bislang stets auf mehrere Ressorts verteilt gewesen. Die Bündelung der Ressortzuständigkeiten, wie dies z.B. ansatzweise in Schleswig-Holstein erfolgt ist, gibt es in NRW nicht. Insofern ist die Einsetzung einer interministeriellen Arbeitsgruppe folgerichtig. Der Landtag könnte den Prozess z.B. durch Einsetzung einer Enquetekommission gezielt unterstützen und vorantreiben, die sich systematisch mit dem Berufsbildungssystem und insbesondere den Berufskollegs befasst.

Kampagnen

Werbende Kampagnen werden am erfolgreichsten sein, wenn sie aus den jeweiligen Wirtschaftsbereichen heraus authentisch, griffig und zielgruppenadäquat entwickelt werden. Im Handwerk geschieht dies seit 2010 mit großem Erfolg. Zumindest aus Sicht der Handwerkskammer Düsseldorf sind quer dazu erfolgende Kampagnen des Landes nur eingeschränkt zu empfehlen.

Freundliche Grüße



Dr. Axel Fuhrmann
Hauptgeschäftsführer