

Öffentliche Anhörung der Enquetekommission VI
„Zukunft von Handwerk und Mittelstand in NRW“

zur

„Zukunft der beruflichen Bildung im Handwerk in NRW“

am 15. Februar 2016, 9.30 Uhr

Wandelnde Berufsbilder, Inhalte und Strukturen der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung

1. *Wie werden sich die Berufsbilder und Qualifikationsprofile im Handwerk verändern? Entstehen durch die Digitalisierung im Umfeld des Handwerks neue Berufsbilder, für die Angebote zur beruflichen Bildung entwickelt werden könnten?*

Berufsbilder und Qualifikationsprofile im Handwerk sind Spiegelbilder von betrieblichen Arbeitsabläufen und Produktionsprozessen. Entscheidend bei der Entwicklung von Berufsbildern und Qualifikationsprofilen ist, dass sie nicht statisch sondern prozessbezogen definiert werden, dass sie offen formuliert und nicht abschließend beschrieben werden. Dies gilt im Übrigen im gleichen Maße für die Berufsausbildung (Ausbildungsberufsbild) als auch für die Weiterbildung zur / zum Meister/in (Meisterprüfungsberufsbild). Die Innovationsgeschwindigkeit von gewerblich-technischen Produktionsprozessen war und ist hoch. Die Integration moderner Datenverarbeitung in Maschinen und Anlagen ist für viele Handwerke seit Jahren Standard. Die weitere Vernetzung von Arbeitsprozessen (u.a. Digitalisierung) wird aus meiner Sicht alle Berufe des Handwerks treffen – auch wenn sie in Geschwindigkeit, Intensität und Tiefe differieren. Aus diesem Grund wird es konsequenterweise auch Auswirkungen auf Berufsbilder und Qualifikationsprofile geben, wobei ich hier mehr den Fortbildungsbereich („Spezialwissen“ auf der Grundlage eines breiten Wissensfundament) sehe als die Erstausbildung.

2. *Inwieweit müssen neue Angebote der beruflichen Bildung, z.B. durch Verzahnung akademischer und beruflicher Bildung oder durch Angebote der beruflichen Bildung auf den Stufen 1-3 und 7-8 des DQR, entwickelt werden? Können Erkenntnisse aus Reformprozessen in Nachbarstaaten genutzt werden?*

Ich bin überzeugt, dass wir in den high-tech Berufen der Elektro-, Kfz.-, SHK- und Metallhandwerke mittelfristig mindestens akademische *Qualifikationsbausteine* in die Fortbildung zum / zur Meister/in andocken müssen. Vertieftes anspruchsvolles theoretisches Wissen als notwendige Grundlage praktischer Umsetzung handwerklicher Dienstleistung oder

Produktion ist bereits heute unabdingbar. In Zukunft müssen wir sehr viel stärker als in der Gegenwart hybride Qualifikationsprofile entwickeln, die die Anforderungen an den Meister (Unternehmer, „praktischer Problemlöser“) und mit denen des Bachelors („theoretischer Problemlöser“) verknüpfen. Darüber hinaus müssen wir sowohl im berufsfachlichen als auch im betriebswirtschaftlichen Bereich Fortbildungsprofile entwickeln, die oberhalb von DQR 6 verortet sind. Wohlgemerkt: Profile, die auf die speziellen Bedürfnisse von KMU-Einheiten zugeschnitten sind. Ebenso zielführend wie sinnvoll erscheint in diesem Zusammenhang die Zunahme an dualen und trialen Studiengängen (Ausbildung, Meisterprüfung und Bachelorprüfung), wie sie in Köln und Düsseldorf erprobt werden.

3. *Welche Herausforderungen ergeben sich für überbetriebliche Bildungsstätten des Handwerks, für Berufskollegs und die Ausbildungsbetriebe, um veränderten Berufsbildern und Angeboten der beruflichen Bildung gerecht zu werden, digitale Lerninhalte zu vermitteln und digitale Lernformen anzuwenden? Inwieweit müssen dafür Kompetenzzentren der Aus-, Fort- und Weiterbildung geschaffen oder profiliert werden?*

Die überbetrieblichen Bildungsstätten des Handwerks (ÜBL) haben seit ihren Errichtungen in den 1970er Jahren immer wieder technologische Innovationen in den Berufen und veränderte Arbeits- und Produktionsabläufe in den Betrieben aufgegriffen und in Schulungsmaßnahmen ‚übersetzt‘. Der Druck auf das change-management der ÜBL-Leiter in seiner ganzen Breite ist in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Dasselbe gilt für den Investitionsbedarf der Werkstätten und Labore sowie den Fortbildungsbedarf des dort unterrichtenden Fachpersonals. Digitale Lernprozesse sind hierbei eine Herausforderung gerade auch im Hinblick auf die ‚Kunden‘-Klientel. (Noch immer haben knapp fünf von 10 Lehrlingen im Handwerk als höchsten Schulabschluss einen Hauptschulabschluss.) Im Bereich der Fortbildung haben unsere Bildungszentren inzwischen umfangreiche Erfahrungen im ‚blended learning‘. Schwerpunkte der Angebote liegen im überfachlichen Bereich der Betriebswirtschaft und der Berufs- und Arbeitspädagogik. Hier gibt es für die Zukunft sicherlich noch Potenzial. Reine online-Lehrgänge sind für unsere Klientel nicht zielführend und können demzufolge auch nicht annähernd kostendeckend angeboten werden. Im Bereich der Berufsschulen sehe ich keine *digitale Bewegung* in Richtung z.B. einer ortsungebundenen Unterrichtung.

4. *Welche Anforderungen entstehen durch die Digitalisierung an die Aus- und Fortbildung von Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrern, Dozentinnen und Dozenten sowie Prüfungsausschussmitgliedern? Wie kann dem Mangel an Fachlehrerinnen und Fachlehrern in gewerblich-technischen Fächern an Berufskollegs kurzfristig und dauerhaft entgegen gewirkt werden?*

Pädagogen – unabhängig von ihrem Einsatzgebiet – müssen mit moderner EDV (hardware und software) vertraut sein. Allerdings müssen auch die

Rahmenbedingungen stimmen: Moderne EDV-Schulungsräume mit neuester Software gehören genauso dazu, wie regelmäßige Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen. Eine besondere Herausforderung ist die Betreuung der EDV-Infrastruktur (Schulungsräume, PCs, CNC-Maschinen, Server, cloud etc.) durch entsprechende Experten. Ein besonders gravierendes Problem kündigt sich bei der Besetzung von Fachlehrern im gewerblich-technischen Bereich an: Hier gibt es zu wenige Studierende und Referendare, um die ausscheidenden Pädagogen insbesondere im Bereich der Metall-, Elektro-, Versorgungs- und Kfz.-Technik zu substituieren. Eine vom Handwerk seit Jahren vorgeschlagene Maßnahme – die Weiterbildung von geeigneten Meisterinnen und Meistern und Technikern – wird vom Land strikt abgelehnt. Dabei unterrichten längst Werkstattlehrer (Meister) auch im normalen Fachunterricht an den Berufsschulen in NRW!

5. *Wie müssen Berufsschulen und überbetriebliche Bildungs- und Kompetenzzentren des Handwerks ausgestattet werden, damit dort digitale Inhalte und neue Techniken gelehrt werden können? Wie ist deren Finanzierungssituation in NRW im Vergleich zu anderen Bundesländern sowie im Vergleich zur akademischen Bildung zu bewerten, und welcher zusätzliche Finanzierungsbedarf besteht?*

Das Handwerk in NRW erwartet von der Landesregierung auch in Zukunft ein klares Bekenntnis für die Unterstützung seiner Bildungsstätten als Ort des gewerblich-technischen Wissens- und Technologietransfers für kleine und mittlere Unternehmen. Gerade auch im Hinblick auf die von Bund und Land in den vergangenen Jahren getätigten hohen Investitionen in die nordrhein-westfälische Hochschullandschaft braucht es eindeutige Signale, dass auch die handwerkliche Bildungsstättenlandschaft im Fokus des Landes steht. (Nur zum Vergleich: allein der Neubau der Hochschule Düsseldorf kostete 254 Mio. Euro). Der Investitionsbedarf vieler Bildungsstätten in energetische - thermische - Modernisierungsmaßnahmen ist hoch. Hinzu kommen notwendige Investitionen in den Brandschutz und in die Barrierefreiheit. Die Träger können diese Kosten nicht alleine stemmen; hier braucht es eine kurz- und mittelfristige „Planungssicherheit“ durch deutlich erhöhte Zuschüsse vom Bund und Land. Der Investitionsbedarf der Bildungsstätten in den Maschinenpark ist ebenfalls hoch. Neue, modernisierte Ausbildungsordnungen ziehen neue verpflichtende Lehrgänge im Rahmen der überbetrieblichen Unterweisung nach. Neue Meisterprüfungsordnungen erfordern neue Maschinen, Instrumente und Materialien. Für die Zuschüsse in Ausstattungsinvestitionen und die Lehrgänge wird ebenfalls eine an Kostensteigerungen orientierte dauerhafte „Finanzierungssicherheit“ benötigt. Die Entscheidungsprozesse für Anträge auf Bezuschussung von Investitionen sind zu langwierig, zu komplex und entwickeln sich immer mehr zu einer gravierenden Hürde für die Modernisierung der Bildungsstätten. Es kann nicht sein, dass man z. T. mehrere Jahre mit den diversen am Förderprozess beteiligten Stellen ringen muss, bevor die ersten Maßnahmen umgesetzt werden können. Die Abstimmung zwischen den betroffenen Ministerien und Gutachtergremien auch in NRW muss optimiert werden. Der bürokratische Aufwand durch Vorgaben der Fördergeber bei der Abwicklung von

Investitionsmaßnahmen und der Durchführung von Lehrgangsmassnahmen hat einen Umfang erreicht, der kaum noch zu bewältigen ist. Hier wird für die Zukunft eine deutliche „Entschlackung“ erwartet.

6. *Wie müsste die Standortplanung für überbetriebliche Bildungsstätten und Berufskollegs weiterentwickelt werden, um angemessen auf den demographischen Wandel zu reagieren und Kompetenzzentren der Aus- und Fortbildung zu schaffen und zu profilieren? Lassen sich Mobilitätskonzepte für Auszubildende entwickeln, die die Erreichbarkeit von Berufskollegs, Bildungszentren und Ausbildungsbetriebe auch im ländlichen Raum sicherstellen?*

Es ist zu erwarten, dass mittelfristig nicht alle 104 überbetrieblichen Bildungsstätten des Handwerks in NRW vonnöten sein werden. Demographische Gründe aber auch ein verändertes Berufswahlverhalten (Studium statt Ausbildung) werden zu einer Konzentration der überbetrieblichen Lernorte führen. Entscheidend ist, dass die Bildungsstätten sich nach klaren Vorgaben zu berufsfachlichen Kompetenzzentren weiterentwickeln, und dass insbesondere bei sog. „Streu- und Splitterberufen“ Bildungszentren mit Internatsplätzen ausgewählt werden.

7. *Sind die Handwerkskammern in Nordrhein-Westfalen richtig aufgestellt, um die Betriebe und die Auszubildenden in Fragen der Aus- und Weiterbildung, der Karriereplanung und der Fachkräftegewinnung qualifiziert zu beraten?*

Alle Handwerkskammern in NRW verfügen über Bildungsexperten, die ganzheitlich, individuell und passgenau Karrierewege beschreiben können: Hier geht es ja nicht nur um die Ausbildungsberatung; es geht auch um die Nutzung der vorhandenen Bildungs- und Finanzierungsinfrastruktur – so die Stiftung Begabtenförderung, der Bildungsscheck NRW, die Bildungsprämie des BMBF und nicht zuletzt das Meister-BAFöG. Insgesamt ist die Beratungsstruktur der Kammern zielführend und angemessen.

8. *Inwieweit bestehen in einzelnen Berufen Engpässe in der Fachkräfteversorgung? Wo sind künftig aufgrund der demographischen Entwicklung und der Trends im Berufswahlverhalten Engpässe zu erwarten?*

Der Ausbildungsmarkt ist immer noch ein Markt, der durch Angebot und Nachfrage entsteht. Haben die Betriebe Fachkräftebedarf, dann bilden sie mehr aus. Geht der Bedarf an Mitarbeitern zurück, wird weniger ausgebildet. Im Großen haben wir das seit den 1990er Jahren prototypisch u.a. im Baugewerbe mit deutlichen Rückgängen bei den Ausbildungszahlen erlebt. Ein Trend, der auch durch eine vergleichsweise hohe Ausbildungsvergütung nicht aufgehalten werden konnte. Natürlich gibt es auch gesellschaftliche Verwerfungen: In den Lebensmittelhandwerken zählen wir beispielsweise deutlich mehr offene Lehrstellen als in anderen Handwerken. Hier kann man

bereits heute einen Fachkräfteengpass erkennen, der maßgeblich durch die besonderen Arbeitsbedingungen (Nachtarbeit, hohe Arbeitsgeschwindigkeit bei den Bäckern) oder des eher negativen Berufsimages (Fleischer) hervorgerufen wird. Hinzu kommen regionale Spezifika. In *Akademikerstandorten* wie Münster, Bonn oder Düsseldorf wird es für KMU aus dem gewerblichen Sektor schwierig, Fach- und Führungskräfte zu mobilisieren. Wer den Meisterbrief als ‚sozialen Abstieg‘ (OECD-Definition) versteht, weil er oder sie selbst studiert hat, muss sich nicht wundern, dass solche Eltern alles daran setzen, dass ihr Kind ein Studium aufnimmt.

9. *Mit welchen Maßnahmen können die Attraktivität der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie einer Karriere in Mittelstand und Handwerk gesteigert werden - besonders im Hinblick auf Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungsgänge?*

Es wäre ein gesamtgesellschaftlicher ‚turn around‘ notwendig!
Konkret drei Beispiele:

a) Wenn Meister und Bachelor auf Stufe 6 des DQR stehen, dann sollte der öffentliche Dienst beide gleichwertig behandeln und tariflich eingruppieren.

b) Wenn Studierende in NRW während ihres Studiums mit ihrem Semesterticket kostenlos Busse und Bahnen benutzen dürfen, dann muss das auch für Lehrlinge während der Lehrzeit gelten.

c) Der Deutsche liebt den akademischen Grad als Namenbestandteil. Für den Meister / die Meisterin müsste dasselbe gelten.

10. *Wie sind finanzielle Aspekte wie die Höhe der Ausbildungsvergütung und die Kosten der Fortbildung für die Attraktivität der beruflichen Bildung zu bewerten?*

Die Höhe der Ausbildungsvergütung spielt eine untergeordnete Rolle bei der Wahl des Qualifikationsweges. Die höchsten Ausbildungsvergütungen finden sich in der Baubranche (Maurer: 1.374,- Euro im dritten Lehrjahr!). Und trotzdem findet sich kaum jemand für die Ausbildungsberufe des Bauhauptgewerbes. Die Fortbildung im Handwerk ist durch die Einführung des Meister-BAFöGs deutlich attraktiver. Sicher kann man hier noch weitere Verbesserungen erreichen; dies wird aber nicht zu einer Steigerung der Attraktivität dieser Bildungswege führen.

11. *Wie kann die Attraktivität der Meisterqualifikation als freiwillige Qualifikation im nicht zulassungspflichtigen Handwerk gestärkt werden?*

Der Meisterbrief muss gerade für die nicht zulassungspflichtigen Gewerke als

qualitative ‚Marke‘ weiter entwickelt werden. Es muss sehr klar der Mehrwert der Meisterqualifikation für die Bewerber und die Kunden erkennbar sein. Darüber hinaus müssen für die Anbieter solcher Meisterschulen besondere handwerksinterne Regelungen gefunden werden, da sie – aufgrund der geringen Fallzahlen - nur in den seltensten Fällen einen entsprechenden Deckungsbeitrag erzielen.

12. *Wie kann eine „breitere Aufstellung“ der Ausbildung sichergestellt werden, so dass spätere Branchenwechsel möglich sind und nach persönlichem Interesse ausprobiert werden können?*

Ich sehe keine Notwendigkeit nach ‚breiterer Aufstellung‘. In der Vergangenheit hatten wir immer Lehrlinge, die zwei Ausbildungen – mit Lehrzeitverkürzungen und Anrechnungen - hintereinander absolvierten. Die Öffnung bei der Zulassung zur Meisterprüfung durch die Änderungen in der Handwerksordnung ermöglicht es zudem „Seiteneinsteigern“ oder Berufswechsler die Meisterprüfung in einem Handwerk abzulegen, in dem sie keine Gesellenprüfung vorweisen können.

13. *Wie können Abiturienten für eine Ausbildung im Handwerk gewonnen werden?*

Rund 15 % aller handwerklichen Lehrlinge in NRW kommen mit einer (allgemeinen oder fachgebundenen) Hochschulreife in die Ausbildung. Allerdings muss hinzugefügt werden, dass mind. 50 % dieser Schülerinnen und Schüler ihre zumeist fachgebundene Hochschulreife über das Berufskolleg erworben haben. Direkt vom Gymnasium oder der Gesamtschule kommen weiterhin nur relativ geringe Fallzahlen in das Handwerk. Schaut man in die einzelnen Gewerke, so finden sich höhere Abiturientenzahlen in den Gesundheitshandwerken, bei den Tischlern und in den ‚kreativen‘ Handwerken (Goldschmiede, Maßschneider). Unterdurchschnittlich finden sich Abiturientinnen und Abiturienten in den Bauausbildungsberufen.

Ich sehe als einzige Möglichkeit, die Zahl der Abiturienten an den Lehrlingen in möglichst allen Handwerksberufen zu steigern, in der Kombination aus Lehre und (Bachelor-) Studium – in Form eines Dualen Studiums oder durch ein hintereinander geschaltete Qualifizierung (erst eine verkürzte Ausbildung und dann das Studium). Was hat das Handwerk davon, wenn es „den Lehrling“ nach der Ausbildung an die Hochschule *verliert*?

1. Es kommt immer wieder vor, dass Lehrlinge mit Abitur im Handwerk ‚kleben‘ bleiben und statt eines Studiums eine Meisterfortbildung anschließen.
2. Und selbst wenn sie ein Studium anschließen, kehren viele nach erfolgreicher akademischer Ausbildung ins Handwerk zurück. Sei es als Betriebsleiter oder Unternehmer.

Sicherlich wäre ein Regelung, wie sie in der Schweiz zu finden ist, für das Handwerk ideal: An einer Fachhochschule kann man in der Schweiz nur

studieren, wenn man zuvor eine Lehre erfolgreich absolviert hat.

Unsere Argumente für eine Ausbildung im Handwerk - sinnhafte und spannende Tätigkeit, passgenaue Karriereplanung mit anschließender Meisterprüfung, hervorragende Vorbereitung für eine Selbständigkeit, geringste Arbeitslosigkeit etc.- werden von Abiturienten kaum geschätzt, ja sie werden zumeist noch nicht einmal gehört. Deshalb absolviert kein Abiturient eine handwerkliche Ausbildung.

14. *Wie können Studienabbrecher für eine Ausbildung im Handwerk gewonnen werden? Welche Kooperationen mit Hochschulen bieten sich an?*

Der erste (und wichtigste) Schritt ist, dass das Handwerk aktiv, öffentlich und selbstbewusst um diese Zielgruppe wirbt. Es muss ersichtlich sein, dass wir den Studienabgängern eine Chance 2.0 geben. Nicht, weil wir caritative Zwecke verfolgen, sondern weil wir diese Personengruppe hervorragend gebrauchen können. Wir müssen zweitens für Studienabgänger gezielte Angebote für eine komprimierte Qualifizierung vorhalten, aus der sich eine individuelle Karriereplanung entwickeln kann. Dass sich das Thema für die Handwerkskammern in NRW zu einem wichtigen Tätigkeitsfeld entwickelt hat, erkennt man auch daran, dass längst alle Kammern Kooperationsverträge mit (Fach-)Hochschulen unterzeichnet haben. Außerdem haben inzwischen alle Handwerkskammern geeignete Mitarbeiter als Ansprechpartner für Hochschulabgänger benannt (Siehe dazu: Internetseiten der Kammern, WHKT-Hotline).

15. *Wie können Frauen für eine handwerkliche Ausbildung gewonnen werden und welche Maßnahmen gegen geschlechtsstereotypisches Berufswahlverhalten sind erfolgsversprechend?*

Frauen können und werden überall dort für eine handwerkliche Ausbildung gewonnen werden, wo im Berufsbild Kreativität, Gesundheit und/oder Schönheit eine relevante Rolle spielen. Ist in der Ausbildungsrealität Dreck, Nässe, Hitze, Kälte oder schweres Heben bzw. Tragen prägend, wird man auch mit den besten Argumenten und Werbeaktionen nur eine geringe Zahl von Frauen erreichen. Dachdecker, Maurer, Straßenbauer, Fleischer oder Metallbauer sind nur einige Berufe, die aufgrund ihrer Rahmenbedingungen für junge Frauen *wenig* attraktiv sind. Das heißt nicht, dass wir nicht mit guten Beispielen werben sollten. Schließlich kennen wir alle sehr beeindruckende Unternehmerinnen in männerdominierten Berufen. Man sollte sich nur nicht der Hoffnung hingeben, dass sich das Berufswahlverhalten kurz- oder mittelfristig ändern wird.

16. *Welches Fachkräftepotenzial bieten Migranten für das Handwerk (als Auszubildende und als Auszubildende)? Benötigt das Handwerk eine gezielte Zuwanderung?*

Im NRW-Handwerk werden seit mindestens dreißig Jahren in großer Zahl Migranten aus- und fortgebildet, beschäftigt und führen als Unternehmerinnen oder Unternehmer einen Handwerksbetrieb. In einer Untersuchung der Handwerkskammer Düsseldorf hatten im Jahre 2010 in der Stadt Duisburg rund 30 Prozent der Lehrlinge des ersten Lehrjahrs einen ausländischen Pass oder einen Migrationshintergrund. Auch in der Meisterschule der Handwerkskammer Düsseldorf waren im Jahre 2014 rund 10 Prozent der Kursteilnehmer Migranten. Im Gegensatz zu anderen Berufsgruppen hat das Handwerk kein *Migrationsproblem*. Skeptisch bin ich persönlich, ob das Handwerk eine gezielte Zuwanderung benötigt. Ich bin der Meinung, dass wir die handwerklichen Fach- und Führungskräfte aus dem Reservoir der hier lebenden Menschen (Deutsche mit und ohne Migrationshintergrund, Ausländer) akquirieren können und sollten. Ich kann mir nicht vorstellen, wie eine gezielte Werbekampagne für potenzielle ausländische Bäcker Gesellen – einem Beruf mit akutem Fachkräftemangel - aussehen soll. Gerade jüngste Erfahrungen mit dem Anerkennungsgesetz zeigen, wie schwierig es ist, Qualifikationen zu vergleichen.

17. *Wie groß ist das Potenzial der aktuell im NRW lebenden Flüchtlinge für eine Ausbildung im Handwerk? Welche Gesetze und Vorschriften müssen geändert werden, damit Flüchtlinge eine Ausbildung oder Qualifizierung sowie Beschäftigung im Handwerk aufnehmen können? Sind die Ausbildungsrichtungen für das Handwerk richtig aufgestellt, um mehr Flüchtlingen eine Ausbildung und Qualifizierung im Handwerk zu ermöglichen?*

Bei uns im Handwerk ist der Satz aus unserer Imagekampagne „Uns interessiert nicht, wo Du herkommst; sondern wo Du hinwillst“ nicht nur ein Marketingspruch. Er ist Programm. (siehe Frage 16). Ob Flüchtling, ob Migrant, ob Spätaussiedler, ob Deutscher: Das Handwerk wirbt um alle Potenziale! Allerdings gibt es einige Voraussetzungen: ohne umfassende Deutschkenntnisse, Teamfähigkeit, Lernwille, Berufsinteresse und die Bereitschaft, sich an in Deutschland übliche Verhaltensregeln zu halten, wird es keine Integration in Ausbildung und Arbeit geben. Für Flüchtlinge gilt als einzige Besonderheit, dass der Aufenthaltsstatus geklärt sein muss. Ansonsten gibt es keine Unterschiede zu den anderen o.a. Personengruppen.

Auf dem Weg in Qualifizierung, Ausbildung und Arbeit können handwerkliche Bildungszentren aufgrund ihrer Betriebsnähe und ihrer Erfahrung eine wichtige Landmarke bei der Hinführung von Flüchtlingen in die Berufs- und Arbeitswelt sein. Allerdings benötigt es hier eine ausreichende Finanzierung.

18. *Welche Potenziale ergeben sich, wenn sich auch die berufliche Bildung zu einem inklusiven Bildungssystem entwickelt (Berufsfelder für Menschen mit Handicap).*

Für das Handwerk sehe ich nur in einem eher eingeschränkten Maße Potenziale. Letztlich hängt es vom Grad der Behinderung ab. Menschen mit einer starken Sehbehinderung, bewegungseingeschränkte Personen oder auch Lernbehinderte können in den meisten (Monteur-)Berufen und Betrieben nicht oder nur sehr vereinzelt aufgrund besonderer Begebenheiten integriert werden. Je kleiner das Unternehmen, um so ‚schwerer‘ ist Integration, da der einzelne Mitarbeiter im Rahmen seines Berufs möglichst vielfältig eingesetzt werden muss. Eine Ausnahme bilden Hörgeschädigte, die in diversen Berufen ohne größere Probleme beschäftigt werden können. Aufgrund der § 42 I HwO („Der Berufsausbildungsvertrag mit einem behinderten Menschen ist in die Lehrlingsrolle einzutragen.“) und § 42 m HwO („Für behinderte Menschen.... Trifft die Handwerkskammer auf Antrag Ausbildungsregelungen...“) hat das Handwerk eine besondere Verantwortung bei der Qualifizierung dieser Zielgruppe.

19. *Wie lassen sich ehemals Berufstätige schnell in die handwerkliche Arbeit integrieren? Welche Fortbildungen, Eingliederungsmaßnahmen oder Stellenvermittlungsoptionen sind vonnöten?*

Mit speziellen Programmen der BA (WeGebAU) oder des Jobcenters (ESF-Bundesprogramm zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit) gibt es bereits heute passgenaue Instrumente, um ehemals Berufstätige in Arbeit zu vermitteln. Allerdings wissen noch zu wenige Betriebe von den Fördermöglichkeiten der BA oder Job-Center. Darüber hinaus müssen sich die Betriebe noch mehr diesen ‚silver-worker‘ öffnen und insbesondere Frauen nach der Familienphase eine Chance geben. Dies ist auch eine Aufgabe der Kammerorganisation über die Chancen und Möglichkeiten solcher Programme zu berichten und als ‚Türöffner‘ zu fungieren.

28.1.2016

Handwerkskammer Düsseldorf

Dr. Axel Fuhrmann

Hauptgeschäftsführer

Georg-Schulhoff-Platz 1

40221 Düsseldorf