
**Dr. Witich Roßmann,
Vorsitzender des Verwaltungsausschusses der Agentur für
Arbeit Köln**

Herr Oberbürgermeister Roters, Frau Stock, meine sehr geehrten Damen und Herren,

Der Kölner Stadtanzeiger titelte letzte Woche – in seinem Bericht über den Fachkräftekongreß der IHK und der Arbeitsagentur: „Wir stehen vor einem Krieg um Fachkräfte“. Krieg ist in diesem Zusammenhang sicher der völlig falsche Begriff. Aber: Das Thema ist nicht mehr eines der vielen Zukunftsthemen, es ist in der Realität angekommen. Firmenautos sind mit Folien beklebt, die ihre gute Ausbildung und die Zukunftschancen im Unternehmen anpreisen, auch im Stadtbild nehmen entsprechende Plakate zu. Der WDR muss nicht mehr händeringend in Sondersendungen Ausbildungsplätze einwerben, sondern Jugendliche für eine Ausbildung in Industrie, Handwerk und Dienstleistungsbranchen werben. Überfüllte Fachhochschulen und Universitäten zeigen, wo viele Jugendliche die Alternative sehen.

Heute ist gleichzeitig Girls Day: Betriebe werben um junge Frauen auch für technische Berufe. Andere Länder und Kontinente sind da weiter: Ingenieurinnen und Technikerinnen stellen in Südamerika und Osteuropa häufig die Hälfte ihrer Berufsanfänger. Dass in Deutschland junge Frauen in technischer Ausbildung immer noch kleine, wenngleich wachsende Minderheiten darstellen ist folglich nicht genetisch bedingt. In Deutschland ist ein durchgreifender Einstellungswandel von Nöten. Ich hoffe, dass unsere heutige Schwerpunktsetzung einen Beitrag dazu leistet.

Aber wie sieht es mit dem „Migranten Day“ aus? Keine Institution wird müde, auf das ungehobene Potential von jugendlichen Migranten hinzuweisen, das es zu heben gilt. Und leider noch immer mit dem Hinweis, dass wir es mit einer Problemgruppe zu tun hätten. Es ist gut, dass vielfältige Initiativen sich der Förderung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund widmen, Initiativen für ihre Befähigung zu einer Berufsausbildung ergreifen.

Aber auch hier wie bei den jungen Frauen sollte eine andere Einstellung greifen: Wir sollten mehr über ihre jeweilige spezielle Bereicherung für die betriebliche Ausbildung und die spätere Arbeit in den Arbeitsgruppen und Teams im Betrieb und Unternehmen sprechen:

Die soziale Kompetenz die junge Frauen in die Ausbildungsgruppen ihrer Betriebe einbringen. Viele Jugendauszubildendenvertretungen sind heute ohne junge Frauen nicht mehr denkbar, in vielen haben sie die kompetente Führung übernommen.

Interkulturelle Kompetenz, in Firmen die heute vielfach global aufgestellt sind, müssen junge Migranten nicht lernen, sie bringen sie vielfach als ihre Lebenserfahrung mit ein: Sie bewegen sich von Jugend auf in unterschiedlichen Kulturen, müssen unterschiedliche Werte aushalten und leben, bringen oft dreisprachige Kompetenz mit ein.

Dass das nicht immer mit dem schönsten gymnasialen Deutsch einhergeht, der Kunde aus Nordafrika, Südamerika oder Osteuropa wird es verschmerzen, wenn er es denn überhaupt bemerkt.

Es war lange ein Gemeinplatz, über die mangelnde Ausbildungsfähigkeit von Jugendlichen zu klagen, doch gerade in Zeiten des sich abzeichnenden Fachkräftemangels wird die Frage, wie mehr junge Menschen in Ausbildung kommen wichtiger denn je.

Berichten sie daher von ihren positiven Erfahrungen. Es ist kein Einzelfall, dass der Ausbildungsleiter, der gestern noch die mangelnden Grammatik- und Rechtsschreibkenntnisse seines Azubi beklagte, wenige Stunden den gleichen händeringend bittet, ihm den abgestürzten Computer neu zu konfigurieren, im anderen Fall das komplizierte neue Handy zu erklären und zu programmieren. Nicht jeder Auszubildende mit mangelnden Kenntnissen über das Leben von Johann Wolfgang von Goethe, wird deshalb in der Abschlussprüfung als IT-Systemelektroniker scheitern müssen!

Wir haben gute Beispiele dafür, wie Ausbildungsbetriebe sich um den Ausgleich von Defiziten kümmern: Kein Schulabgänger ist perfekt: Dem einen fehlt es an sozialem Verhalten, dem nächsten an mathematischen, dem anderen an Rechtschreibkenntnissen. Aber Ausbildung – das legt der Begriff schon nahe – heißt ausgehend von den vorhandenen Kenntnissen und Fertigkeiten den Auszubildenden zum Ausbildungsziel hin zu bilden, zu fordern aber auch zu fördern und zu betreuen.

Mir macht Sorge – vor allem aber vielen Verantwortlichen, die aktiv ausbilden -, dass angesichts knapper werdender Fachkräfte den Ausbildungsbetrieben wieder verstärkt Arbeitskräfte abgeworben werden. Ich mache kein Hehl daraus, dass ich mich nachdrücklich für eine steuerliche Entlastung von Ausbildungsbetrieben engagiere und daran festhalte, dass sich Betriebe, die von Ausbildung partizipieren, aber nicht ausbilden, mindestens durch Umlagefinanzierung an den Ausbildungskosten beteiligt werden

In Zeiten von einem sich abzeichnenden Fachkräftemangel kann es sich kein Betrieb mehr leisten, die Ausbildung des Nachwuchses zu vernachlässigen. Allein in NRW wird sich die Zahl der Erwerbstätigen bis zum Jahre 2030 um 600.000 reduzieren. Diese Lücke gilt es mit qualifizierten jungen Menschen zu füllen.

Dennoch wird die Diskussion um Fachkräftesicherung und Ausbildung derzeit sehr einseitig diskutiert. Die Fachkraft soll vor allem ausgebildet werden, um später den betrieblichen Anforderungen zu dienen.

Bei aller Diskussion um Ausbildung und Fachkräftemangel ist es meiner Meinung nach wichtig, den Begriff Ausbildung auch wirklich wörtlich zu nehmen.

Wilhelm von Humboldt hat Bildung wie folgt definiert: **„die Anregung aller Kräfte des Menschen, damit diese sich über die Aneignung der Welt entfalten und zu einer sich selbst bestimmenden Individualität und Persönlichkeit führen“.**

Leider kommt gerade der Aspekt der selbstbestimmten Individualität und der persönlichen Weiterentwicklung derzeit immer wieder zu kurz, wenn die Ausbildung sich einzig und allein auf die betriebliche Realität und Nutzen beschränkt.

Ich denke in einer Welt, die geprägt ist von Globalisierung und schnellen Prozessen ist es besonders wichtig, dass wir diese Elemente der Bildung wie Verantwortungsbewusstsein Kreativität und Selbstbeherrschung mehr in die Ausbildung integrieren. Nur so können Auszubildende eigene Ideen weiterentwickeln und realisieren.

Damit die Ausbildung nicht zu einer Betriebsblindheit führt muss also der breite auf das Individuum abgestimmte Bildungsansatz angewendet werden. Nur so kann man die jungen Menschen wirklich auf ihre Arbeit als Fachkräfte von morgen vorbereiten.

Ihre Kunden, meine Damen und Herren, erwarten von Ihnen höchste Qualität. Das wird als selbstverständlich vorausgesetzt. Das Gleiche müssen Sie als Arbeitgeber auch von Ihren Mitarbeitern erwarten. Aber engagierte qualifizierte Mitarbeiter fallen nicht vom Himmel. Sie müssen sie meist selbst ausbilden. In der betrieblichen Berufsausbildung haben sie die Chance, in einer frühen, aufnahmebereiten und lebensprägenden Phase des Lebens ihre Unternehmenskultur, ihre Qualitätsansprüche, ihre Kriterien einer effektiven Arbeit oder Dienstleistung im Bewusstsein einer jungen Generation zu verankern.

Dass Sie das seit Jahr und Tag tun, dafür gebührt Ihnen Anerkennung.

Ich weiß, Sie brauchen mich hier nicht zu überzeugen. Sie bilden auch aus, weil es sich für Sie lohnt. Sie investieren in die jungen Menschen und die geben Ihnen Ihr Invest zurück. Ausbildung zahlt sich für Sie als Ausbildungsbetrieb aus! Meine Bitte an Sie ist: Erzählen Sie das auch anderen Betrieben. Helfen Sie uns, andere zu überzeugen. Werben Sie für die betriebliche Ausbildung.

Ich bedanke mich bei Ihnen, dass Sie durch Ihre Teilnahme heute ein sichtbares Beispiel dafür geben, dass sich betriebliche Ausbildung lohnt.