

SOZIAL KONFERENZ RUHR

**IST DIE DUALE AUSBILDUNG
NACH DER „CORONA-KRISE“
NOCH ZUKUNFTSFÄHIG?**

**ZOOM-KONFERENZ
22. JUNI 2021, 14 - 16 UHR**

INHALT – PROGRAMMPUNKTE

Eröffnung	3
Dr. Frank Dudda, Vorsitzender der Verbandsversammlung des Regionalverbands Ruhr und Oberbürgermeister der Stadt Herne	
Impuls: Betriebliche Ausbildung in Zeiten von Corona	5
Prof. Bernd Fitzenberger, PhD, Direktor des IAB, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung	
Erfahrungen und Perspektiven: Was braucht es für eine zukunftsfähige duale Ausbildung?	9
Dr. Ulrich Irle, Geschäftsführung HUEHOCO GROUP Holding GmbH & Co. KG und Vorstandsmitglied des Kompetenznetzwerks für Oberflächentechnik e. V., Hattingen	
Dr. Stefan Sandbrink, Geschäftsführung ASB NRW e.V. und Vorstandsmitglied des Paritätischen NRW	
Olesja Mouelhi-Ort, Geschäftsführung Handwerkskammer Dortmund	
Barbara Molitor, MAGS, Gruppe II A Berufliche Bildung, Fachkräftesicherung, Digitalisierung der Arbeitswelt	
Alessandro Fenu, Industriekaufmann in Ausbildung, thyssenkrupp Dortmund	
Carsten Taudt, Fachbereichsleiter Bildung und Fachkräftesicherung, IHK Nord Westfalen	
Mark Rosendahl, Geschäftsführer des DGB in der Emscher-Lippe-Region	
Ausblick	16
Karola Geiß-Netthöfel, Regionaldirektorin des Regionalverbands Ruhr	
Moderation	
Jeanette Kuhn	

Dr. Frank Dudda, Vorsitzender der Verbandsversammlung des Regionalverbands Ruhr und Oberbürgermeister der Stadt Herne

Welche Veränderungen hat die duale Ausbildung durch die Corona-Pandemie erfahren? Wie war es im vergangenen Jahr, wie wird es im anstehenden Ausbildungsjahr sein? Und wie kommen Bewerber*innen mit den Unternehmen zusammen? Fragen wie diese standen im Zentrum der dritten Sozialkonferenz Ruhr, die – in digitaler Version – unmittelbar an zwei bundesweite Aktionen zum Thema Ausbildung anknüpfte: an die Aktionswoche „Ausbildung jetzt!“ und den „Sommer der Berufsausbildung“. Ein deutlicher Hinweis auf

könnten wir tatsächlich einen unserer wichtigsten Vorteile, mit denen wir im interkommunalen und interregionalen Vergleich punkten, verloren geben“. Die Sicherung von Fachkräften sei „einer der großen Pluspunkte“ der Metropole Ruhr, um einerseits den Ausbildungspakt, andererseits aber auch den „Aufholprozess Ruhr“ erfolgreich zu gestalten. „Deshalb müssen wir alles dafür tun, dass die duale Ausbildung auch in diesem Jahr noch funktioniert.“

Dr. Frank Dudda

APPELL AN ALLE AKTEUR*INNEN: DIE „KRÄFTE ZU BÜNDELN, ALLES DAS, WAS WIR IN DEN AUSBILDUNGSPAKTEN VOR ORT HABEN, NOCH EINMAL IN DIE WAAGSCHALE ZU WERFEN, UND NICHT NACHZULASSEN.“

die Signifikanz des Themas. Eines „Existenzthemas“, wie Dr. Frank Dudda, Vorsitzender der Verbandsversammlung des Regionalverbands Ruhr und Oberbürgermeister der Stadt Herne, in seiner Begrüßung betonte. Diese war insgesamt vor allem ein eindringlicher Appell an alle Akteur*innen, die „Kräfte zu bündeln, alles das, was wir in den Ausbildungspakten vor Ort haben, noch einmal in die Waagschale zu werfen, und nicht nachzulassen“. Denn: „Ich glaube, nach der Pandemie werden wir soziale Brüche sehen, wie wir sie noch nicht erlebt haben.“

Er sei sehr froh über die diesjährige Themenwahl der Sozialkonferenz Ruhr. Froh, „dass wir gleich den Finger in die Wunde gelegt haben, indem wir fragen, ob die duale Berufsausbildung nach der Corona-Krise noch zukunftsfähig ist. Denn das muss sie sein, ansonsten

Dieser Sommer sei eine „Bewährungsprobe“, sei entscheidend, wenn man den „Export-schlager“ duale Ausbildung nicht verspielen wolle. Denn die Lage sei „äußerst kritisch“, angesichts sinkender Ausbildungsplatzangebote und Problemen im Matching sei Flexibilität gefragt. „Wir werden wahrscheinlich diesmal mit einem normalen Ausbildungsjahr nicht über die Runden kommen.“ Schon jetzt müsse man sich fragen, „wie weit wir eigentlich das Ausbildungsjahr ins Jahr hineinziehen müssen, um wirklich möglichst vielen jungen Auszubildenden noch Chancen zu geben und möglichst vielen Betrieben noch die Sorge zu nehmen, sie schafften das wegen der Pandemie nicht. Wir müssen das schaffen, ansonsten haben wir alle noch ein viel größeres Problem. Und deshalb ist das Winken mit Ausbildungsprämien richtig. Aber vor allem müssen wir Hilfestellungen geben“.

„WIR MÜSSEN ALLES DAFÜR TUN, DASS DIE DUALE AUSBILDUNG AUCH IN DIESEM JAHR NOCH FUNKTIONIERT.“

Es gelte, das Problem sehr ernst zu nehmen, auch wenn es derzeit kein „Medienhype-Thema“ sei: „Hier geht es um Themen, die die Menschen angehen – die Eltern, die Sorgen haben, dass ihre Kinder überhaupt einen Einstieg finden; die Jugendlichen, die Sorgen haben vor der Zukunft in einem Ausmaß, in dem sie es bisher nicht gekannt haben. Und von daher müssen wir 40.000 Menschen in der Metropole Ruhr diese Chance jedes Jahr geben.“ Gefragt seien mehr Ausbildungsplätze, eine niederschwellige Vermittlung und eine einheitliche Beratung, „ein Coaching für Jugendliche und nicht ein Programmdschun-gel“. Dies sei mit Blick auf die Zukunft der Region und auch die Ziele der Verbandsversammlung für die Metropole Ruhr – „grünste Industrieregion der Welt, Hotspot der Kreativen, Innovationsschmiede Ruhr“ – unerlässlich. „Dazu brauchen wir die jungen Leute, und dafür gibt es viele spannende berufliche Ausbildungen.“

Anders gesagt: „Wir haben hier ein wichtiges Thema aufgemacht, bei dem wir aus meiner Sicht pandemisch ziemlich beeinträchtigt sind und vielleicht sogar ein bisschen mit dem Rücken an der Wand stehen. Aber das soll uns nicht aufhalten. Wir wollen ja gerade zeigen, dass wir wieder da sind, und dass wir Wege finden, auch aus dieser Lage das Beste zu machen.“

AKTIONSWOCHE „AUSBILDUNG JETZT!“

Unter dem Motto „Ausbildung jetzt!“ hat der Ausbildungskonsens NRW vom 21. bis 25. Juni 2021 eine Aktionswoche ausgerufen. Deren Ziel: auf die vielfältigen Möglichkeiten der Berufsausbildung und deren Chancen aufmerksam zu machen.

www.mags.nrw/ausbildungjetzt

„SOMMER DER BERUFAUSBILDUNG“

Im „Sommer der Berufsausbildung“ wirbt die Allianz für Aus- und Weiterbildung von Juni bis Oktober 2021 bei jungen Menschen und Betrieben für die duale Ausbildung – und das auf Bundes-, Landes- und regionaler Ebene. Auf diese Weise sollen möglichst viele Jugendliche 2021 eine betriebliche Berufsausbildung antreten können.

www.aus-und-weiterbildungsallianz.de

IMPULS: BETRIEBLICHE AUSBILDUNG IN ZEITEN VON CORONA

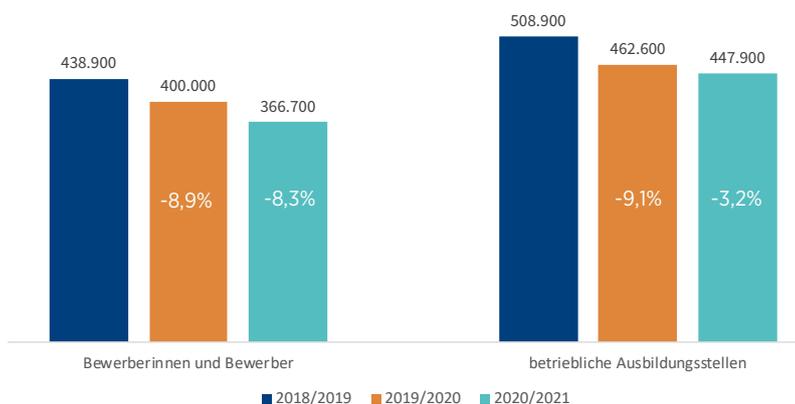
Prof. Bernd Fitzenberger, Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Immer weniger junge Menschen bewerben sich um einen Ausbildungsplatz. Gleichzeitig scheuen viele Unternehmen vor dem Hintergrund der Corona-Krise die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen, aber auch die Übernahme von Nachwuchskräften. In seinem Impuls-Vortrag forderte Prof. Bernd Fitzenberger dringend innovative Berufsorientierungsangebote, mehr Flexibilität bei der Vermittlung sowie Veränderungen in den bestehenden Angebotsstrukturen, um gezielt den regionalen Mismatch anzugehen. Dem bundesweiten Förderprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ und der damit verbundenen Ausbildungsprämie bescheinigte der Experte indes bislang kaum Lenkungswirkung.

Die Problemlage ist alles andere als eindimensional. Zwar hat die Corona-Pandemie einen durchaus positiven Trend auf dem deutschen Ausbildungsmarkt ausgebremst. Dieser hatte sich in den vergangenen Jahren jedoch ohnehin zu einem „Bewerbermarkt“ entwickelt, auf dem das Ausbildungsplatzangebot deutlich das Interesse der Jugendlichen an dualer Ausbildung übersteigt.

Fitzenberger: „Deutschlandweit hatten wir uns bei den gemeldeten Berufsausbildungsstellen tatsächlich eingependelt; von 2016 bis 2019 gab es sogar eine durchaus erfreuliche Entwicklung: Betriebe wollten wieder etwas stärker als zu Beginn der 2010er-Jahre ausbilden.“ Die Gründe: eine gute Konjunktur und der drohende Fachkräfte-Engpass. „Der begrenzende Faktor im Ausbildungsmarkt war in dieser Zeit die Ausbildungsneigung bzw. die Ausbildungswilligkeit der Jugendlichen, so dass es zwischen 2016 und 2019 dann keinen Aufwuchs bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen gab.“ Mehr Angebot also als Nachfrage. Für 2020 registrierte das IAB dann bundesweit einen „starken Einbruch“ mit einem „Rückgang des Ausbildungsplatzangebotes in einer Größenordnung von acht Prozent“ am Jahresende. „Das überraschende Ergebnis war allerdings, dass sogar die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplatzstellen anstieg, obwohl das Angebot zurückgegangen ist, was darauf hindeutet, dass in der Covid-19-Krise die Ausbildungsneigung der Jugendlichen noch stärker eingebrochen ist.“ Kurz gesagt: Weniger Angebot - aber noch weniger Nachfrage.

CORONA LÄSST STELLEN- UND VOR ALLEM BEWERBER- MELDUNGEN WEITER DEUTLICH ZURÜCKGEHEN



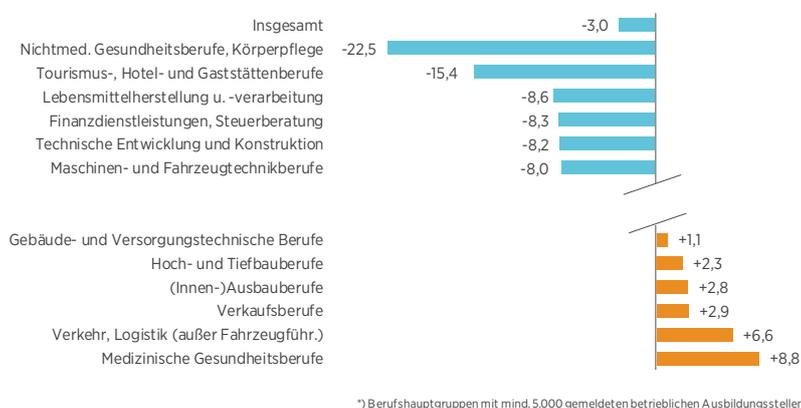
Gemeldete Bewerber(-innen) und gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen, jeweils Oktober bis Mai und Vorjahresvergleich, Deutschland

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Ein deutschlandweiter Trend, der sich letztlich auch in NRW findet: Zwar lässt sich hier 2016 noch nicht von einem „Bewerbermarkt“ sprechen – damals suchten hier deutlich mehr junge Menschen einen Ausbildungsplatz als im Landesvergleich – „doch 2019

Arbeit 8,9 Prozent weniger Bewerber*innen gemeldet und im Mai 2021 noch einmal 8,3 Prozent weniger als im Vorjahr.“ In NRW sank die Zahl der Interessent*innen von Oktober 2020 bis Mai 2021 um 6,4 Prozent auf insgesamt 91.149.

DRAMATISCHE VERSCHIEBUNG IN DER STRUKTUR DER GEMELDETEN AUSBILDUNGSSTELLEN



Gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen nach Berufshauptgruppen, größte Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr in Prozent (Berufe mit mind. 5.000 Stellen), Oktober bis Mai 2021, Deutschland

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

hatte sich das auch in NRW umgedreht, und 2020 sehen wir auch hier einen starken Einbruch beim Ausbildungsplatzangebot um gut 10.000 Stellen und einen noch stärkeren Rückgang der besetzten Ausbildungsplätze um deutlich mehr als 10.000 Stellen“. Die Situation im Ruhrgebiet präsentierte sich 2020 mit knapp 26.800 Ausbildungsverträgen und damit einem Rückgang um 10,8 Prozent „etwas schwächer als der Trend in NRW und etwas stärker als bundesweit“. Dennoch: Eine ernste Entwicklung, die der IAB-Direktor mit zusätzlichen Daten untermauerte. „Im Mai 2020 waren bei der Bundesagentur für

„Hinter diesen Rückgängen versteckt sich eine dramatische Verschiebung in der Struktur der gemeldeten Ausbildungsstellen; auch hier hinterlässt die Krise ihre Spuren.“ Weggebrochen sind bundesweit Ausbildungsplätze auf dem Feld der körpernahen Dienstleistungen (-26,4%), aber auch im Bereich Tourismus, Hotel und Gastronomie (-17,7%). „Auf der anderen Seite gibt es Zuwächse bei medizinischen Gesundheitsberufen, Verkehr und Logistik.“ Branchen also, die weniger unter der Krise leiden bzw. sogar davon profitieren, wie etwa der Online-Handel. Laut einer Befragung des IAB vom Dezember 2020 planten bundesweit rund zehn Prozent der Betriebe für 2021 weniger Ausbildungsplätze ein oder wollen gar nicht mehr ausbilden. „Zugleich sehen wir in der historischen Entwicklung einen deutlichen Rückgang der Übernahmequote. Sie ist 2020 bundesweit um etwa fünf Prozentpunkte von 77 auf 72 Prozent gesunken.“ In NRW fällt die Übernahme leicht höher aus, geht aber auch hier zurück. Neben unsicheren Geschäftserwartungen und finanziellen Sorgen begründet knapp ein Drittel der befragten Unternehmen die Einschränkung der Ausbildungsmöglichkeiten auch mit Rekrutierungsproblemen: Die Betriebe können keine geeigneten Bewerber*innen finden.

„Die Jugendlichen sind ganz klar bisher nicht aktiviert worden, das betrifft vor allen Dingen die Neubewerber*innen aus den Abgangsklassen der Sekundarschulen“, resümierte Fitzenberger. Zugleich seien die „dramatischen

Und auch wenn es mit dem Ausbildungsplatz geklappt hat, zeigt die Corona-Krise Auswirkungen: „In der Debatte wird manchmal vergessen, dass die Ausbildung jetzt natürlich unter deutlich erschwerten Bedingungen

MÖGLICHKEITEN DER BERUFSORIENTIERUNG UND -BERATUNG SIND DEUTLICH EINGESCHRÄNKT

Verschiebungen im Ausbildungsplatzangebot“ eine zusätzliche Herausforderung für die Berufsorientierung, „weil die Jugendlichen überzeugt werden müssen, dass die Berufe, die jetzt stärker angeboten werden, auch angetreten werden“. Vor diesem Hintergrund sei es keine Überraschung, dass im vergangenen Jahr sogar mehr Stellen unbesetzt geblieben sind als 2019. Die Corona-Pandemie habe die Möglichkeiten der Berufsorientierung und -beratung deutlich eingeschränkt, auch seien Praktikumsmöglichkeiten weggefallen. Zudem habe die duale Ausbildung je nach Schulform grundsätzlich einen mehr oder weniger guten Stand: Während an Hauptschulen das Interesse an einer Berufsausbildung bis zur Abschlussklasse weitgehend auf gleich hohem Niveau bleibt, orientieren sich Realschüler*innen zwischen der achten und zehnten Klasse deutlich häufiger um – und entscheiden sich vielfach für einen höheren Schulabschluss. Bei Abiturient*innen dominiert „wie nicht anders zu erwarten“ das Hochschulstudium mit 61 Prozent, während duales Studium und Ausbildung mit neun bzw. 16 Prozent weiterhin eine untergeordnete Rolle spielen. Die Schulschließungen der vergangenen Monate hätten jedoch das Interesse an der Berufsausbildung sowohl an Haupt- als auch an Realschulen „zusätzlich leicht negativ beeinflusst“.

stattfindet.“ Wer im März 2020 im ersten Lehrjahr war, habe jetzt „mehr als die Hälfte“ seiner Ausbildungszeit unter „Pandemie-Bedingungen“ absolviert, in Betrieben, in denen Kurzarbeit und Schließungen die Regel waren. „Das hat natürlich Auswirkungen auf den Prüfungsbetrieb. Meiner Meinung nach hat man das im letzten Jahr sehr gut gelöst, aber der Prozess des Sammelns von Berufserfahrung, der Betreuung in der Ausbildung hat deutlich gelitten. In einem Drittel der befragten Betriebe lief die Ausbildung nicht wie geplant, konnten Inhalte nicht wie vorgesehen vermittelt werden. Das ist ein Effekt der Krise, der ähnlich wie in der schulischen Ausbildung noch länger nachwirken kann.“

„AUSBILDUNGSBEREITSCHAFT DER WIRTSCHAFTLICH PROSPERIERENDEN BETRIEBE MUSS GESTÄRKT WERDEN, UM ALTBEWERBER*INNEN NICHT GÄNZLICH ZU VERLIEREN.“

Welche Lösungen kann es geben? Welche Herausforderungen stehen an? Vor allem, so Fitzenberger, sei die „Ausbildungsbereitschaft der derzeit wirtschaftlich prosperierenden Betriebe zu stärken“, um letztlich auch Altbewerber*innen nicht gänzlich zu verlieren. Hier setzt unter anderem das bundesweite Förderprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ an, das im Spätsommer 2020 auf den Weg gebracht wurde – „relativ spät für das Ausbildungsjahr 2020, weil da viele Entscheidungen bereits gefallen waren“. Und auch aktuell greife das Programm noch nicht: Trotz steigender Bekanntheit in den Betrieben „können wir keinen Zuwachs bei der Beantragung von Fördermitteln und damit auch keine Steigerung des Ausbildungsplatzangebotes erkennen“. Tatsächlich hatte im März 2021 lediglich ein Viertel der Unternehmen eine entsprechende Förderung beantragt. „Meine Einschätzung ist, dass das Programm für 2020 keine Lenkungswirkung ausgeübt hat. Und ich befürchte, es wird auch in diesem Jahr nicht in dem Umfang genutzt werden, weil schlicht und ergreifend die Ausbildungsplätze zumindest bis September nicht in dem Umfang besetzt werden können, wie sich die

Ausbildungsberufen im betrieblichen Umfeld zu ermöglichen. „Zielmarke kann eindeutig nicht der 1. September 2021 sein. Wir müssen dahin kommen, dass wir Vermittlungen bis zum Jahresende bzw. bis ins neue Jahr in nennenswertem Umfang hinbekommen, und das in größerem Umfang, als das im letzten Jahr passiert ist.“

Im Gespräch mit Moderatorin Jeanette Kuhn nahm Fitzenberger abschließend den so genannten regionalen Mismatch noch einmal genauer unter die Lupe, der deutliche regionale Unterschiede in den Daten beschreibt. „Hier fallen zum Beispiel einige Arbeitsagenturbezirke im Ruhrgebiet auf. Im April 20/21 gab es etwa in Gelsenkirchen und Recklinghausen ein Bewerber-Angebots-Verhältnis von jeweils über 130 Bewerber*innen auf 100 Ausbildungsstellen; ganz anders als etwa in Rostock oder Konstanz, wo auf 100 Stellen 23 bzw. 41 Bewerber*innen kommen.“ Ein in NRW und insbesondere in der Metropole Ruhr bereits „längerfristig“ existierendes Phänomen, das sich, so Fitzenberger, allerdings auch erfreulich lesen lasse: „Der positive Teil ist, dass es im Ruhrgebiet offensichtlich eine sehr hohe Zahl von Jugendlichen gibt, die sich für einen Ausbildungsplatz interessieren. Stellen Sie das doch den Zahlen für Rostock gegenüber. Die meisten Betriebe dort werden, wenn sich das nicht dieses Jahr drastisch ändert, leer ausgehen und ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen können. 130 ist sicherlich eine Relation, die für die Bewerber*innen nicht super angenehm ist, eine Relation 80 zu 90 wäre da ganz toll. Für die Wirtschaft im Ruhrgebiet ist das aber eigentlich eine gute Nachricht.“

FÖRDERPROGRAMM „AUSBILDUNGSPLÄTZE SICHERN“

Mit dem Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ unterstützt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) seit August 2020 gezielt ausbildende Betriebe etwa über eine Ausbildungsprämie.

www.bmbf.de/de/das-sollten-kmu-jetzt-wissen-11839.html

www.bmbf.de/de/bundesprogramm-ausbildungsplaetze-sichern-13371.html

Bundesregierung das vorstellt.“ Eine „Flexibilisierung des Einstiegs“ sei unumgänglich, ebenso wie eine „Ausweitung der Einstiegsqualifizierung“, etwa um Jugendlichen ein sozialversicherungspflichtiges Praktikum in

ERFAHRUNGEN UND PERSPEKTIVEN: WAS BRAUCHT ES FÜR EINE ZUKUNFTSFÄHIGE DUALE AUSBILDUNG?

Dr. Ulrich Irlé, Geschäftsführung HUEHOCO GROUP Holding GmbH & Co. KG
und Vorstandsmitglied des Kompetenznetzwerks für Oberflächentechnik e. V., Hattingen

Dr. Stefan Sandbrink, Geschäftsführung ASB NRW e.V. und Vorstandsmitglied
des Paritätischen NRW

Olesja Mouelhi-Ort, Geschäftsführung Handwerkskammer Dortmund

Barbara Molitor, MAGS, Gruppe II A Berufliche Bildung, Fachkräftesicherung, Digitalisierung
der Arbeitswelt,

Alessandro Fenu, Industriekaufmann in Ausbildung, thyssenkrupp Dortmund

Carsten Taudt, Fachbereichsleiter Bildung und Fachkräftesicherung, IHK Nord Westfalen

Mark Rosendahl, Geschäftsführer des DGB in der Emscher-Lippe-Region

Die zentrale Warnung der Podiumsrunde war unüberhörbar: Bleibt alles wie es ist und werden die Anstrengungen aller Akteur*innen nicht noch einmal gezielt hochgefahren und gebündelt, steuern wir unweigerlich auf eine Fachkräftekrise zu. Innovative Ansätze in der Berufsorientierung und in der Ansprache auch von Jugendlichen seien derzeit notwendiger denn je, um den Mismatch auf dem Ausbildungsmarkt aktiv anzugehen. Aber was bringen Prämien oder eine Aktionswoche tatsächlich? Welche Aufgabe kommt den Schulen zu? Was müssen Betriebe leisten? Und was wird von den Auszubildenden erwartet? Es gelte, so das einhellige Fazit der Runde, festgefahrene Strukturen aufzubrechen –

in die Ausbildung gestartet seien. „Ich selbst war bereits im dritten Ausbildungsjahr und konnte das Unternehmen daher schon kennenlernen. Doch prinzipiell war die Situation für die Auszubildenden – wie für alle anderen auch – eine große Umstellung.“ Gegen rund 350 weitere Bewerber*innen hatte sich Fenu behaupten können und einen von zwei Ausbildungsplätzen bei thyssenkrupp ergattert. „Ich denke, ich bin im Assessment Center bzw. beim Bewerbungsgespräch damals gut angekommen.“ Stichwort Matching: Es hat einfach gut gepasst. Eine Situation, die auf dem Ausbildungsmarkt mittlerweile alles andere als selbstverständlich ist. Anders gesagt: Die Regel ist mittlerweile der Mismatch.

Alessandro Fenu

„AUSBILDUNGSJAHR 2020 WAR ALLES ANDERE ALS EIN „NORMALES“ JAHR.“

aber auch am Image der dualen Ausbildung zu arbeiten, mit Vorurteilen aufzuräumen und vor allem: Jugendliche zu motivieren und sie dort abzuholen, wo sie stehen.

Homeoffice, weniger unmittelbare Betreuung, Klausuren im Homeschooling: Das Ausbildungsjahr 2020 war, berichtete Alessandro Fenu, alles andere als ein „normales“ Jahr, insbesondere für jene, die gerade erst

Mit seinem Appell, junge Menschen bereits frühzeitig, vor allem aber auch regelmäßig in der Schule mit dem Thema berufliche Zukunft zu konfrontieren, rannte der frisch gebackene Industriekaufmann bei den anderen Podiumsteilnehmer*innen daher offene Türen ein. Sein Fazit: „Es macht wenig Sinn, die Schüler*innen erst in ihrem letzten Jahr darauf anzusprechen.“ Statt einer „Momentaufnahme“ sei eine wiederkehrende Auf-

nahme des Themas sehr viel effizienter. Es gelte, das Eigeninteresse der Jugendlichen zu wecken. Dass dabei auch deutlich mehr „Berufsorientierungselemente“ im Schullalltag, mehr Praxisbezug im Unterricht auch in Richtung technische Kompetenzen helfen könnten, wie Olesja Mouelhi-Ort von der Geschäftsführung der Handwerkskammer Dortmund vorschlug, sah Fenu ähnlich. „Ich bereue nicht, dass ich damals meine Ausbildung angefangen habe, weil es wirklich ein super Start ins Berufsleben ist und gegebenenfalls auch als Grundlage für ein Studium dienen kann. Ich bin zufrieden damit, welchen Weg ich eingeschlagen habe.“

CHAT

Schüler*innen und Lehrer*innen müssen Berufe erfahren. Und das nicht nur zum Ende der Schullaufbahn. Und Eltern mitnehmen dabei.

Frühzeitige Orientierungshilfen in Sachen Ausbildung, „Berufe erfahren“, wie es im Chat hieß, „und das nicht nur zum Ende der Schullaufbahn“: Die Weichen dafür, versicherte Barbara

Molitor vom NRW-Arbeitsministerium, habe das Land in den vergangenen Jahren bereits gestellt. Etwa mit dem System KAoA und – vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie – der verstärkten Transferierung von Beratungsangeboten ins Internet. „Ich glaube, da ist auf allen Ebenen, lokal, regional, aber auch auf Landesebene, viel erfolgt, um trotz der schwierigen Rahmenbedingungen in der Pandemie junge Menschen und ihre Eltern bei der Berufsorientierung zu unterstützen und gleichzeitig Unternehmen den Rahmen und die Möglichkeit zu geben, ihre Ausbildungsplätze anzubieten. Das Matching ist aber natürlich online sehr schwierig.“ Was, darüber war sich die Runde einig, mehr innovative Ansätze in der Vermittlung und Beratung notwendig macht, sei es eine Ausbildungsmesse der Handwerkskammer auf einem Parkdeck, die Molitor ins Gespräch brachte,

sei es ein Spaziergang mit Bewerber*innen im Wald, den Dr. Ulrich Irle, Geschäftsführung HUEHOCO GROUP, anregte.

CHAT

Wie werden die Studien- und Berufsorientierungslehrer der Schulen über die sich veränderten Berufsbilder informiert?

Eine maßgebliche Rolle in der Berufsorientierung kommt den Schulen zu – und „KAoA funktioniert“, wie Carsten Taudt, Fachbereichsleiter Bildung und Fachkräftesicherung bei der IHK Nord Westfalen versicherte: „Das sieht man gerade jetzt, wo es durch die Pandemie weggefallen ist“. Aufgabe eines Studien- und Berufswahlkoordinators sei es dabei nicht, griff Taudt eine Nachfrage aus dem Chat auf, Berufsbilder ganz genau zu kennen, „das ist völlig unmöglich, aber auch gar nicht notwendig“. Vielmehr gehe es darum, „eine Vorstellung davon zu haben“, wie Schüler*innen angeleitet werden können. „Und aus unserer Erfahrung muss ich sagen, die Lehrer sind sehr gewillt, mit uns zusammenzuarbeiten.“ Nachdrücklich warb Taudt zudem etwa für „Ausbildungsbotschafter“ in den Schulen – also Jugendliche, „die auf Augenhöhe von ihrer eigenen Ausbildung berichten und so die Schüler*innen anregen, selbst nachzudenken und den richtigen Weg für sich zu suchen“.

Barbara Molitor

**„WIR MÜSSEN JUNGE MENSCHEN
DORT ABHOLEN, WO SIE TATSÄCHLICH STEHEN
UND DAS NICHT NUR FRÜHZEITIG,
SONDERN AUCH INDIVIDUELL.“**

Grundsätzlich sei es essenziell, junge Menschen dort abzuholen, wo sie tatsächlich stehen und das nicht nur frühzeitig, sondern auch individuell - Stichwort Ausbildungsreife. Molitor: „Es gibt auch Jugendliche, bei denen eine Einstiegsqualifizierung (EQJ) ein guter Anknüpfungspunkt ist.“ Mark Rosendahl, Geschäftsführer des DGB in der Emscher-Lippe-Region, warb gerade in puncto Eignung für mehr Offenheit: „Klagen der Unternehmen über Auszubildende gibt es oft; die Frage ist, wie wir damit umgehen.“ Er appelliert: „Wir können jetzt nicht warten, dass vielleicht doch irgendwann die Super-cracks kommen. Das ist keine Perspektive für die Wirtschaft. Man muss mit den Leuten

sung hinzubekommen“. Hier gelte es, genau hinzuschauen, denn auch im Ruhrgebiet sei nicht in jedem Agenturbezirk die Situation gleich. Die im Impulsvortrag genannten Zahlen für Gelsenkirchen und Recklinghausen beispielsweise seien laut Rosendahl deswegen „so schlecht“, weil dort der Strukturwandel längst noch nicht abgeschlossen sei – „wir haben hier zehntausende Arbeitsplätze noch in den letzten Jahren verloren“. Das Handwerk in der Region sei historisch bedingt „völlig unterrepräsentiert“, was sich jetzt mit Blick auf die Zukunftstechnologien räche.

Tatsächlich, bestätigt Olesja Mouelhi-Ort, habe das Handwerk bereits sehr lange mit

Mark Rosendahl

**„WIR HABEN EIN POTENZIAL VON
TAUSENDEN JUNGER MENSCHEN, DIE
JE LÄNGER SIE ARBEITSLOS SIND,
SICH AUCH WEITER DEQUALIFIZIEREN.“**

arbeiten, die da sind.“ Deshalb seien ausbildungsberatende Hilfen, das Berufsqualifizierungsjahr, aber auch außerbetriebliche Ausbildungsplätze stärker zu nutzen als bislang. „Wir haben ein Potenzial von tausenden junger Menschen, die, je länger sie arbeitslos sind, auch weiter dequalifizieren. Auch zum Vorteil der jungen Menschen kann man dieses Potenzial nur nutzen, wenn die Jugendlichen in eine Beschäftigung kommen, damit sie ihr eigenes Leben in den Griff bekommen. Das machen wir, glaube ich, noch zu wenig.“ In der Praxis kämen, so Molitor, deshalb zusätzliche Matching-Berater gerade in jenen Regionen zum Einsatz; „wo es schwierig ist, eine Pas-

sinkenden Ausbildungszahlen zu kämpfen. Seit 2016 sei es auch aufgrund einer „sehr guten konjunkturellen Lage“ jedoch gelungen, die Ausbildungszahlen zu stabilisieren. „Und dann kam Corona und hat uns leider einen sehr großen Dämpfer verpasst.“ Die Auswirkungen seien je nach Branche unterschiedlich hart ausgefallen. „Bundesweit hatten wir Einbußen in Höhe von etwa elf Prozent bei den Eintragungszahlen; in NRW und in der Handwerksregion Ruhr waren es minus acht Prozent. Das hört sich relativ moderat an, aber der Bedarf an Fachkräften im Handwerk ist natürlich bei weitem nicht gedeckt, und wir steuern auf eine Fachkräf-

Olesja Mouelhi-Ort **„DER BEDARF AN FACHKRÄFTEN IM HANDWERK IST BEI WEITEM NICHT GEDECKT, UND WIR STEuern AUF EINE FACHKRÄFTEKRISE ZU.“**

tekrisse zu.“ Angesichts dieser Perspektive sei die Ausbildungsbereitschaft der Handwerksbetriebe prinzipiell „ungebrochen“. Zwei Monate vor Ausbildungsstart habe man aktuell allerdings „noch unheimlich viele unbesetzte Lehrstellen“. Die Gründe? Vor allem der fehlende unmittelbare Kontakt zu den Jugendlichen – „Messen, Jobbörsen, jegliche Präsentationsmöglichkeiten der Betriebe sind weggefallen“.

Eine weitere Herausforderung: Schulformen verschwinden, aus denen das Handwerk bislang beständig Nachwuchs akquiriert hat. Zugleich würden moderne Handwerksbetriebe immer komplexer und digitaler, immer anspruchsvoller, „daher muss es zukünftig unser Schwerpunkt sein, verstärkt auch an Gymnasien fürs Handwerk zu werben“ – jener Schulform also, der bereits der Impulsvortrag ein grundsätzlich eher geringes Interesse

schulausbildung tendiert. Das heißt, viele Interessent*innen werden sich schwertun, diese Ausbildung erfolgreich abzuschließen.“ Eine fatale Situation, gerade jetzt: „Wir gehen davon aus, dass ungefähr zehntausend Pflegenden während der Pandemie ihren Job aufgegeben haben, wegen Überlastung, weil sie der Situation nicht mehr gewachsen waren, weil sie einfach raus wollten aus dem System. Wir brauchen also dringend Pflegekräfte.“

Sind manche Hürden also zu hoch? Und haben vor diesem Hintergrund Schulnoten als charakteristisches, oft alleiniges Entscheidungskriterium für einen Ausbildungsplatz nicht längst ausgedient? Für Dr. Ulrich Irlle ist genau das der Fall: „Ich glaube, dass man sich viel mehr darauf konzentrieren sollte, welche Potenziale in diesen jungen Menschen stecken, die sich bei einem bewerben.“ Auch die von Irlle unterstützte Initiative

Dr. Stefan Sandbrink **„WIR HABEN IN DER PFLEGE EIN NEUES, GENERALISTISCHES AUSBILDUNGSSYSTEM [...]. VIELE INTERESSENT*INNEN WERDEN SICH SCHWERTUN, DIESE AUSBILDUNG ERFOLGREICH ABZUSCHLIESSEN.“**

an einer dualen Berufsausbildung bescheinigt hatte. Dr. Stefan Sandbrink, Geschäftsführung ASB NRW, ergänzte die Diskussion für den Pflegebereich um einen ähnlichen Aspekt: „Wir haben in der Pflege ein neues, generalistisches Ausbildungssystem, das maximal herausfordernd ist – eine dreijährige Ausbildung, die von den Anforderungen, von der Qualität her eher in Richtung Fachhoch-

GLW in Velbert ziele genau darauf ab: „Wir sehen dort Ausbildung nicht nur als die Vermittlung von Fachwissen. Es geht uns auch um Sozialkompetenz und generell um das Thema Kompetenzen, und das ist mir in der bisherigen Diskussion auch noch deutlich zu kurz gekommen. Ich glaube, dass die jungen Leute heute an Schulen nicht mehr erfahren, was eigentlich ihre Stärken sind. Und wenn

„AUSBILDUNG NICHT NUR ALS DIE VERMITTLUNG VON FACHWISSEN SEHEN. ES GEHT UNS AUCH UM SOZIALKOMPETENZ.“

wir das nicht schaffen, dann werden wir ewig hinter diesen jungen Menschen herrennen und nicht verstehen, warum wir sie nicht in eine Ausbildung kriegen.“ Es sei unumgänglich, Jugendliche als „selbstständige und nicht fremdbestimmte Menschen“ zu begreifen, sie wertzuschätzen und sie zu begeistern „für die Dinge, die wir tun“.

Eine Forderung, für die Irle auch im Chat Bestätigung erhielt. Sein dringender Appell: „Wir müssen schauen, wie wir das ‚gemacht‘ kriegen. Wir werden in unseren gewohnten Denkstrukturen die Lösungen nicht finden. Ich könnte mir zum Beispiel vorstellen, dass eine Reihe von Unternehmen sagen, für das nächste Jahr bieten wir Praktika an. Und dann können sich Schüler*innen zwei Monate lang wechselnd von Firma zu Firma am besten in ganz unterschiedlichen Berufen einfach mal ausprobieren.“ Weitere Ideen ergänzte er

CHAT

Wichtiger Punkt: schulische Ausbildung sollte darauf ausgerichtet sein, auf Kompetenzen und Stärken der Schüler*innen zu entdecken und zu entwickeln.

im Anschluss an die eigentliche Diskussion: „Anstatt Mitarbeiter*innen vorzeitig in die Rente zu entlassen, ist es doch sinnvoll, das Wissen länger zu nutzen, vielleicht mit neuer Qualifikation, die schwere Arbeit leichter macht.

Der Weg zur Digitalisierung in der Industrie, im Handwerk wird dazu führen, dass wir mehr qualifizierte Menschen in den Firmen benötigen. Hier wären wahrscheinlich kürzere Lerneinheiten von zwei bis drei Wochen gut denkbar. So könnte man auch Mitarbeiter*innen, die keinen Ausbildungsnachweis haben, mit auf das Niveau heben. Wir dürfen jeden-

falls nicht stehen bleiben.“ Was, wie Carsten Taudt versicherte, tatsächlich fatal wäre: „Wir erleben immer noch Betriebe, die lieber auf Schulnoten gehen und lieber den perfekten Bewerber haben. Die müssen sich umstellen, die haben sonst gar keine Chance mehr.“ Die Situation, dass Abiturient*innen tatsächlich Realschüler*innen bei der Vergabe vorgezogen würden, wie kritisch im Chat angemerkt wurde, stelle sich laut Irle dabei vielfach

CHAT

Sollten wir nicht kritisch auf die Kriterien der Vergabe von Ausbildung schauen? Wählt die Firma nicht lieber den Abiturienten als den Realschüler?

schon gar nicht mehr, „weil es mittlerweile händeringend darum geht, überhaupt einen Azubi zu bekommen“.

Mehr Engagement auf Seiten der Betriebe ist also gefordert, nicht zuletzt auch: mehr innovatives Denken – und das in jeder Hinsicht. Taudt: „Ganz wichtig ist, dass viele Betriebe sich fragen, wie mache ich eigentlich auf meine Ausbildung aufmerksam? Manche Stellenanzeigen sind noch aus dem letzten Jahrhundert und erreichen nicht die Zielgruppe.“ Wer zukunftsfähig sein wolle, müsse Bewerber*innen als „Kundengruppe“ begreifen, „mit der man eine langfristige lukrative Verbindung eingehen möchte“.

Und welchen Nutzen haben in diesem Zusammenhang Projekte wie die Aktions-

„WER ZUKUNFTSFÄHIG SEIN WILL, MÜSSE BEWERBER*INNEN ALS „KUNDENGRUPPE“ BEGREIFEN, MIT DER MAN EINE LANGFRISTIGE LUKRATIVE VERBINDUNG EINGEHEN MÖCHTE.“

woche oder auch der „Sommer der Ausbildung“? Beides, so Barbara Molitor, solle noch einmal alle Kräfte bündeln und den Jugendlichen klar machen: „Kümmert euch jetzt! Alle Unterstützungsangebote sind da! Die Sommerferien sind für den Bereich der beruflichen Ausbildung keine Ferien!“ Carsten Taudt ergänzt, dass die Initiativen – „und wir fangen ja nicht erst jetzt an“ – durchaus ersten Erfolg zeigen: „Im nördlichen Ruhrgebiet sind wir mit einem kräftigen Minus bei den diesjährigen Verträgen gestartet, was mich echt erschreckt hat. Das hat sich inzwischen in ein kräftiges Plus von sechs Prozent gegenüber dem Vorjahr gewandelt. Das deutet darauf hin, dass es uns gelingt, die jungen Leute tatsächlich zu erreichen. Jetzt müssen wir weitermachen!“ Und Taudt stimmte mit Molitor überein: Terminvorgaben für den Beginn der Ausbildung seien das falsche Signal. „Es muss klar werden, dass auch nach dem 1. September noch etwas geht, aber trotzdem nichts auf die lange Bank geschoben werden sollte.“ Deutlich kritischer sah der IHK-Experte hingegen die Ausbildungsprämie: „Junge Leute, aber auch deren Eltern sind verunsichert worden, weil damit gesagt wurde: Der Ausbildungsmarkt liegt darnieder, wir müssen ihn retten.“ Oder wie Ulrich Irle erklärte: „Prämien lobe ich immer dann aus, wenn ich ansonsten ziemlich hilflos bin.“ Diese Botschaft, so Taudt, „ist in den Köpfen der Leute hängengeblieben“. Dieses Bild jetzt zu korrigieren, sei das, „was wir derzeit alle mit großer Anstrengung machen und was wir unbedingt weiterführen müssen, mit so viel persönlichem Kontakt wie irgend möglich“. Darüber hinaus gelte es, gezielt am Image und der Reputation der Ausbildung zu arbei-

ten. Mark Rosendahl: „Wir müssen die Ausbildung grundsätzlich attraktiver machen.“ Bei der Berufswahl gehe es heute neben der persönlichen Neigung auch um Themen wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Freizeit und nicht zuletzt um eine faire Bezahlung. Ein Punkt, der im Chat vielfach zur Sprache kam: angefangen bei deutlichen Unterschieden in den Branchen bis hin zur Lohnangleichung zwischen Nicht-Akademiker*

CHAT

Wie schätzt die Runde die Situation zur Lohnangleichung zwischen Nicht-Akademikern und Akademiker*innen ein? Um langfristige Berufe attraktiv zu machen?

...

Bezahlung im Handwerk nicht attraktiv genug

...

Facharbeitereinkommen im Handwerk deutlich niedriger als im Metall. Wir sollten nicht die Friseur*innen und Verkäufer*innen im Einzelhandel vergessen.

innen und Akademiker*innen. Hier stellte Olesja Mouelhi-Ort jedoch klar: „Es gibt mittlerweile ja einen bunten Strauß an neuen Studiengängen. Ob man aber als Akademiker mit einem Bachelor-Abschluss in sozialer Arbeit oder Eventmanagement wirklich mehr Geld verdient als mit einer guten Ausbildung im Handwerk - mit der Weiterbildungsoption,

die man hat mit dem Meistertitel hat - stelle ich arg in Frage.“ Und was wird von den Jugendlichen selbst erwartet? Initiative, Interesse und vor allem: Motivation. Carsten Taudt: Wenn ein Betrieb das Gefühl hat, der will eigentlich gar nicht, das ist echt schwierig; das ist eine Art der Sozialisierung, an der wir noch arbeiten müssen. Da hilft nicht erst die Berufsorientierung, sondern da müssen wir wirklich sehen, wie wir Strukturen schaffen, um diese jungen Menschen in eine andere Motivationslage zu versetzen.“ Auch hier könne das Handwerk punkten, schloss Mouelhi-Ort als Reaktion auf einen Chat-Beitrag, der nach der Zukunft von Jugendlichen ohne Abschluss oder von Geflüchteten fragte. Das Handwerk habe in der Vergangenheit hinreichend bewiesen, welche integrative Fähigkeit es besitze: „Die Wirtschaft hat sehr deutlich gezeigt, dass es nicht darauf ankommt, wo man herkommt und was man an Kompetenzen mitbringt. Denn das kann man alles lernen. Sofern man denn will.“

AUSBILDUNGSKONSENS NRW

1996 haben sich die Landesregierung, Wirtschaft, Gewerkschaften, Arbeitsverwaltung und Kommunen zum Ausbildungskonsens NRW zusammengeschlossen. Dessen Ziel: „Jeder junge Mensch in Nordrhein-Westfalen, der ausgebildet werden will, wird ausgebildet.“

www.mags.nrw/ausbildungskonsens

„KEIN ABSCHLUSS OHNE ANSCHLUSS“ (KAOA)

Mit dem landesweiten Übergangssystem KAOA regelt NRW den Übergang von der Schule in Ausbildung bzw. Studium und fördert gezielt die frühzeitige berufliche Orientierung von Schüler*innen und deren Eltern.

www.mags.nrw/uebergang-schule-beruf-startseite

GEMEINSCHAFTSLEHRWERKSTATT DER INDUSTRIE VON VELBERT UND UMGEBUNG (GLW)

1937 gegründet bietet die GLW heute in Kooperation mit der „heimischen Metall- und Elektroindustrie“ 240 Plätze für Auszubildende und Umschüler*innen.

www.glw-velbert.de/

CHAT

- Wir müssen auch über die Fähigkeit von Ausbildungsbetrieben reden ... auszubilden!
- Wie werden die Studien- und Berufsorientierungslehrer der Schulen über die sich verändernden Berufsbilder informiert?
- Sollten wir nicht kritisch auf die Kriterien der Vergabe von Ausbildung schauen? Wählt die Firma nicht lieber den Abiturienten als den Realschüler?
- Wie schätzt die Runde die Situation zur Lohnangleichung zwischen Nicht-Akademikern und Akademiker*innen ein? Um langfristige Berufe attraktiv zu machen?
- Wichtiger Punkt: schulische Ausbildung sollte darauf ausgerichtet sein, auf Kompetenzen und Stärken der Schüler*innen zu entdecken und zu entwickeln
- Bezahlung im Handwerk nicht attraktiv genug
- Was geschieht mit den Schülern, die keinen Abschluss haben, die richtig alphabetisiert werden müssen. Wie soll man diese weiter qualifizieren? (Stichwort: Zuwanderung aus Südosteuropa)
- Schüler*innen und Lehrer*innen müssen Berufe erfahren. Und das nicht nur zum Ende der Schullaufbahn. Und Eltern mitnehmen dabei.
- Facharbeitereinkommen im Handwerk deutlich niedriger als im Metall. Wir sollten nicht die Friseur*innen und Verkäufer*innen im Einzelhandel vergessen

Karola Geiß-Netthöfel, Regionaldirektorin des Regionalverbands Ruhr

Für die „Innovationsschmiede Ruhr“, für die Ansiedlung moderner Zukunftstechnologien im Ruhrgebiet, resümierte Karola Geiß-Netthöfel in ihrem Ausblick, „brauchen wir nicht nur Akademiker*innen, sondern wir brauchen auch ganz dringend die gut ausgebildeten Fachkräfte, die die duale Berufsausbildung durchlaufen“. Gerade vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie sei Ausbildung ein „ganz wichtiges Thema“, dem sich der RVR zukünftig – gemeinsam mit den beteiligten Akteur*innen – noch deutlicher widmen werde.

Doch auch der Regionalverband Ruhr stehe in der Pflicht und verstehe sich in diesem Prozess als Moderator und Netzwerker: „Wir haben Kontakte zu den Industrie- und Handelskammern, zu den Handwerkskammern, zu Unternehmer*innen, und wir versuchen, da auch etwas aufzunehmen und zusammenzubringen, um weiterzukommen im Ruhrgebiet.“ Dabei sei es unverzichtbar, regionale Unterschiede in der Metropole Ruhr genauer in den Blick zu nehmen und entsprechend zu agieren: „Wenn ich das Kernruhrgebiet betrachte, in der Hellwegzone, dann boomt es

Karola Geiß-Netthöfel

„WIR BRAUCHEN NICHT NUR AKADEMIKER*INNEN, SONDERN AUCH GUT AUSGEBILDETE FACHKRÄFTE.“

Vor allem sei es wesentlich, schloss Geiß-Netthöfel an die Podiumsdiskussion und die Begrüßung durch Dr. Frank Dudda an, Wege und Möglichkeiten zu finden, junge Menschen in Sachen Berufsausbildung zu motivieren. „Die Jugendlichen, das stelle ich auch fest, sind durch die Corona-Zeit desorientiert. Und das wäre vielleicht eine Frage gewesen, die wir hier noch etwas deutlicher hätten beleuchten müssen.“ Frühzeitig zu informieren und Orientierungshilfe zu leisten, sei dabei auch Aufgabe der Schulen: „Ich glaube, die Gymnasien bereiten nach wie vor sehr stark auf das Studium vor. Sie haben nicht im Blick, dass man nicht unbedingt studieren muss, sondern auch im Rahmen einer Ausbildung weiterkommt.“

da schon wieder. Im nördlichen Ruhrgebiet ist noch Luft nach oben, da muss man noch sehr viel tun.“ Ursächlich verantwortlich für das regionale Ungleichgewicht: der noch relativ junge Strukturwandel in der Emscher-Lippe-Region, auf den zuvor auch Mark Rosendahl hingewiesen hatte. „Wir müssen sehen, dass wir dort neue Arbeitsplätze bekommen.“ Grundsätzlich zeigte sich die RVR-Regionaldirektorin dabei durchaus optimistisch: „Ich stelle fest, dass es da gerade ganz viele Bemühungen gibt, und ich glaube auch, dass es da vorangeht.“

Noch während der laufenden Sozialkonferenz habe man sich per Mail verständigt, die Themen Ausbildung und Berufsausbildung künftig stärker in den Fokus nehmen zu wollen.

Ihr persönliches Fazit in Sachen Sozialkonferenz 2021: „Ich darf meinem Team und den Sozialbeigeordneten an dieser Stelle ein großes Lob aussprechen: Sie finden immer The-

Karola Geiß-Netthöfel

„ZUKÜNFTIG WOLLEN WIR ÜBERLEGEN, WIE WIR UNS DEM THEMA AUSBILDUNG, ABER AUCH DER WEITERBILDUNG UND FORTBILDUNG NOCH STÄRKER WIDMEN KÖNNEN.“

„Und das auch in unseren Bildungskonferenzen“. Geiß-Netthöfel verwies zudem auf den „Bildungsbericht Ruhr 2020“ und erklärte: „Bislang hat unser Schwerpunkt sehr auf den Bereichen Schulausbildung und frühkindliche Bildung gelegen. Zukünftig wollen wir überlegen, wie wir uns dem Thema Ausbildung, aber auch der Weiterbildung und Fortbildung noch einmal stärker widmen können. Dies machen wir nicht allein; wir machen das mit unseren Sozialbeigeordneten, die die Situation vor Ort in unseren Kommunen sehr gut kennen, und die auch diese Konferenzen immer mit vorbereiten.“

men, die absolut aktuell sind. Und für eine digitale Konferenz habe ich gerade die Podiumsdiskussion als sehr lebhaft wahrgenommen. Ich freue mich auf weitere Konferenzen und hoffe, dass wir damit die Situation für viele Menschen weiter verbessern können.“



BILDUNGSBERICHT RUHR

Im Dezember 2020 erschien der zweite „Bildungsbericht Ruhr“ als Ergebnis der Zusammenarbeit des Regionalverbands Ruhr mit RuhrFutur und Bildungsakteur*innen aus Kommunen, Hochschulen und weiteren Einrichtungen. Der Bericht arbeitet die Entwicklungen im Bildungssystem bis 2019 auf, bezieht die Corona-Krise jedoch noch nicht mit ein.

<https://bildungsbericht.ruhr>

Herausgeber:

Regionalverband Ruhr
Die Regionaldirektorin
Kronprinzenstraße 35
D-45128 Essen

T: +49 (0)201 2069 - 0

F: +49 (0)201 2069 - 500

www.rvr.ruhr

Redaktion:

Referat Bildung und Soziales, RVR
Regina Schenberg

Gestaltung:

Team Kommunikationsdesign, RVR

Text:

Tanja Weimer,
Schacht 11

Essen, Juli 2021