

Ausbildungsplatzbilanz

für die Region

Mülheim-Essen-Oberhausen



Eine Zusammenstellung und Analyse der Ausbildungssituation
durch die DGB-Region Mülheim-Essen-Oberhausen

Herausgeber: DGB-Region Mülheim-Essen-Oberhausen
DGB-Jugend Mülheim-Essen-Oberhausen
Schützenbahn 11-13
45127 Essen

Redaktion: Nicole Krallmann
Studentin im Fachbereich Sozialwissenschaften
der Universität Duisburg/Essen

Gestaltung/Layout:: Klaus Waschulewski, DGB-Organisationssekretär
Hans Hampel, DGB-Jugendbildungsreferent

Herstellung: Lebenshilfe Werkstätten Oberhausen gGmbH

Stand: Essen im Oktober 2005

Ausbildungsplatzbilanz

für die Region

Mülheim-Essen-Oberhausen

Eine Zusammenstellung und Analyse der Ausbildungssituation
durch die DGB-Region Mülheim-Essen-Oberhausen

Vorwort

I. Einleitung

II. Quantitative Entwicklung und Darstellung der aktuellen Situation

1. Die Ausbildungsmarktsituation in Nordrhein-Westfalen
 - 1.1 Ausbildungsplatzsuchende in NRW 1994 – 2004
 - 1.2 Gemeldete Berufsausbildungsstellen in NRW 1994 – 2004
 - 1.3 Gesamtangebot und Gesamtnachfrage
2. Entwicklung der Ausbildungsplatzsituation in MEO von 1994 – 2004
 - 2.1 Ausbildungsplatzsuchende in MEO von 1994 – 2004
 - 2.2 Ausbildungsplatzangebot in MEO von 1994 – 2004
 - 2.3 Relation von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt in MEO
 - 2.4 Gesamtangebot und Gesamtnachfrage
 - 2.5 Das auswahlfähige Angebot
 - 2.6 Noch nicht vermittelte Bewerber/-innen vs. noch nicht besetzte Ausbildungsstellen
3. Analyse der Ausbildungsbereiche und Frage nach der Flexibilität von Jugendlichen
 - 3.1 Veränderung der Anzahl von Ausbildungsverträgen in einzelnen Bereichen
 - 3.2 Gemeldete Ausbildungsstellen und Bewerber/-innen für ausgewählte Berufsbereiche
 - 3.3 Bewerber/-innen nach Schulabschluss und Einmündung in den gewünschten Beruf
4. „Altbewerberanteil“

III. Qualitative Darstellung der aktuellen Situation

IV. Jugendliche ohne Ausbildungsplatz

1. Jugendarbeitslosigkeit
 - 1.1 Jugendarbeitslosigkeit in NRW
 - 1.2 Jugendarbeitslosigkeit in Essen
2. Maßnahmen für Jugendliche ohne Ausbildungsplatz

- 2.1 „Acht-Punkte-Plan“
- 2.2 Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs
(Ausbildungspakt)
- 2.3 Ausbildungskonsens Nordrhein-Westfalen
- 2.4 Das berufliche Qualifizierungsnetzwerk BQN
- 2.5 TANJA
- 2.6 Einstiegsqualifizierungsjahr (EQJ)
- 3. Ist eine Ausbildungsplatzabgabe sinnvoll?

V. Forderungen



Vorwort

Mit der vorliegenden Ausbildungsplatzbilanz will die DGB-Region und die DGB-Jugend Mülheim-Essen-Oberhausen erreichen, dass das seit Jahren anhaltende Problem der Jugendarbeitslosigkeit und fehlender Ausbildungsplätze in NRW und in der MEO Region unter dem Blickwinkel der Quantität als auch der Qualität in den Fokus der öffentlichen Diskussion gerückt wird.

Wir erkennen an, dass gerade die Ausbildungsplatzsituation in unserer Region sich positiver als im Landestrend entwickelt. Das dies so ist, dazu tragen aus unserer Sicht auch die Essener Arbeitsmarktakteure wesentlich bei. Das Erfolgsmodell des Essener Konsens mit allen seinen Akteuren zeigt auch seine Wirkung auf dem Ausbildungsstellenmarkt.

Und dennoch, können und sind wir als Deutscher Gewerkschaftsbund mit der Gesamtsituation nicht zufrieden. Die zeigt sich im Bereich der Quantität, sprich der letztendlich besetzten Ausbildungsstellen und den unversorgten Bewerbern im Bereich des dualen Ausbildungssystems.

Weiterhin kommt hinzu, dass durch die Zusammenlegung der Sozialhilfe und der Arbeitslosenhilfe die Anzahl der arbeitslosen Jugendlichen eine erschreckende Höhe ausweist.

Durch diese neuen Zahlen wird noch einmal mehr als deutlich, dass es trotz Ausbildungskonsens NRW sowie dem Ausbildungspakt für Deutschland der Bundesregierung in den letzten Jahren nicht gelungen ist, alle Jugendlichen mit einer Berufsausbildung zu versorgen.

Das Gegenteil ist der Fall. Ca. 2/3 der arbeitslosen Jugendlichen hat keine abgeschlossene Berufsausbildung vorzuweisen. Und das vor dem Hintergrund, der

persönlichen Situation des/der Betroffenen, bereits in jungen Jahren „außen vor“ zu stehen. Und auf der anderen Seite ist bereits heute bekannt, dass in absehbarer Zeit in vielen Bereichen die qualifizierten und ausgebildeten Menschen fehlen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt unserer Ausbildungsbilanz beschäftigt sich mit der Qualität innerhalb der Berufsausbildung im dualen System. Auch wenn wir davon überzeugt sind, dass in den überwiegenden Betrieben eine vernünftige, den Rahmenbedingungen entsprechende Ausbildung erfolgt, müssen wir feststellen, dass es auch viele schwarze Schafe unter den Ausbildungsbetrieben gibt.

In einem Schwarzbuch zur Ausbildung zusammengefasst, hat die DGB-Jugend bundesweit tausende von Zuschriften erhalten, die ihre persönliche Situation in ihrem Ausbildungsbetrieb beschrieben haben. Wenn man sich dann diese Ausführungen einmal durchliest, wird einem sehr schnell bewusst, dass wir in den letzten Jahren öffentlich viel über die Quantität aber wenig über die Qualität diskutiert haben. Es sind zum Teil erschreckende Beispiele, die sicher nur einen kleinen Querschnitt der Realität widerspiegeln. Für uns ist es deshalb Ansporn, dass auch in den Betrieben, wo es keine Betriebs- oder Personalräte und Jugendvertreter gibt, zu helfen.

Eine qualifizierte Berufsausbildung ist für jeden jungen Mensch eine Eintrittskarte in die Arbeitswelt. Auch und gerade in wirtschaftlichen schlechten Zeiten, dürfen junge Menschen nicht zu billigen Hilfskräften in den Betrieben degradiert werden. Und dieser Verantwortung müssen wir uns alle gemeinsam stellen.

Daher begreifen wir unsere Ausbildungsbilanz auch als eine Anregung, ja als eine Aufforderung, diese aus unserer Sicht fehlende Qualitätsdiskussion zu führen.

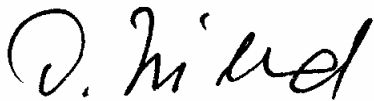
Die vorliegende Ausbildungsplatzbilanz erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit und eine alle Aspekte umfassenden Darstellung in der DGB-Region Mülheim-Essen-Oberhausen.

Sie ist mit den uns zur Verfügung stehenden Mittel erarbeitet worden. Im Ergebnisse sind wir aber davon überzeugt, zu einer sachlichen und realistischen Betrachtung der Gesamtproblematik mit unserer vorliegenden Broschüre beizutragen.

An dieser Stelle bedanken wir uns ganz ausdrücklich bei Nicole Krallmann, Studentin im Fachbereich Sozialwissenschaften der Universität Duisburg/Essen, für die Ausarbeitung dieser Bilanz. Frau Krallmann hat diese Ausbildungsplatzbilanz im Rahmen ihres Praxissemester erstellt.

Bedanken möchten wir uns auch bei den Arbeitsagenturen und der IHK MEO für ihre freundliche Unterstützung.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Region Mülheim-Essen-Oberhausen



Dieter Hillebrand
Regionsvorsitzender

I. Einleitung

Jeder junge Mensch hat Anspruch auf eine Ausbildung, die seinen Neigungen und Wünschen entspricht.

Jedoch spielen Themen wie die Ausbildungsplatznot und Jugendarbeitslosigkeit in der öffentlichen Diskussion schon seit langem eine (mehr oder weniger) große Rolle. Zwischen beiden an sich sehr komplexen Sachverhalten besteht ein positiver Zusammenhang. Eine abgeschlossene Berufsausbildung erhöht die Chance für junge Menschen, dauerhaft in das Erwerbsleben einzusteigen, sie sind mit geringerer Wahrscheinlichkeit von Arbeitslosigkeit betroffen und können sich somit über die Erwerbstätigkeit in die Gesellschaft integrieren.

Besonders Jugendliche haben ein erhöhtes Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein als andere Arbeitnehmer. Ihre berufliche Sozialisation ist gekennzeichnet von zwei in diesem Lebensalter besonderen Schnittstellen: der Übergang von Schule in eine Berufsausbildung zum einen und zum anderen der Übergang nach der Ausbildung in das Erwerbsleben.

Die Berufsausbildung erfüllt sowohl für Jugendliche als auch für die Unternehmen und Betriebe bestimmte Funktionen:

→ Jugendliche haben das Recht auf eine qualifizierte Berufsausbildung, die ihren Wünschen und Neigungen entspricht. Durch die Ausbildung werden sie in die Gesellschaft integriert, sowohl auf sozialer als auch wirtschaftlicher Ebene, und sie können ihr Leben Selbstbestimmt gestalten.

→ Zur Sicherung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit sind Betriebe und Unternehmen auf qualifizierte Fachkräfte und auf die Sicherung dieses Fachkräftebedarfs angewiesen.

Betriebe müssen folglich ein eigenes Interesse haben, Jugendlichen eine Berufsausbildung zu ermöglichen. Betrachtet man allerdings die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Zeitverlauf, so kann man ein konjunkturelles Ausbildungsverhalten der Unternehmen und Betriebe erkennen:

Gründe sind neben der derzeit schwachen Konjunktur u.a. unsichere Prognosen und der anhaltende Kostendruck, so dass mit sinkenden Beschäftigtenzahlen auch die Zahlen von Auszubildenden sinken. Jedoch dürfen die Ausbildungschancen von Jugendlichen nicht von kurzfristigen betriebswirtschaftlichen Überlegungen abhängig gemacht werden.

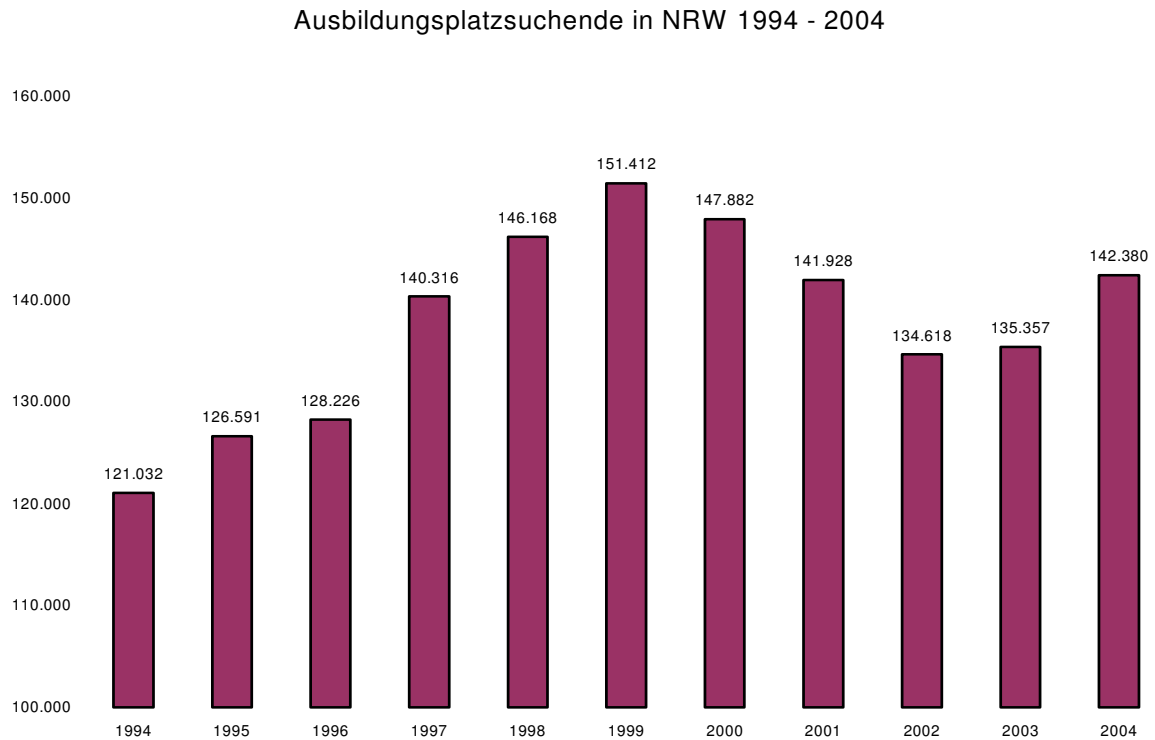
Zudem wird durch den deutlichen Geburtenrückgang in den letzten Jahren und der somit entstehenden sinkenden Zahl an Schulabgängern ein Fachkräftemangel prognostiziert. Unternehmen und Betriebe müssen deshalb ihre gesellschaftliche Verantwortung auch in Zeiten von schwacher Konjunktur übernehmen, auch schon im eigenen Interesse sollten sie vor dem Einbruch der Schulabgängerzahlen nochmals mehr Ausbildungsplätze schaffen, um diesen zu kompensieren.

Die folgende Publikation stellt die Situation von Jugendlichen auf dem Ausbildungsmarkt dar. Der zweite Teil befasst sich mit der quantitativen Entwicklung und der Darstellung der aktuellen Situation in NRW und in Mülheim, Essen und Oberhausen. Anschließend folgt im dritten Teil der Versuch der qualitativen Darstellung der Situation von Jugendlichen mit einem Ausbildungsplatz. Der vierte Block beschäftigt sich mit der Situation von Jugendlichen, die keinen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben und mit den Möglichkeiten, die es neben der Ausbildung zur Erlangung von Qualifikationen gibt.

II. Quantitative Entwicklung und Darstellung der aktuellen Situation

1. Die Ausbildungsmarktsituation in Nordrhein-Westfalen

1.1 Ausbildungsplatzsuchende in NRW 1994 - 2004

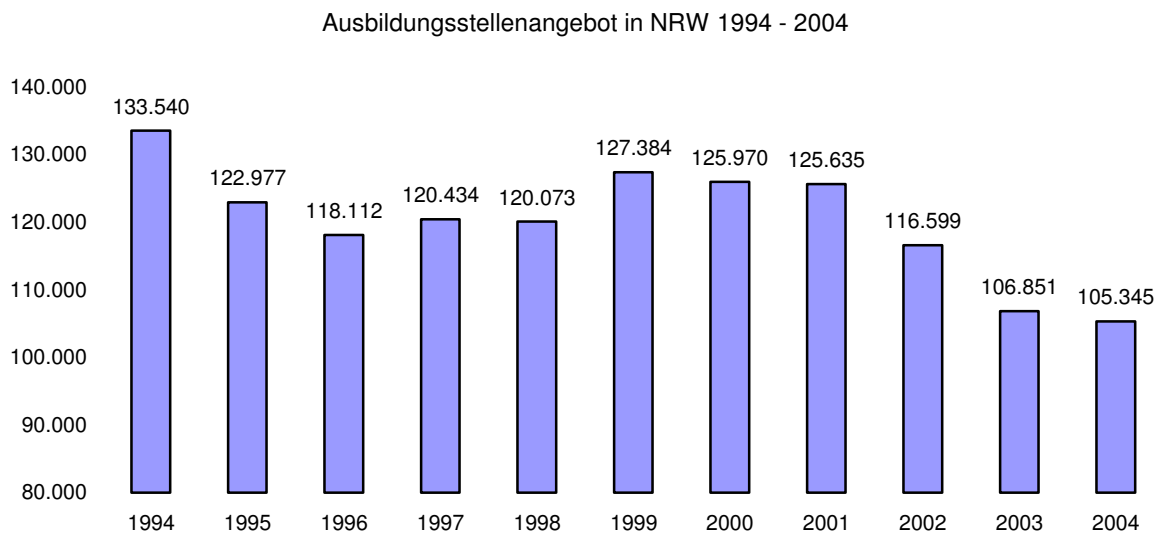


Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), eigene Darstellung

Betrachtet man die Zahl der Ausbildungsplatzsuchenden in den Jahren 1994 – 2004 für Nordrhein-Westfalen, sieht man, dass die Zahlen ab 1999 gesunken sind, allerdings ab 2002 wieder deutlich ansteigen. Der Zuwachs von 2002 zu 2003 beträgt noch 0,5%, von 2003 zu 2004 allerdings schon 5,2%. Bei dieser Darstellung muss beachtet werden, dass sie nicht die Zahl der tatsächlichen Ausbildungsplatzsuchenden widerspiegelt, sondern lediglich die beim Arbeitsamt gemeldeten Ausbildungsplatzsuchenden. Somit fallen solche Jugendliche aus der Statistik heraus, die bspw. aufgrund eines (sehr) guten Schulabschlusses schnell ohne Unterstützung des Arbeitsamtes einen Ausbildungsplatz finden, oder diejenigen, die z.B. mit Hilfe des Internets nach einer geeigneten Stelle suchen, aber auch Jugendliche, die aufgrund der angespannten Situation am Arbeitsmarkt auf Alternativen zur Ausbildung zurückgreifen, z.B. der Besuch von weiterführenden

Schulen im Sekundarbereich II. Über die Höhe der „Dunkelziffer“ der Jugendlichen, die eine Ausbildung suchen, sich aber aus welchen Gründen auch immer nicht beim Arbeitsamt gemeldet haben, kann nur spekuliert werden. Wichtig an der Stelle ist allerdings die Tatsache, dass eine Dunkelziffer existiert, und dass sich nachfolgende Berechnungen auf die gemeldeten Ausbildungsplatzsuchenden beziehen.

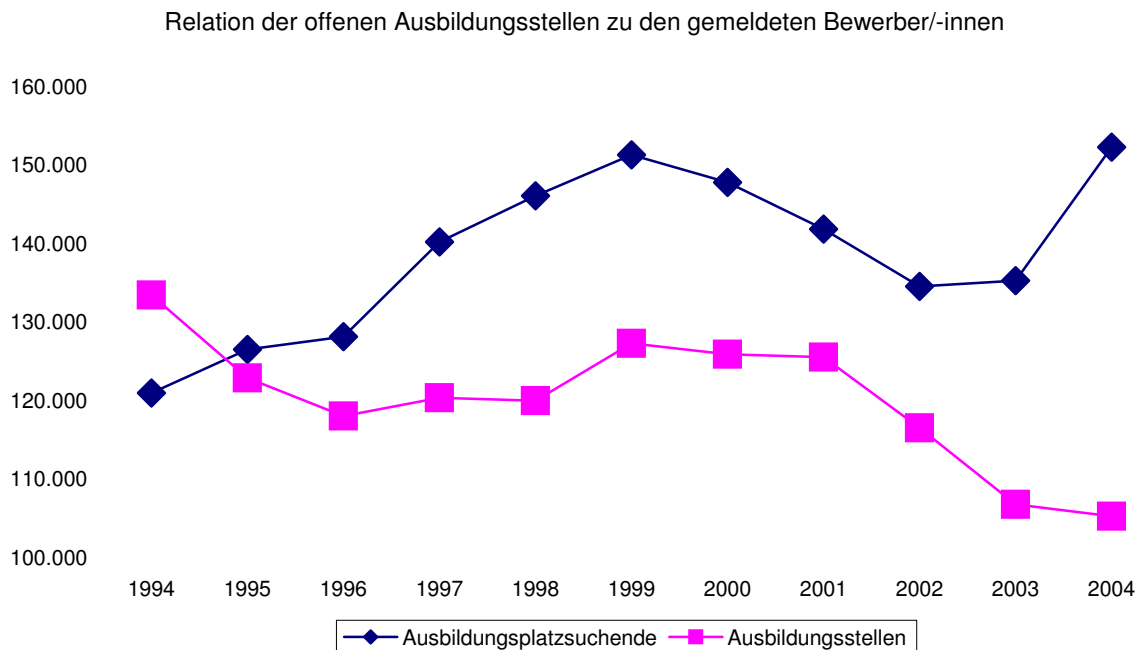
1.2 gemeldeten Berufsausbildungsstellen in NRW 1994 - 2004



Quelle: ebd., eigene Darstellung

Schon bei der ersten Betrachtung der Anzahl der beim Arbeitsamt gemeldeten offenen Ausbildungsstellen zeigt sich ein erschreckendes Bild. Nach 1994 ist der Ausbildungsstellenmarkt eingebrochen, und trotz zeitweiligen erneuten Erhöhungen der Ausbildungsstellen, bspw. im Jahr 1999 mit einem Zuwachs von 6,1% im Vergleich zum Vorjahr, wurde die Zahl von 133.540 aus dem Jahr 1994 nicht wieder erreicht. Besonders drastisch ist die Entwicklung seit 2002: gab es im Jahr 2001 noch 125.635 Ausbildungsstellen zu besetzen, sank die Zahl in den folgenden drei Jahren kontinuierlich ab. Das Ausbildungsplatzangebot wurde 2002 im Vergleich zum Vorjahr um 7,2% reduziert, im Jahr 2003 sogar um 8,4% und 2004 erneut um 1,4%. Somit wurde im Jahr 2004 der Tiefstpunkt an offenen Ausbildungsstellen (105.345) seit 10 Jahren erreicht. Diese Zahlen verdeutlichen, dass sich die Ausbildungssituation in NRW drastisch verschärft hat.

Folgende Grafik stellt beide Größen, die der gemeldeten Ausbildungsplatzsuchenden und die der gemeldeten Stellen, in einem Bild dar:



Gab es im Jahr 1994 noch ein Angebotsüberhang, so ist seit 1995 die Zahl der Bewerber/-innen größer als die der gemeldeten Ausbildungsstellen, und auch die Diskrepanz zwischen beiden Größen wächst dramatisch. Die Relation zwischen Bewerber/-innen und Ausbildungsangebot beträgt für das Jahr 2004 0,74, oder in anderen Worten: auf 74 Berufsausbildungsstellen kommen 100 Bewerber/-innen! (zum Vergleich: Saarland: 0,95; Schleswig-Holstein: 0,83; Rheinland-Pfalz: 0,82; Niedersachsen: 0,76; Mecklenburg-Vorpommern: 0,66; Thüringen: 0,56; Brandenburg: 0,51; Sachsen-Anhalt: 0,50)

Jedoch sagen die reinen Anzahlen der Ausbildungsplatzsuchenden und des Ausbildungsstellenangebotes trotz ihrer Anschaulichkeit noch nicht viel aus. Der nächste Schritt ist, ein Verhältnis zwischen beiden Größen herzustellen.

1.3 Gesamtangebot und Gesamtnachfrage

Das Gesamtangebot errechnet sich aus den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zuzüglich der unbesetzten Berufsausbildungsstellen bzw. die Gesamtnachfrage aus den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen addiert mit den noch nicht vermittelten Bewerbern.

Somit zeigt sich für Nordrhein-Westfalen folgendes Bild:

NRW	2000	2001	2002	2003	2004
neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	128.640	126.069	115.513	111.046	115.987
Unbesetzte Ausbildungsstellen	5.128	4.365	3.745	3.648	3.358
Gesamtangebot	133.768	130.434	119.258	114.694	119.345
noch nicht vermittelte Bewerber	5.230	4.548	4.938	7.057	9.456
Gesamtnachfrage	133.870	130.617	120.451	118.103	125.443
Gesamtangebots-und- Nachfragerelation	99,9	99,9	99,0	97,1	95,1

Quelle: ebd., eigene Berechnungen

Seit 2001 sinkt die Gesamtangebots- und -nachfragerelation ab, im Jahr 2002 im Vergleich zum Vorjahr um 0,9, dann um 1,9 im Jahr 2003 und schließlich im Jahr 2004 um 2,0. Deutlich erkennbar ist, dass die Relation nicht nur einfach abnimmt, sondern dass sich die Situation für Jugendliche bei der Suche nach einer Berufsausbildung in den letzten zwei Jahren drastisch verschlechtert hat: auf 100 Bewerber/-innen kommen in NRW 95,1 Ausbildungsplätze.

Diese Zahl spiegelt allerdings die Gesamtsituation für Nordrhein-Westfalen wieder. Zu beachten ist, dass es innerhalb von NRW starke regionale Unterschiede gibt. (zum Vergleich: Ahlen: 103,5; Hagen: 101,8; Köln: 99,4; Duisburg: 95,6; Mönchengladbach: 92,9; Paderborn: 89,8; Bochum: 87,1; Gelsenkirchen: 81,2)

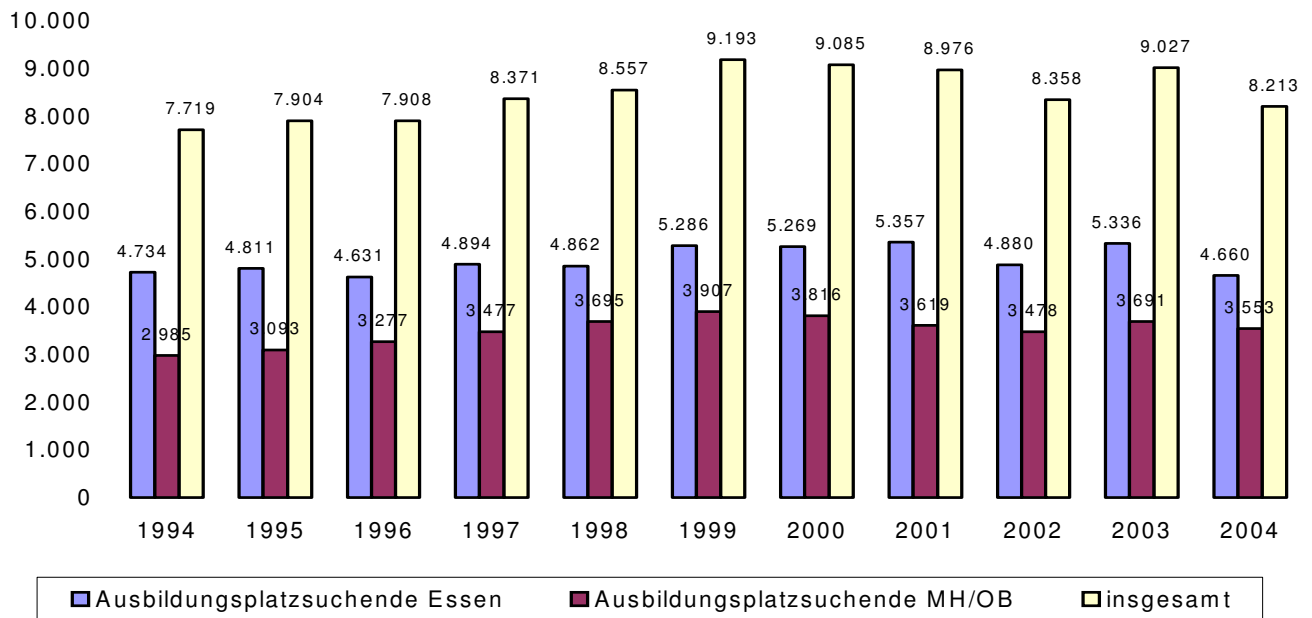
2. Entwicklung der Ausbildungsplatzsituation in MEO von 1994 – 2004

2.1 Ausbildungsplatzsuchende in MEO von 1994 – 2004

Nach dieser kurzen einführenden Darstellung der Gesamtsituation in NRW folgt nun eine genaue Analyse der Region MEO, da die Landeszahlen nur einen Trend

aufzeigen können. Doch wie stellt sich die konkrete Situation in MEO dar? Weichen hier die Zahlen von den Ergebnissen für NRW ab? Diesen und anderen Fragen sollen in diesem Abschnitt nachgegangen werden.

Ausbildungsplatzsuchende in MEO 1994 - 2004



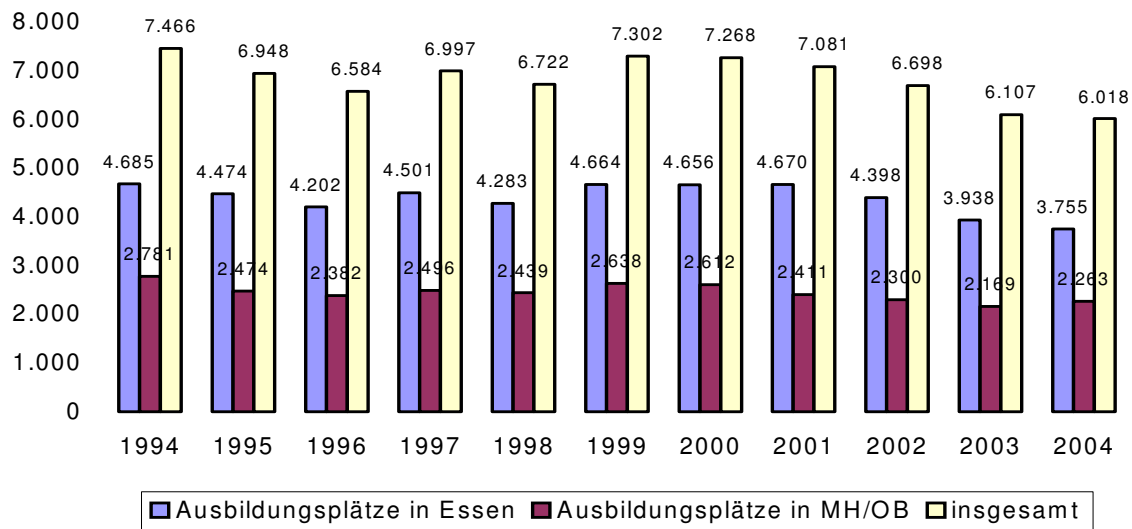
Quelle: ebd., eigene Darstellung

Die Zahl der Ausbildungsplatzsuchenden, die sich beim Arbeitsamt gemeldet haben, steigt von 1994 bis 1999 von 7.719 auf 9.193 kontinuierlich an, und fällt ab diesem Zeitpunkt, von einem kurzen Anstieg im Jahr 2003 abgesehen, auf 8.213 im Jahr 2004, das entspricht einer Reduktion von -9,02% im Vergleich zum Vorjahr. Diese starke Abnahme an gemeldeten Bewerbern ist größtenteils auf die Abnahme in Essen zurückzuführen, die sich auf -12,7% beläuft (in Mülheim/Oberhausen lediglich auf -3,7%).

2.2 Ausbildungsplatzangebot in MEO von 1994 - 2004

Der Zahl an Bewerber/-innen ist nun die Zahl an gemeldeten Ausbildungsstellen entgegensustellen. Folgendes Bild zeigt sich für die Region MEO:

Ausbildungsplatzstellenangebot in MEO 1994 - 2004



Quelle: ebd, eigene Darstellung

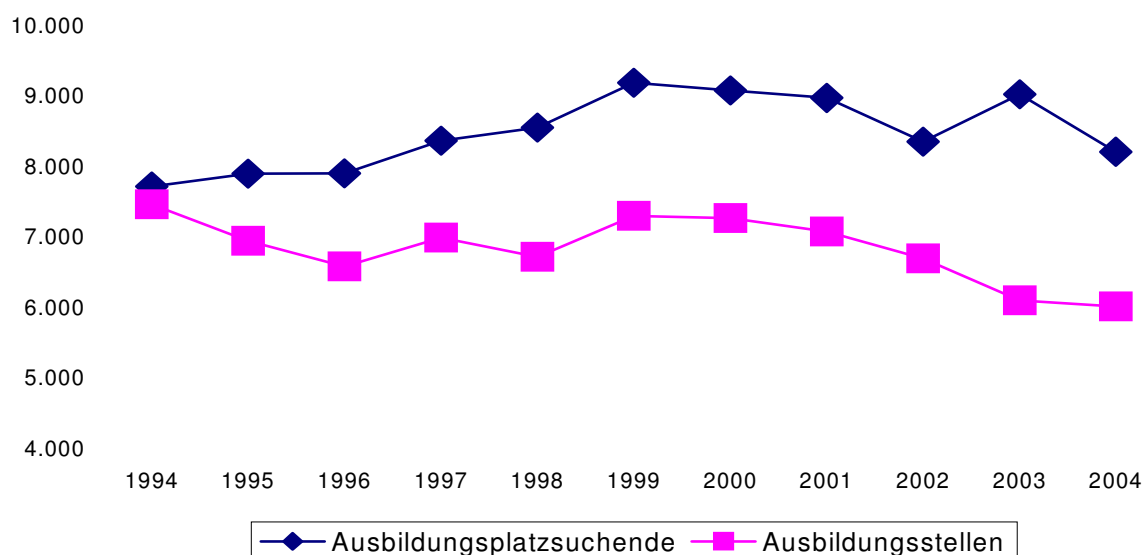
Deutlich zu erkennen ist, dass die Zahl der Ausbildungsstellenangebote auf dem tiefsten Stand seit 10 Jahren ist. Die Abnahme der Ausbildungsstellen ist besonders auf die Abnahme der Ausbildungsstellen in Essen zurückzuführen: Während die Stellen in Mülheim/Oberhausen (relativ) konstant geblieben sind, bzw. im Jahr 2004 um 4,3% im Vergleich zum Vorjahr 2003 angestiegen sind, ist in Essen eine Abnahme im selben Zeitraum von -4,6% zu verzeichnen. Im Jahr 2002 sind die Ausbildungsstellen in Essen im Vergleich zum Vorjahr um -5,8% gesunken und im Jahr 2003 sogar um -10,5%! Auf den ersten Blick erkennt man eine deutliche Verknappung der Ausbildungsstellen.

Doch für eine genauere Interpretation der Daten sind weiterführende Berechnungen notwendig, da die absoluten Zahlen noch keine geeignete Diskussionsgrundlage darstellen.

2.3 Relation von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt in MEO

Betrachtet man nun die reine Nachfrage nach Ausbildungsplätzen durch Jugendliche und das Angebot an Ausbildungsplätzen, so kann man auf den ersten Blick erkennen, dass die Situation in MEO, besonders aber in Mülheim und Oberhausen, drastisch ausfällt: auf 100 Bewerber/-innen kommen in Essen im Jahr 2004 81 Ausbildungsstellen, in Mülheim und Oberhausen sogar auf 100 Bewerber/-innen nur 63 Ausbildungsplätze.

Verhältnis zwischen Ausbildungsplatzsuchenden und Ausbildungsstellen
in MEO 1994 - 2004



Essen	gemeldete Ausbildungsstellen	gemeldete Bewerber/-innen	Relation
2000	4.656	5.269	0,88
2001	4.670	5.357	0,87
2002	4.398	4.880	0,90
2003	3.938	5.336	0,73
2004	3.755	4.660	0,81

Mülheim /Oberhausen	gemeldete Ausbildungsstellen	gemeldete Bewerber/-innen	Relation
2000	2.612	3.816	0,68
2001	2.411	3.619	0,66
2002	2.300	3.478	0,66
2003	2.169	3.691	0,58
2004	2.263	3.553	0,63

Es fehlten somit für das Jahr 2004 in Essen 905, in Mülheim und Oberhausen sogar 1290 Ausbildungsstellen, um jedem gemeldeten Jugendlichen überhaupt wenigstens ein Angebot machen zu können!

2.4 Gesamtangebot und Gesamtnachfrage

Eine andere Möglichkeit der Berechnung der Relation besteht darin, die Gesamtnachfrage dem Gesamtangebot gegenüberzustellen. Die Gesamtnachfrage setzt sich zusammen aus den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und den noch nicht vermittelten Bewerbern, das Gesamtangebot ebenfalls aus den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und den unbesetzten Ausbildungsstellen. Somit erhält man auf Basis dieser Berechnungsart folgende Zahlen:

Essen	2000	2001	2002	2003	2004
neu abgeschlossene Verträge (1)	4.568	4.558	4.091	3.876	4.036
unbesetzte Ausbildungsstellen (2)	170	135	90	93	66
Gesamtangebot (3=1+2)	4.738	4.693	4.181	3.969	4.102
noch nicht vermittelte Bewerber (4)	197	184	213	195	182
Gesamtnachfrage (5=1+4)	4.765	4.742	4.304	4.071	4.218
Angebots-Nachfrage-Relation (3/5)	99,4	99,0	97,1	97,5	97,2

Mülheim/Oberhausen	2000	2001	2002	2003	2004
neu abgeschlossene Verträge (1)	2.339	2.322	2.244	2.095	2.245
unbesetzte Ausbildungsstellen (2)	89	35	32	45	38
Gesamtangebot (3=1+2)	2.428	2.357	2.276	2.140	2.283
noch nicht vermittelte Bewerber (4)	53	36	78	106	145
Gesamtnachfrage (5=1+4)	2.392	2.358	2.322	2.201	2.390
Angebots-Nachfrage-Relation (3/5)	101,5	100,00	98,0	97,2	95,5

Sah die Situation in Mülheim/Oberhausen im Jahr 2000 noch besser aus als in Essen mit einer Relation von 101,5%, d.h. auf 100 Bewerber/-innen kommen 101,5 Ausbildungsstellen (Angebotsüberhang), so hat sie sich bis zum Jahr 2004 deutlich verschlechtert und liegt nun mit 95,9 unter der Relation in Essen mit 97,2%.

Interessant ist die Entwicklung der unbesetzten Ausbildungsstellen bzw. der noch nicht vermittelten Bewerber/-innen. Sowohl in Essen als auch in Mülheim/Oberhausen ist die Anzahl der unbesetzten Ausbildungsstellen von 2000 bis 2004 drastisch gesunken, um -61,2% (Essen) bzw. -57,3% (Oberhausen/Mülheim). Die Zahl der noch nicht vermittelten Bewerber/-innen ist im Vergleich zu der Abnahme der unbesetzten Stellen schwach gesunken (Essen um -7,6% 2004 im Vergleich zu 2000) bzw. stark gestiegen (Mülheim/Oberhausen mit einem Zuwachs an noch nicht vermittelten Bewerber/-innen um +173,6%).

Beim Vergleich der Ergebnisse beider Berechnungsarten – zum einen die Relation der gemeldeten Ausbildungsstellen zu den gemeldeten Bewerber/-innen, zum anderen die Relation der Gesamtnachfrage zum Gesamtangebot – fallen die unterschiedlich groß ausfallenden Zahlen auf. Die erste Berechnungsart geht lediglich von den gemeldeten Zahlen beim Arbeitsamt aus, somit sind solche Bewerber ausgeschlossen, die sich ohne Hilfe des Arbeitsamtes auf die Ausbildungsplatzsuche begeben, und zugleich auch die Ausbildungsstellen, die ebenfalls nicht beim Arbeitsamt gemeldet sind, sondern durch andere Kanäle

publiziert werden (bspw. Internet). Der zweiten Berechnungsart liegen das Gesamtangebot bzw. die Gesamtnachfrage zugrunde. Jedoch ist auch diese Berechnungsform mit möglichen Fehlern verbunden:

→ Die Anzahl der noch nicht vermittelten Bewerber sind ebenfalls lediglich die Jugendlichen, die beim Arbeitsamt registriert sind, ausgeschlossen sind die Bewerber/-innen, die für sich nach erfolgloser Ausbildungsplatzsuche Alternativen zur Berufsausbildung gefunden haben, z.B. den Besuch einer weiterführenden Schule im Sekundarstufe II – Bereich.

→ Betrachtet man die Gesamtnachfrage an Ausbildungsplätzen und die beim Arbeitsamt gemeldeten Bewerber/-innen, fällt die große Differenz der Zahlen auf. Die Gesamtnachfrage für Mülheim/Oberhausen für das Jahr 2004 beträgt 2.390 und die Anzahl der gemeldeten Bewerber/-innen beläuft sich auf 3.553, eine Differenz von 1.163!

Welche der beiden Berechnungen liefert nun die richtigen Ergebnisse? Mit hoher Wahrscheinlichkeit befindet sich die Realität in der Mitte beider Ergebnisse, jedoch ist an dieser Stelle deutlich geworden, dass wenn unterschiedliche Annahmen zugrunde gelegt werden, man auch sehr unterschiedliche Ergebnisse erhält. Es liegt nun beim Leser, sich auf der Basis der beiden Berechnungen sein eigenes Urteil zu bilden.

2.5 Das auswahlfähige Angebot

Bei der Betrachtung der Zahlen und Statistiken zum Thema Berufsausbildung sowie bei der politischen Diskussion um die Frage, wie problematisch die Ausbildungsplatzsituation wirklich ist, wird oft eine Tatsache vergessen: das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Urteil vom 10.12.1980 ein auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen für Jugendliche gefordert. Ein auswahlfähiges Angebot liegt nur dann vor, wenn das Angebot an Ausbildungsplätzen die Nachfrage um mindestens 12,5% übersteigt, oder mit anderen Worten: 100 Bewerber/-innen müssen mindestens 112,5 Ausbildungsplätze gegenüberstehen.

Setzt man die oben berechneten Zahlen in Zusammenhang mit dem Postulat nach einem auswahlfähigen Angebot für Jugendliche, wird schnell deutlich, dass die Ausbildungsplatzlücke weitaus größer ist, als es die Zahlen auf den ersten Blick vermuten lassen.

Folgende Tabelle stellt die tatsächlichen Zahlen der Region MEO in Verhältnis zu dem auswahlfähigen Angebot:

MEO	gemeldete Bewerber/-innen (100%)	gemeldete Berufsausbildungsstellen	Differenz	auswahlfähiges Angebot (112,5%)	Ausbildungsplatzlücke (auswahlfähiges Angebot – gemeldete Stellen)
2000	9.085	7.268	1.817	10.221	2.953
2001	8.976	7.081	1.895	10.098	3.017
2002	8.358	6.698	1.660	9.403	2.706
2003	9.027	6.107	2.920	10.155	4.048
2004	8.213	6.018	2.195	9.240	3.222

Betrachtet man das Jahr 2004 genauer, so sieht man, dass einer gemeldeten Bewerberzahl von 8.213 tatsächlich 6.018 Ausbildungsstellen gegenüberstehen, das entspricht einer Differenz von 2.195 Ausbildungsstellen. Jedoch müssten nach Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtes für 8.213 Bewerber/-innen 9.240 Ausbildungsstellen gewährleistet sein.

Somit beläuft sich die Ausbildungsplatzlücke in der Region MEO für das Jahr 2004 auf 3.222 Ausbildungsstellen!!

2.6 Noch nicht vermittelte Bewerber/-innen vs. noch nicht besetzte Ausbildungsstellen

Im Jahr 2004 blieben in Mülheim/Oberhausen 159 Jugendliche ohne Ausbildungsplatz (72 Jugendliche in Oberhausen und 87 in Mülheim). Im Vorjahr 2003 waren es noch 106 (65 Jugendliche in Oberhausen und 41 in Mülheim). Das kommt einer Steigerung von 50% gleich!! Nur in Essen ist eine Verbesserung zum Vorjahr zu verzeichnen: die Zahl der noch nicht vermittelten Bewerber/-innen ist um 6,7% von 195 auf 182 zurückgegangen. Für die Region MEO bedeutet das trotz der positiven Entwicklung in der Stadt Essen einen Zuwachs der noch nicht vermittelten Jugendlichen von insgesamt 13,3% zum Vorjahr, d.h. trotz Ausbildungspakt und – konsens ist die Zahl der unversorgten Jugendlichen drastisch gestiegen.

Tab. nicht besetzte Stellen / nicht vermittelte Bewerber/-innen am 30.09.

	noch nicht vermittelte Bewerber/-innen		nicht besetzte Stellen	
	2003	2004	2003	2004
Oberhausen	65	72	30	21
Mülheim	41	87	15	17
Essen	195	182	93	66
MEO	301	341	138	104
	+13,3%		-25%	

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung

Während die Zahl der noch nicht vermittelten Bewerber/-innen um 13,3% von 301 auf 341 zunahm, ist die Zahl der unbesetzten Stellen gleichzeitig um 25% von 138 auf 104 zurückgegangen.

Durch diese gegenläufigen Entwicklungen werden zwei Aspekte deutlich: Diese Zahlen belegen, dass die Jugendlichen in der momentan sehr angespannten

Situation auf dem Ausbildungsmarkt auch die Ausbildungsplätze annehmen, die vor einigen Jahren noch eher unbesetzt blieben. Mit der einhergehenden Verschärfung des Marktes zeigen die Jugendlichen ein großes Maß an Flexibilität und Ausbildungswilligkeit, das belegt der Rückgang von 25% an unbesetzten Ausbildungsstellen. Man kann ihnen also weder mangelnde Flexibilität vorwerfen, noch dass die Jugendlichen sich in der Ausbildungswahl auf einen bestimmten Beruf festlegen. Trotz dieser Entwicklung ist die Zahl der unvermittelten Bewerber/-innen in MEO insgesamt um 13,3% gestiegen. Das ist ein Beleg dafür, dass es bei weitem nicht genügend Ausbildungsstellen gibt, und dass, obwohl Jugendliche jetzt auch Ausbildungen beginnen in Bereichen, die früher eher tendenziell unbesetzt blieben, immer mehr Bewerber/-innen ohne Angebot zurückbleiben.

3. Analyse der Ausbildungsbereiche und Frage nach der Flexibilität von Jugendlichen

3.1 Veränderung der Anzahl von Ausbildungsverträgen in einzelnen Bereichen

Eine allgemein verbreitete Behauptung ist, dass Jugendliche bei der Ausbildungsplatzsuche nicht flexibel genug seien und sich auf wenige Berufe beschränken, oder anders gesagt:: würden die Jugendlichen nicht starr an ihren Vorstellungen festhalten, sehe die Ausbildungsplatzsituation auch besser aus, und sie hätten, zumindest teilweise, selber Schuld an der gegenwärtigen Situation.

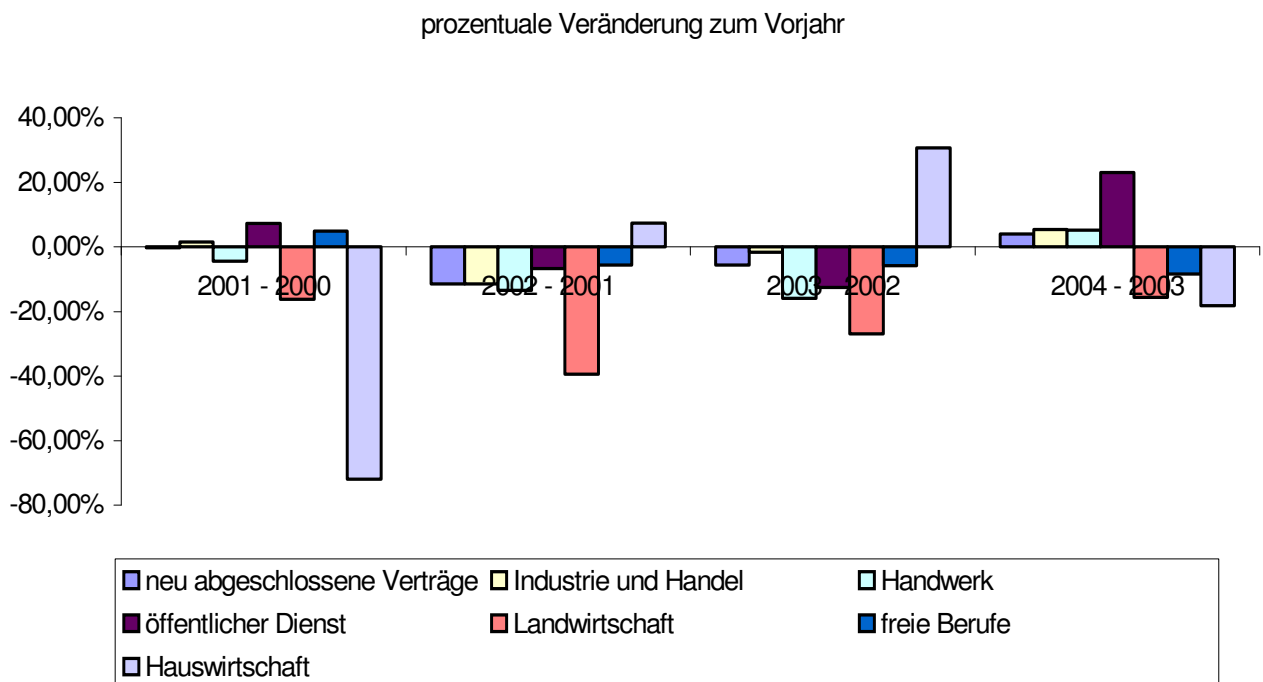
In diesem Abschnitt soll der Frage nach der Flexibilität der Jugendlichen bei der Ausbildungsplatzsuche nachgegangen werden, wie sich die unterschiedliche Branchen verändert haben und in wie weit die Bewerber/-innen auf diese Veränderungen reagiert haben.

Folgende Grafik zeigt die abgeschlossenen Ausbildungsverträge in einzelnen Branchen für die Stadt Essen:

	2000	2001	2002	2003	2004
abgeschlossene Verträge	4.568	4.558	4.091	3.876	4.036
davon:					
Industrie und Handel	2.648	2.689	2.414	2.375	2.512
Handwerk	1.188	1.138	1.003	866	914
öffentlicher Dienst	89	96	90	80	104
Landwirtschaft	107	92	66	52	45
freie Berufe	493	518	491	464	428
Hauswirtschaft	43	25	27	39	33

Quelle: BIBB, eigene Darstellung

Die prozentualen Veränderungen zum Vorjahr sind in folgender Grafik dargestellt:

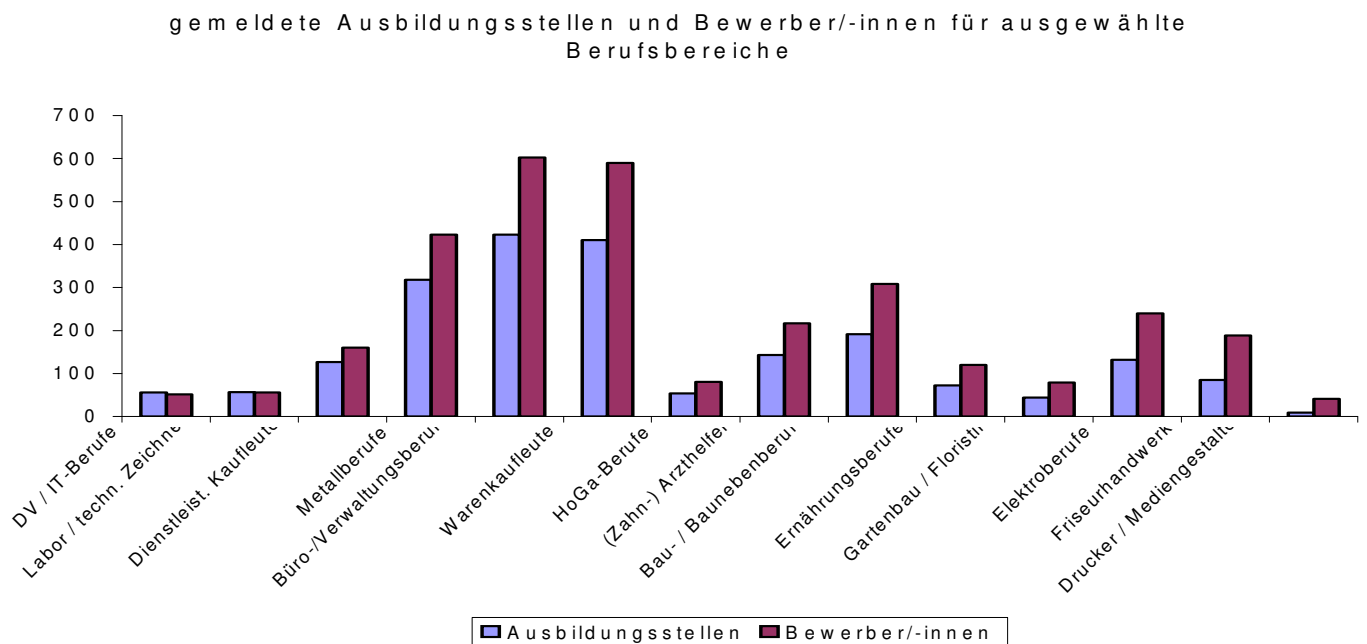


Diese Grafiken zeigen, dass sich die Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge in einzelnen Branchen von Jahr zu Jahr deutlich ändern. Der Ausbildungsmarkt ist also ein sehr dynamisches Gefüge, und die Veränderungen sind keine langfristigen, sondern variieren von Jahr zu Jahr.

3.2 gemeldete Ausbildungsstellen und Bewerber/-innen für ausgewählte Berufsbereiche

Doch wie sieht es mit der Flexibilität der Jugendlichen aus? In welchen Branchen bewerben sich die Jugendlichen, und wie viele Ausbildungsplätze stehen ihnen dort zur Verfügung?

Die folgenden Grafiken und Tabellen beziehen sich auf die Region Mülheim/Oberhausen:



	Ausbildungsstellen	Bewerber/-innen	Relation
DV / IT-Berufe	56	52	1,08
Labor / techn. Zeichner	57	56	1,02
Dienstleist. Kaufleute	127	160	0,79
Metallberufe	318	423	0,75
Büro- /Verwaltungsberufe	423	603	0,70
Warenkaufleute	410	590	0,69
HoGa-Berufe	54	80	0,68
(Zahn-) Arzthelfer	143	217	0,66
Bau- / Baunebenberufe	191	309	0,62
Ernährungsberufe	72	120	0,60
Gartenbau / Floristik	44	79	0,56
Elektroberufe	132	240	0,55
Friseurhandwerk	85	188	0,45
Drucker / Mediengestalter	9	41	0,22

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung

Lediglich in zwei Branchen gibt es mehr Ausbildungsplätze als Bewerber/-innen (Angebotsüberschuss): in DV / IT-Berufen und im Labor / technischer Zeichner. In allen anderen Branchen besteht ein Überhang an Bewerber/-innen (Nachfrageüberhang), der besonders groß ist bei Druckern bzw. Mediengestaltern sowie im Friseurhandwerk. Deutlich wird hier allerdings auch, dass den Jugendlichen keine mangelnde Flexibilität vorgeworfen werden kann: selbst wenn sich Bewerber

anders entscheiden würden, und bspw. Berufe im Bereich von DV / IT anstreben würden, so würde sich am allgemeinen Nachfrageüberhang auf dem Ausbildungsmarkt nichts ändern. Zudem werden gerade bei den Ausbildungsberufen mit Angebotsüberhang hohe Qualifikationsansprüche gestellt, so dass einige Bewerber/-innen, die grundsätzlich bereit wären, ihren Ausbildungswunsch zu überdenken, aufgrund ihres Schulabschlusses nicht in der Lage sind, sich für diese Ausbildungen zu bewerben.

3.3 Bewerber/-innen nach Schulabschluss und Einmündung in den gewünschten Beruf

Ein weiterer Aspekt ist die Geschlechterverteilung und die Einmündung in das gewünschte Berufsfeld. Folgende Tabellen vergleichen den Erst-Vermittlungswunsch und die tatsächliche Einmündung nach Geschlecht und Bildungsabschluss:

Bewerber mit Studienqualifikation	Jungen		Mädchen	
	Vermittlungswunsch	Einmündung	Vermittlungswunsch	Einmündung
Büro-/Verwaltungs-/IT-Berufe	40,0%	41,4%	38,0%	38,0%
Dienstleistungs-/Warenkaufleute	25,0%	29,3%	33,0%	31,0%
Elektroberufe	11,0%	13,4%		
Arzthelferinnen			6,5%	6,0%
HoGa-Berufe	3,0%	4,5%	4,6%	4,7%
Metallberufe	3,7%	3,8%		
Mediengestalter			5,8%	2,5%
Labor/Techn. Zeichner			2,5%	2,6%
Feinhandwerk			2,5%	4,2%

Ausbildungssituation in der Region Mülheim-Essen-Oberhausen

Bewerber/-innen mit mittlerem Bildungsabschluss	Jungen		Mädchen	
	Vermittlungswunsch	Einmündung	Vermittlungswunsch	Einmündung
Metallberufe	23,0%	29,0%		
Büro-/Verwaltungsberufe	19,0%	10,5%	29,0%	34,0%
Arzthelferinnen			23,0%	21,0%
Elektroberufe	18,0%	20,0%		
Waren-/Dienstleistungskaufleute	16,0%	13,0%	18,0%	17,0%
Friseurin			8,0%	10,0%
Bau-/Baunebenberufe	8,0%	9,4%		
HoGa-Berufe	3,0%	4,0%	4,0%	3,5%
Labor/Techn. Zeichner	3,5%	1,6%	1,5%	1,6%
Feinhandwerk			1,5%	1,3%

Bewerber/-innen mit Hauptschulabschluss	Jungen		Mädchen	
	Vermittlungswunsch	Einmündung	Vermittlungswunsch	Einmündung
Warenkaufleute	16,0%	14,0%	42,0%	35,0%
Bau-/Baunebenberufe	28,0%	33,0%	3,2%	4,8%
Metallberufe	27,0%	30,0%		
Friseurin			26,0%	25,0%
Arzthelferinnen			10,0%	8,2%
Elektroberufe	6,7%	5,8%		
Nahrungsmittel-HW	5,1%	4,0%		
Floristin			4,5%	5,0%
Büroberufe			3,7%	5,5%
HoGa-Berufe	5,6%	2,5%	2,9%	4,8%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Diese Tabellen verdeutlichen zwei Aspekte: einerseits gibt es Ausbildungsberufe, bei denen der Vermittlungswunsch größer ist als die tatsächliche Einmündung, bspw. bei dem Beruf des Mediengestalters (5,8% der Mädchen mit Studienqualifikation geben diesen Beruf als Erst-Vermittlungswunsch an, jedoch erhalten nur 2,5% einen Ausbildungsvertrag in diesem Beruf). Interessant ist die Tatsache, dass bei den Bewerbern mit Studienqualifikation nur 3 mal der Vermittlungswunsch größer ist als die tatsächliche Einmündung in diesen Beruf, und dass auch nur bei der Gruppe der Mädchen mit Studienqualifikation. Bei den Jungen mit Studienqualifikation ist der Vermittlungswunsch stets kleiner als die tatsächliche Einmündung. Bei den Bewerbern mit mittlerem und Hauptschulabschluss kommt es jeweils sieben Mal vor, dass der Vermittlungswunsch größer ist als die spätere Einmündung. Je höher also die Bildungsqualifikation ist, desto höher ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass der Erst-Vermittlungswunsch kleiner ist als die spätere Einmündung.

Andererseits gibt es aber auch Ausbildungsberufe, bei denen der Erst-Vermittlungswunsch kleiner ist als die spätere Einmündung in diese Berufe.

Das zeigt, dass Jugendliche, die keinen Erfolg bei der Bewerbung in dem Berufsfeld haben, den sie als Erst-Vermittlungswunsch angegeben haben, flexibel genug sind, um sich für einen anderen Beruf zu entscheiden, bspw. bei den Mädchen mit mittlerem Schulabschluss geben 29,0% als Erst-Vermittlungswunsch einen Beruf im Büro- bzw. Verwaltungsbereich an, tatsächlich münden jedoch 34,0% der Mädchen in diesem Beruf, das entspricht einer Differenz von 5 Prozentpunkten.

4. „Altbewerberanteil“

Der Begriff Altbewerber beschreibt diejenigen Bewerber/-innen, die noch aus dem Vorjahr/den Vorjahren ohne berufliche Qualifizierung verblieben sind und in den aktuellen Jahren mit den derzeitigen Schulabgängern um einen Ausbildungsplatz konkurrieren.

Folgende Tabelle stellt die Bewerber/-innen aus dem aktuellen Entlassjahr den Altbewerber/-innen gegenüber:

Schulentlassjahr (Essen)						
	2002		2003		2004	
Bewerber	4.880	100%	5.337	100%	4.662	100%
aktuelles Entlassjahr	2.241	45,93%	2.431	45,55%	2.283	48,97%
Vorjahre	2.639	54,07%	2.906	54,45%	2.380	51,05%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Obwohl der Altbewerberanteil aus den Vorjahren in Jahr 2004 um 18,1% gesunken ist, machen die Bewerber/-innen aus den Vorjahren immer noch mehr als die Hälfte der im Jahr 2004 gemeldeten Bewerber/-innen aus. Es ist abzusehen, dass dieser Trend sich fortsetzen bzw. drastischer werden wird, da (wie in den vorangehenden Abschnitten dargestellt) sich die Situation am Ausbildungsmarkt immer weiter verschärft, d.h. jeder Jugendliche, der im aktuellen Berichtsjahr keinen Ausbildungsplatz findet, ist ein potentieller Altbewerber im Folgejahr / in den Folgejahren.

III. Qualitative Darstellung der aktuellen Situation

Die vorangegangenen Abschnitte dieser Ausbildungsplatzbilanz haben sich lediglich mit dem quantitativen Aspekt beschäftigt, allerdings ist auch eine Analyse und Betrachtung der bestehenden Ausbildungsplätze wichtig, also eine qualitative Darstellung der aktuellen Situation.

Im Vorfeld der Datenrecherche habe ich mir überlegt, an welchen Indikatoren die Qualität einer Berufsausbildung abzulesen sei. Mögliche Indikatoren sind beispielsweise Abbrecherquoten, Notenspiegel in den Abschlussprüfungen oder auch die Übernahmequote in ein Arbeitsverhältnis nach erfolgreich absolvierter Ausbildung. Bei der Recherche nach Statistiken und Tabellen zu diesen Indikatoren habe ich allerdings feststellen müssen, dass Qualitätskriterien gar nicht oder nur unzureichend erhoben werden, in der öffentlichen Diskussion allerdings oft über die

Qualität von Ausbildungen und Ausbildungsberufen gesprochen wird. Die Statistiken, die ich erhalten habe zu den Kriterien Abbrecherquoten und Notenspiegel hatten nur einen sehr geringen Aussagegehalt. Die Statistik zu den Abbrecherquoten war beispielsweise nicht unterteilt in einzelne Branchen. Die Statistik des Kriteriums Notenspiegel maß lediglich die Ausprägungen „bestanden“ und „nicht bestanden“, mit einer Unterteilung in gewerbliche und kaufmännische Prüfungen. Statistiken zu Übernahmequoten in ein festes Arbeitsverhältnis nach absolvierter Ausbildung werden überhaupt nicht geführt.

Es gibt jedoch Forderungen von der Wirtschaft und Betrieben, die zu einer sinkenden Qualität von Ausbildungen führen werden, sollten diese realisiert werden:

→ Zum einen ist das die Forderung nach einer Modulausbildung und einer verkürzten Ausbildungszeit. In der Modulausbildung soll der Jugendliche lediglich in Modulen ausgebildet werden, die auf die betrieblichen Erfordernisse abgestimmt sind. Bei dieser Form würden dem Auszubildenden keine breite Grundausbildung gewährt werden, sondern nur beliebige Stücke und Teilqualifikationen, die am jeweiligen Betrieb ausgerichtet sind.

Jedoch muss eine Ausbildung standardisiert sein, d.h. in der Ausbildungsordnung müssen die zu vermittelnden notwendigen fachlichen, methodischen, sozialen und persönlichen Kompetenzen genannt werden, die durch die Berufsausbildung erworben werden sollen, unter anderem auch um den Jugendlichen nach ihrer Ausbildung einen Wechsel in einen anderen Betrieb zu ermöglichen. Wenn er jedoch nur nach den Erfordernissen eines Betriebes ausgebildet wurde, ist diese Möglichkeit nicht oder nur unzureichend gegeben.

→ Ebenfalls die Forderung nach einer Verkürzung der Berufsausbildung würde zu einem Absinken der Qualität führen. Im Entwurf der Bundesregierung zur Novellierung des Berufsbildungsgesetzes von 1969 wird im §5 Abs. 1 BBIG gefordert: „Die Ausbildungsordnung hat festzulegen die Ausbildungsdauer; sie soll nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen.“ Nach Meinung des DGB ist eine solche Forderung nicht wünschenswert, im Gegenentwurf des BBIG vom DGB wird deshalb eine Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren gefordert.

Es ist wichtig, dass Jugendliche nicht nach Erfordernissen von Betrieben oder der Wirtschaft ausgebildet werden und nach zweijähriger Ausbildungszeit auf den Arbeitsmarkt entlassen werden, ohne umfassende Kompetenzen erworben zu haben, sondern es müssen einheitliche Standards eingeführt werden und die Qualität muss durch ein Qualitätssicherungssystem überprüfbar und nachvollziehbar sein.

→ Eine weitere Forderung der Wirtschaft und Unternehmen ist die Abschaffung des zweiten Berufsschultages, damit Auszubildende den Betrieben anstelle von drei Tagen vier Tage in der Woche zur Verfügung stehen. Auch eine Realisierung dieser Forderung würde zu einer Senkung der Qualität der Berufsausbildung führen. Ein Kriterium des dualen Ausbildungssystems ist die Erlangung von praktischen Kompetenzen im Betrieb, verbunden mit der Vermittlung von theoretischem Wissen in der Berufsschule. Gerade diese Dualität zeichnet die Ausbildung aus, und ermöglicht eine breit angelegte Grundausbildung. Der DGB stellt sich folglich gegen die Abschaffung und Streichung des zweiten Berufsschultages.

Fallbeispiele für mangelnde Qualität innerhalb der Ausbildung gibt auch das „Schwarzbuch“ der DGB-Jugend. Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass es exemplarische Fälle sind und nicht verallgemeinert werden soll, allerdings spiegeln diese Beispiele vier konkrete Fälle von Auszubildenden wieder.

Thema: 55 Stunden!!
Von: Beate
Datum: 06.02.2005

Also, ich mache eine Ausbildung (1. Lehrjahr) als Hotelkauffrau in xxx, bin über 18 und in meinem Betrieb läuft nicht alles so, wie es laufen sollte!

1. Meine Stundenanzahl in der Woche liegt so bei +/- 55 Stunden! (laut Vertrag 40 Stunden; in der Saison aber noch mehr). Die Überstunden werden nicht bezahlt, geschweige denn, dass man sie abbummeln dürfte.

2. habe ich zwei Berufsschultage in yyy, sprich: ich fahre morgens 2 Stunden zur Schule und natürlich auch wieder 2 Stunden nach Hause: Ich habe beide Tage 8 Schulstunden! Von mir wird verlangt, dass ich nach meinem zweiten Schultag, wenn ich denn so gegen 17 Uhr zu Hause bin, wieder um 18 Uhr noch min. 4 Stunden arbeite. Was kann ich am besten dagegen machen?

Thema: Menschenunwürdig?
Von: Lars
Datum: 05.02.2005

Ich mache eine 2. Ausbildung zum Fahrzeuglackierer in einer sehr kleinen Firma. Nur ein Azubi im 2. Lehrjahr, ein Geselle, der Chef, die Chefin und der Superjuniorchef...

Ungerechtigkeiten sind sowieso an der Tagesordnung. Schlimm, aber damit komme ich das letzte halbe Jahr noch klar. Aber jetzt soll ich wohl noch vorher erfrieren!!!! Bei 3°C Innentemperatur haben der andere Azubi und ich uns in der letzten Woche die Schuhe und Hände mit einen Heißluftgerät (Föhn) gewärmt.

Der Chef war im Skiurlaub und der Junior verbrachte seine Zeit entweder in der gut geheizten Spritzkabine oder im Büro. Er weigerte sich, die Kabine anzuheizen, damit die Halle warm wird, mit der Begründung, Heizöl wäre zu teuer. Selbst der Frühstücksraum und die Umkleide sind unbeheizt.

Kann ich mich auf irgendwelche Gesetze berufen, um eine tragbare Innentemperatur verlangen zu können? Zusätzlich interessiert mich, wie ich mich verhalten soll, wenn ich aufgefordert werde, mit Quarzsand zu entrostern. Dies ist hochgradig krebserregend und lt. Arbeitsschutz eigentlich verboten!!!! Ich hoffe auf Resonanz und viele Grüße.

Thema: Ausbeute
Von: Marina
Datum: 26.01.2005

Hallo!

Ich heiße Marina, bin 24 Jahre alt und arbeite als Photomedienlaborantin im 3. Lehrjahr. Das Ganze kann man schon nicht mehr als Ausbildung, sondern eher als unmöglichen Zustand bezeichnen! Ich arbeite von 7h-17h mit einer ½ Std. Pause, und so gut wie jeden Tag sind Überstunden angesagt – die natürlich weder bezahlt werden noch abgefeiert werden können!

Da wir keinen Aufenthaltsraum haben, müssen wir in der Pause raus, was besonders im Winter und bei Niederschlag ganz toll ist. Das heißt, dass eine Menge Geld für Essen draufgeht, da man sich bei schlechtem Wetter kaum auf eine Bank setzen kann, um sein Brot zu essen. Urlaub wird grundsätzlich komplett von Chef und Chefin festgelegt: Von meinen 24 Tagen Urlaub habe ich letztes Jahr nur 2 Tage selbst genommen – den Rest haben die beiden willkürlich selbst gelegt. Genauso willkürlich nehmen die beiden mich und meine Leidensgenossin aus der Berufsschule. Aber nicht, weil es aus arbeitstechnischen Gründen notwendig ist! Nein! Zum Regale einräumen, putzen etc.!!!

Wir sind im 3. Lehrjahr und stehen kurz vor der Prüfung!!! Wir müssen so langsam was dafür tun! Aber nein, O-Ton Chefin: Da lernt man sowieso nichts!!! Ja, und mit der Prüfung ist das auch so eine Sache. Meine Zwischenprüfung hab ich erfolgreich hinter mich gebracht und bin davon ausgegangen, dass ich natürlich im Mai meine Abschlussprüfung mache. Das wollen die Herrschaften aber nicht!!

Begründung gab's bis jetzt noch keine. Die lassen uns (beide 3. Lehrjahr) für eine Woche alleine das Labor leiten (die machen schön Urlaub) und sind der Meinung, dass ich noch nicht für die Prüfung bereit bin?!? Können die das?? Aber das ist ja noch der harmlose Teil... Beschimpfungen wie dumme Kuh, hohle Nuss, halt die Fresse (natürlich alles im dazu passenden Ton...) sind an der Tagesordnung.

Bei den geringsten Fehlern werden wir angeschrieen und auf das übelste beschimpft, Toll ist auch, wenn Chefin (gleichzeitig Ehefrau vom Chef) einen Fehler macht, aber hinterher sagt ich wäre das gewesen!! Was soll ich denn machen?!

Meinem Chef sagen, seine Frau lügt?! Das glaubt der mir sofort!! Muss ich mir sagen lassen, meine Freunde und Familie sind alle asozial? Abgesehen davon, dass dem nicht so ist, kennen die weder die einen noch die anderen! Das geht doch nicht, dass ich ständig als blöde Kuh etc. bezeichnet werde! Meine Frage ist, ob man in irgend einer Art und Weise was dagegen tun kann bzw. sich irgendwo darüber beschweren kann?

Thema: Keinen wirklichen Ausbilder
Von: Jutta
Datum: 31.03.2005

Ich mache meine Ausbildung zur Bauzeichnerin in einem sehr kleinen Architekturbüro. Es besteht aus meinem Chef, einer Bautechnikerin, die halbtags angestellt ist, aber nie da ist, weil sie von zuhause arbeitet, und einer Bauzeichnerin. Die Bauzeichnerin ist die einzige, die mir mal was zeigt, erklärt und die mir hilft. Mein Chef kann auch mit dem PC und folglich mit dem Zeichenprogramm nicht umgehen und nimmt sich auch sonst für uns keine Zeit. Er ist eher Choleriker und die kleinsten Fehler werden schreiend hochgespielt.

Nun wird aus Arbeitsmangel meine Arbeitskollegin gekündigt. Somit ist eigentlich niemand mehr für mich zuständig und ich bleibe wahrscheinlich ungefähr auf meinem Wissensstand von nach einem halben Jahr Ausbildung stehen. Es muss doch eigentlich immer ein Ausbilder für mich da sein. Oder?

Diese vier Fälle aus der Praxis belegen, dass in manchen Ausbildungen nicht von Qualität gesprochen werden kann. Um so mehr ist es wichtig, Ausbildungen hinsichtlich der Lernziele zu standardisieren und ein umfassendes Qualitätsprüfungs und -sicherungssystem zu implementieren.

IV. Jugendliche ohne Ausbildungsplatz

1. Jugendarbeitslosigkeit

1.1 Jugendarbeitslosigkeit in NRW

Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit der Situation von Jugendlichen, die keinen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben und mit den Möglichkeiten, die neben der Ausbildung zur Erlangung von Qualifikationen existieren. Die schon in den vorangehenden Abschnitten beschriebene Ausbildungsplatznot ist lediglich ein Teilbereich der allgemeinen Jugendarbeitslosigkeit. Viele Jugendliche sind ohne Arbeitsstelle, einige von ihnen haben wegen des Ausbildungsplatzmangels keine Ausbildung absolvieren können, und sind aufgrund ihrer fehlenden Qualifikation schwer in den Arbeitsmarkt zu vermitteln, andere werden nach ihrer Berufsausbildung nicht vom Betrieb übernommen und finden auch anderweitig keinen Arbeitsplatz. Je länger diese Jugendlichen mit abgeschlossener Berufsausbildung allerdings arbeitslos bleiben, desto mehr verlieren sie die in der Ausbildung vermittelten Fähigkeiten und das Fachwissen, so dass man sie nach einer bestimmten Zeit faktisch zu den Jugendlichen ohne Berufsausbildung hinzu zählen kann.

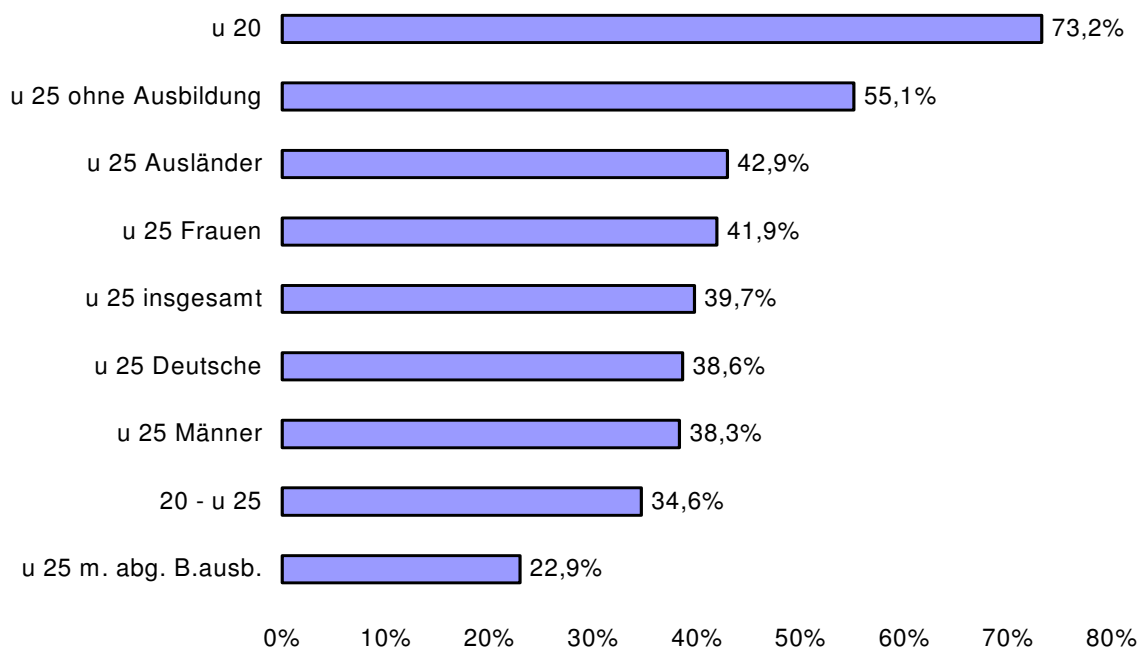
In der Gruppe der unter 20jährigen ist ein deutlicher Zuwachs von 73,2% im Beobachtungszeitraum zu erkennen. Das Problem der Jugendarbeitslosigkeit, insbesondere bei den unter 20jährigen, ist also deutlich gestiegen. Zwar zählen im Beobachtungszeitraum erstmals ehemalige Sozialhilfeempfänger mit in die Statistik und der Zuwachs ist deshalb auch mit den Neuregelungen vom 01.01.2005 zu erklären, jedoch kann man jetzt von einer realistischeren Zahl ausgehen als im Vorjahr, da nun die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen erstmals in der Bilanz auftauchen und die vormals „verdeckte Arbeitslosigkeit“ mit in die Statistik einfließt (die jedoch immer noch vorhanden ist).

Ein Zuwachs von 55,1% ist zu erkennen bei der Gruppe „unter 25jährige ohne Ausbildung“. Vergleicht man diese Gruppe mit der „unter 25 jährige mit abgeschlossener Berufsausbildung“ mit einem Zuwachs von 22,9%, so kann man schlussfolgernd sagen, dass eine Berufsausbildung zwar keine Garantie für eine

Erwerbstätigkeit ist, dass sie sich jedoch positiv auf die Integration in die Arbeitswelt auswirkt. Der immense Zuwachs lässt sich auch hier u.a. durch die Hartz-Regelungen zum 01.01.2005 erklären, da nun auch ehemalige Sozialhilfeempfänger in die Statistik mit einfließen.

Das folgende Diagramm stellt die Veränderung der Jugendarbeitslosigkeit in ausgewählten Gruppen in NRW zwischen Dezember 2004 und März 2005 dar:

Veränderung der Jugendarbeitslosigkeit un ausgewählten Gruppen (zwischen Dezember 2004 und März 2005)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Die Grafik lässt erkennen, dass Frauen und Ausländer einen höheren Zuwachs im Beobachtungszeitraum haben als unter 25jährige Männer und unter 25jährige Deutsche (41,9% bei unter 25jährigen Frauen bzw. 42,9% bei unter 25jährigen Ausländern gegenüber 38,3% bei unter 25jährigen Männern bzw. 38,6% bei unter 25jährigen Deutschen). Man kann zwar nicht von einer „Problemgruppe“ von Frauen und Ausländern sprechen, jedoch wohl von einer tendenziell höheren Betroffenheit. Insgesamt hat im Beobachtungszeitraum die Jugendarbeitslosigkeit, also die Arbeitslosigkeit der unter 25jährigen, um 39,7% zugenommen.

Arbeitslose in NRW	Arbeitslose insgesamt	Arbeitslose Frauen	Arbeitslose unter 25	Arbeitslose Ausländer
Dezember 2004	910.804	373.511	89.665	162.942
März 2005	1.086.217	470.382	125.236	210.729
Veränderung absolut	+ 175.413	+ 96.871	+ 35.571	+ 47.787
Veränderung in %	+ 19,26%	+ 25,94%	+ 39,7%	+ 29,3%

Quelle: ebd., eigene Darstellung und Berechnungen

Vergleicht man die Zunahme der Arbeitslosigkeit bei der Gruppe der unter 25jährigen mit anderen Gruppen wie bspw. die Gesamtarbeitslosen in NRW, die arbeitslosen Frauen und Ausländer, erkennt man, dass sich auch hier die Situation verschlimmert hat, allerdings ist die Betroffenheit bei den unter 25jährigen besonders hoch.

Des weiteren können die arbeitslosen Jugendlichen nach dem zuständigen Rechtskreis, hier SGB II und SGB III, unterschieden werden. Im März 2005 waren 125.236 Jugendliche arbeitslos, davon erhielten 57.981 Personen (46,3%) Leistungen nach dem SGB II und zählen somit zu den Arbeitslosengeld II - Empfänger und 67.255 (53,7%) werden nach dem SGB III gefördert.

Im Personenkreis des SGB II gibt es unter den arbeitslosen Jugendlichen

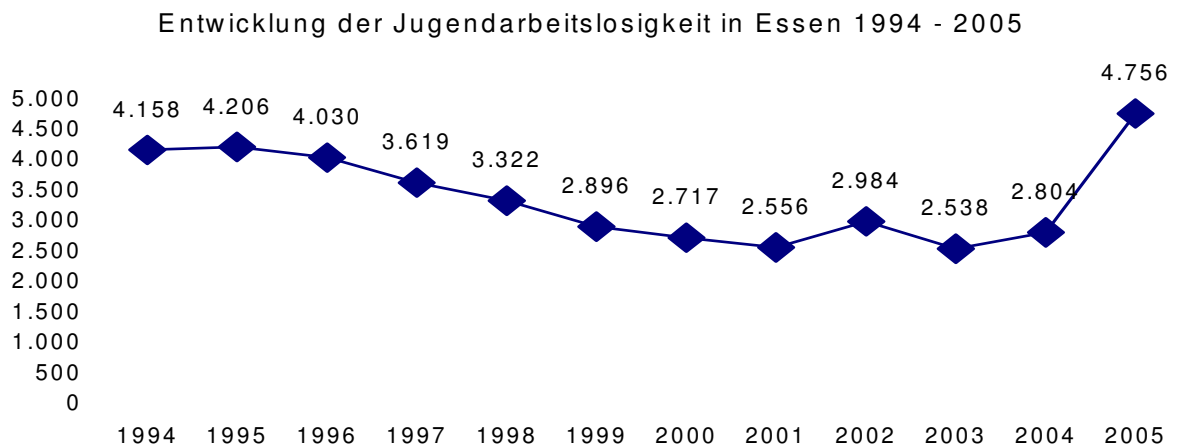
- mehr Personen ohne abgeschlossene Ausbildung (80% zu 38% SGB III)
- mehr Frauen (44% zu 35% SGB III)
- mehr Langzeitarbeitslose (27% zu 22% SGB III)
- mehr Ausländer (22% zu 13% SGB III)

Diese Zahlen verdeutlichen nochmals die Bedeutung einer abgeschlossenen Berufsausbildung, und sie spiegeln zudem die höhere Wahrscheinlichkeit von Frauen und Ausländern wieder, auf dem Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu werden.

1.2 Jugendarbeitslosigkeit in Essen

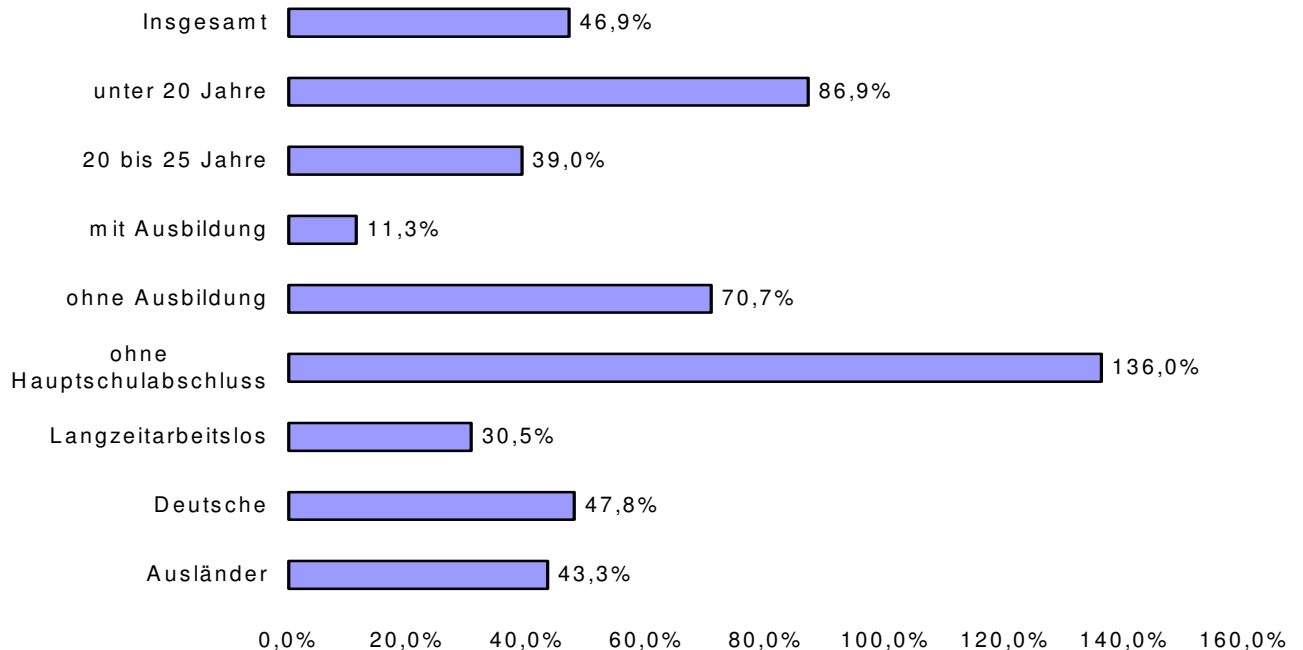
Nach dieser allgemeinen Darstellung der Jugendarbeitslosigkeit in Nordrhein-Westfalen werfen wir einen detaillierteren Blick auf die Situation in Essen.

Zunächst wird die Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit im Zeitraum 1994 – 2005 betrachtet. Zwar hat sich die Jugendarbeitslosigkeit in den letzten zehn Jahren erholt und ist 2001 auf 2.556 arbeitslose Jugendliche gesunken, danach allerdings wieder gestiegen, um dann im Jahr 2005 dramatisch anzusteigen mit einem Zuwachs von 69,6% im Vergleich zum Vorjahr. Dieser Anstieg hängt mit den Neuregelungen zum 01.01.2005 zusammen, da erstmals auch Jugendliche, die Sozialhilfe empfangen haben und arbeitsfähig sind, in der Statistik auftauchen.



Jedoch kann man davon ausgehen, dass die jetzige Zahl ein genaueres Bild der Realität widerspiegelt. Wenn man im Jahr 2005 von 4.756 arbeitslosen Jugendlichen ausgeht, und die Zahl von 2004 mit 2.804 gegenüberstellt, kann man (unter Berücksichtigung des tatsächlichen Zuwachses) zu einer groben Einschätzung kommen, wie viele Jugendliche in Essen in diesem Zeitraum Sozialhilfe empfangen haben und lediglich deshalb nicht in der Statistik aufgetaucht sind. Die Differenz der beiden Größen liegt bei 1.952 Personen. Selbst wenn man „großzügig“ annimmt, dass eine tatsächliche Veränderung von 18,6% stattgefunden hat (Durchschnitt der prozentualen Veränderung bei Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit: 13,6% zuzüglich weiteren 5 PP = 18,6%), liegt die Zahl der Jugendlichen, die im Jahr 2004 Sozialhilfe empfangen haben, bei 1430 Personen (Differenz von 4.756, der tatsächlichen Zahl an arbeitslosen Jugendlichen im Jahr 2005, und 3326, der geschätzten Zahl von arbeitslosen Jugendlichen bei einem vermuteten Zuwachs von 18,6%), die in den Jahren zuvor nicht in der Statistik hinzugerechnet wurden!!

Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit in Essen März 2005 gegenüber März 2004

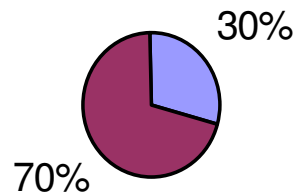


Quelle: ebd.

Ähnlich wie in NRW haben sich auch die Zahlen für die Stadt Essen entwickelt: die Jugendarbeitslosigkeit nahm von März 2004 bis März 2005 um 46,9% zu. Die Gruppen von Jugendlichen, die am stärksten betroffen sind, sind Jugendliche ohne Hauptschulabschluss (+136%), Jugendliche ohne Ausbildung (+70,7%) und Jugendliche unter 20 Jahren (+86,9%). Auf letztere Gruppe entfielen Ende März 1.002 Arbeitslose, das sind 466 Jugendliche mehr als im Vorjahr. Deutlich wird hier noch einmal die Bedeutung einer Ausbildung: während bei Jugendlichen ohne Ausbildung sich ein Zuwachs von 70,7% entwickelt hat, liegt die Zahl bei Jugendlichen mit abgeschlossener Ausbildung „lediglich“ bei 11,3%. Eine qualifizierte Berufsausbildung stellt also den Grundstein für ein selbstbestimmtes Leben sowie eine erfolgreiche Eingliederung und Integration in den Arbeitsmarkt dar.

Vergleicht man nun die Arbeitslosen unter 25 Jahren in Essen nach ihrer Qualifikation (Stand 2005), so sind 70% von ihnen ohne Ausbildung und 30% mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung.

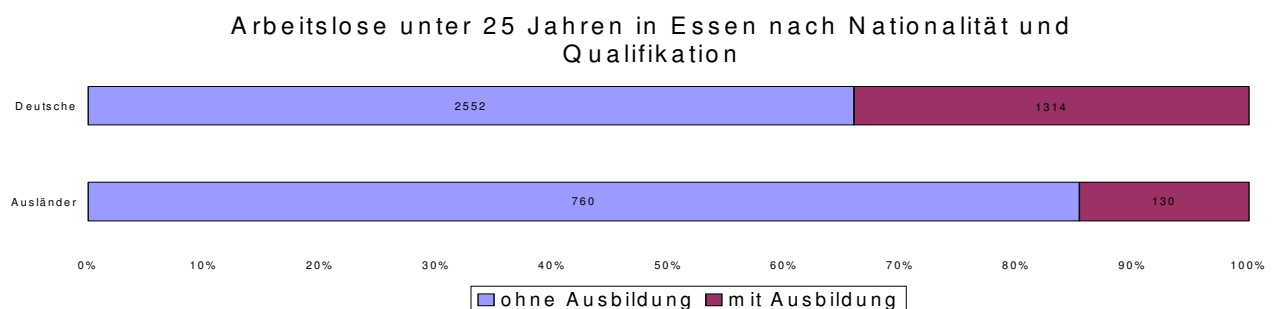
Arbeitslose unter 25 Jahren in Essen nach ihrer Qualifikation



■ mit Ausbildung ■ ohne Ausbildung

Die Zahl arbeitsloser Jugendlicher ohne Qualifikation hat sich erheblich vergrößert: die Zahl der jungen Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist gegenüber dem Vorjahresmonat um 70,7% (1.372) Personen gestiegen. Von den 70% arbeitslosen Jugendlichen ohne Berufsausbildung haben gut die Hälfte zudem auch keinen Schulabschluss (1.800). Jedoch verfügen knapp ein Drittel der Jugendlichen unter 25 Jahren über eine abgeschlossene Berufsausbildung.

Besonders schlimm stellt sich die Situation der arbeitslosen Jugendlichen mit ausländischer Nationalität dar:



Quelle: ebd.

85,4% (760) der Arbeitslosen unter 25 Jahren mit ausländischer Nationalität haben keine abgeschlossene Berufsausbildung. Fast zwei Drittel (500) von ihnen haben

zusätzlich keinen Schulabschluss. Insgesamt waren zum Stichtag 890 ausländische Jugendliche arbeitslos gemeldet.

Von den 3.886 deutschen arbeitslos gemeldeten Jugendlichen unter 25 Jahren haben 66% keine Berufsausbildung, das ist ein Unterschied von 19,4 Prozentpunkten.

Die Zielsetzung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit lautet: „Ende 2005 soll kein Jugendlicher länger als drei Monate arbeitslos sein.“ Doch mit welchen Maßnahmen möchte die Bundesregierung dem Problem der Jugendarbeitslosigkeit entgegenzutreten?

Im folgenden Abschnitt werden exemplarisch Maßnahmen vorgestellt, durch die Jugendliche in Ausbildung, Arbeit oder Arbeitsgelegenheiten vermittelt werden sollen. Es geht um den Abbau etwaiger Bildungsdefizite bspw. durch das Nachholen eines Schulabschlusses, dem Erlernen von sozialer Kompetenz und Soft Skills, der sozialpädagogischen Betreuung u.v.a.m.

2. Maßnahmen für Jugendliche ohne Ausbildungsplatz

Jugendliche ohne Ausbildungsplatz müssen gefördert werden, um Defizite, die einer erfolgreichen Aufnahme einer Berufsausbildung im Wege stehen, abzubauen, und um so die Chancen zu erhöhen, eine Ausbildung erfolgreich absolvieren zu können. Es gibt unterschiedliche Maßnahmen mit jeweils anderen Zielsetzungen. Hier sollen exemplarisch Maßnahmen kurz vorgestellt werden.

2.1 Der „Acht-Punkte-Plan“

Der Acht-Punkte-Plan ist ein internes Arbeitspapier der Bundesagentur für Arbeit, das den Mitarbeitern der Agenturen helfen soll, die Angebote für Jugendliche nach dem SGB II erfolgreich zu gestalten. Den Hilfebedürftigen unter 25 Jahren (U25) kommt eine besondere Bedeutung bei der Betreuung zu: gerade die U25 sollen schnell in den Arbeits – bzw. Ausbildungsmarkt vermittelt werden und es soll dementsprechend ein auf die spezifische Situation des Jugendlichen passendes

Angebot gemacht werden. Lehnen die U25 dieses Angebot allerdings ab, greifen besonders harte Sanktionen: da die Jugendlichen stärker gefördert werden, werden sie auch härter gefordert (Konzept vom Fordern und Fördern, §31g SGB II).

Die Integrationsfähigkeit und –bereitschaft eines jeden Jugendlichen soll individuell geprüft werden und unter Berücksichtigung der Ergebnisse dieser Prüfung soll anschließend die geeignete Maßnahme gefunden werden.

Die unterschiedlichen Maßnahmen sind im Acht-Punkte-Plan zusammengefasst:

1. Fallmanagement
2. Ausbildung
3. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen
4. Qualifizierungsmaßnahmen
5. Aufnahme einer Arbeitstätigkeit
6. Arbeitsgelegenheiten
7. Ehrenamtliche Tätigkeiten
8. Modellprojekte

Im Folgenden werden die acht Punkte kurz beschrieben und deren Zielsetzung aufgezeigt.

1. Fallmanagement

Es soll eine Verbesserung des Betreuungsschlüssels erfolgen, um eine persönliche Betreuung durch den Fallmanager sicherzustellen. Als Zielgröße ist der Schlüssel 1:75 festgesetzt, d.h. auf einen Fallmanager kommen 75 Arbeitssuchende.

Das Fallmanagement beinhaltet ein intensives Einstiegsgespräch zwischen Jugendlichen und Fallmanager, das so genannte Profiling. Um mit dem Jugendlichen ein Profil seiner Stärken und Schwächen zu erarbeiten, findet eine Sozialanamnese statt. Die erarbeiteten Schritte werden in der Eingliederungsvereinbarung schriftlich zusammengefasst, die vom Fallmanager sowie vom Jugendlichen unterzeichnet wird. Die entsprechenden Leistungen und Maßnahmen werden für den Jugendlichen bereitgestellt und der Integrationsprozess wird durch den Fallmanager begleitet.

2. Ausbildung

Wenn der Jugendliche sich in der Sozialanamnese grundsätzlich bildungsfähig und – willig erweist, soll er die Möglichkeit erhalten, einen Ausbildungsabschluss zu erlangen. Dieses Ziel soll erreicht werden durch die Vermittlung in eine betriebliche oder schulische Ausbildung, der Bereitstellung von ausbildungsbegleitenden Hilfen nach dem SGB III, durch eine außerbetriebliche Ausbildung nach dem SGB III, der Förderung von Ausbildungsverbänden, durch finanzielle Anreize für Betriebe mit Auszubildenden oder durch eine gestufte Ausbildung.

3. Berufsvorbereitende Maßnahmen

Zielgruppe für berufsvorbereitende Maßnahmen sind Jugendliche mit Verhaltensauffälligkeiten, Entwicklungsverzögerungen, mangelndem Bildungsstand oder auch fehlenden Arbeitstugenden. Jedoch ist im Acht-Punkte-Plan auch die Möglichkeit benannt, Jugendlichen, die eigentlich eine Ausbildung absolvieren sollen, bei fehlendem Ausbildungsplatzangebot eine berufsvorbereitende Maßnahme anzubieten. Berufsvorbereitende Maßnahmen stellen für Jugendliche ein wesentliches Qualifizierungselement dar um die berufliche Handlungsfähigkeit zu verbessern und die Eingliederungschancen zu erhöhen.

Die Maßnahmen der Berufsvorbereitung sind:

- Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach dem SGB II. Darunter fällt auch AQJ (Arbeit und Qualifizierung für Jugendliche)
- Aktivierungshilfen, die ein niedrighschwelliges Angebot für Jugendliche im Vorfeld von Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung darstellen. Sie richten sich vor allem an Jugendliche, die nicht auf andere Weise erreicht werden können, um sie für eine berufliche Qualifizierung zu motivieren.
- Sozialpädagogische Begleitung bei der Berufsausbildungsvorbereitung im Betrieb
- Schulische BVBs und
- Überbrückungsmaßnahmen für besondere Zielgruppen in kommunaler Trägerschaft

4. Qualifizierungsmaßnahmen

Durch eine berufliche Qualifizierung soll Jugendlichen und jungen Erwachsenen ein Erst- oder Wiedereinstieg in die Berufswelt ermöglicht werden. Durch die Vermittlung von Vertiefungswissen sollen Jugendliche in Teilmodulen zu unterschwelligen oder vollständigen beruflichen Qualifizierungen geführt werden. Diese Fähigkeiten und Kenntnisse sollen in passgenauen arbeitsmarktbezogenen Qualifizierungsschritten vermittelt werden.

Die Maßnahmen der Qualifizierung sind:

- das Nachholen des Hauptschulabschlusses
- das Nachholen des Berufsabschlusses
- eine Einstiegsqualifizierung nach dem Ausbildungspakt
- Qualifizierungsbausteine
- Sprachförderung
- die Vergabe von Bildungsgutscheine und
- die mobile Bildungsbegleitung

5. Aufnahme einer Arbeitstätigkeit

Jugendliche, die nicht bildungsfähig oder –willig sind, reagieren oft positiv auf ein Arbeitsangebot. Mit der Aufnahme einer Arbeitstätigkeit kann auch die Selbständigkeit von benachteiligten Jugendlichen gefördert werden, jedoch ist hier im Hinblick auf eine mögliche Überschuldungsgefahr Zurückhaltung gefragt.

Unterstützende Maßnahmen sind:

- die (überregionale) Vermittlung in Arbeit
- Bewerbungsbegleitung und Einstiegs-Coachings
- Trainingsmaßnahmen
- die Beauftragung Dritter mit der Vermittlung
- Zeitarbeit (Personal-Service-Agenturen)
- betriebliche Praktika und
- die Unterstützung der Selbständigkeit

6. Arbeitsgelegenheiten

Durch das Angebot von Arbeitsgelegenheiten soll die Bereitschaft der Jugendlichen zur Mitwirkung geprüft und die Erwerbsintegration gefördert werden. Die Angebote sollen der Bedarfs- und Entwicklungslage der Jugendlichen entsprechen. Wichtig sind deshalb abgestufte Lernanforderungen und der Bezug zur Lebenswelt. Ziel der Arbeitsgelegenheiten ist nicht die kurzfristige Eingliederung, sondern vor allem die sozialintegrative Wirkung. Arbeitsgelegenheiten werden vor allem bei kommunalen und freien Trägern angeboten in der Form von:

- Arbeitsgelegenheiten nach dem Mehraufwandsmodell, insbesondere mit Qualifizierungselementen und
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen

7. Ehrenamtliche Tätigkeiten

Durch das Ehrenamt erhält der Einzelne die Chance zur aktiven Mitgestaltung. Voraussetzung für das Ehrenamt ist die angemessene Betreuung und das die Tätigkeiten nicht mit erzieherischen und verhaltensändernden Anforderungen behaftet sind.

Mögliche Tätigkeiten für Jugendliche sind bspw.:

- die Mitarbeit in Vereinen oder Verbänden
- sozialorientierte Dienstleistungen oder die Teilnahme am Freiwilligen Sozialem Jahr (FSJ) oder
- infrastrukturelle Dienstleistungen oder die Teilnahme am Freiwilligen ökologischem Jahr (FÖJ)

8. Modellprojekte

Zielgruppe der Modellprojekte sind vor allem Jugendliche mit Migrationshintergrund. Durch einen Mix der bestehenden Betreuungs- und Qualifizierungsmaßnahmen soll gerade für diese Jugendlichen eine optimale Förderung geschaffen werden.

Das kann erreicht werden durch:

- kombinierte Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen mit Sprachqualifizierung, beruflichem Training und Coaching
- lokal vernetzte stadtteilbezogene Modellprojekte mit Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen, intensivem Fallmanagement und Aktivierung von Netzwerken und
- kombinierten Sprachkurse, Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen mit flankierendem Fallmanagement

Problematisch bei dem Acht-Punkte-Plan ist die Differenzierung der Jugendlichen nach unterschiedlichen Zielgruppen. Eine mögliche Folge ist ggf. eine Stigmatisierung von Jugendlichen, zudem ist die Bewertung des Fallmanagers subjektiv einzustufen: der Jugendliche kann gerade dieser Subjektivität ausgeliefert sein. Ein weiterer Kritikpunkt trifft die Eingliederungsvereinbarung: der Jugendliche muss die Eingliederungsvereinbarung unterschreiben, um weiterhin Leistungen nach dem SGB II zu erhalten. Es besteht somit die Gefahr, dass der Jugendliche die Eingliederungsvereinbarung lediglich aus Angst vor Sanktionen unterschreibt, und nicht, weil er dieser Eingliederungsvereinbarung zustimmt, die die Weichen stellt für die berufliche Zukunft. Dies würde im Widerspruch stehen mit dem Art. 12 GG.

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvBm) werden nicht nur bei mangelndem Bildungsstand vermittelt, sondern auch, wie selbst in Acht-Punkte-Plan fixiert, bei fehlendem Ausbildungsplatzangebot. Das bedeutet eine Zuweisung von Maßnahmen an Jugendliche, die nicht der definierten Zielgruppe entsprechen. Man kann also nicht von Förderung von Jugendlichen in eine qualifizierte Berufsausbildung sprechen, sondern von einer Verschiebung der Jugendlichen aus der Statistik heraus in nicht zielgruppenorientierte Maßnahmen, um die statistischen Zahlen und Werte zu beschönigen.

Generell kann man sagen, dass fast alle Maßnahmen nicht auf die langfristige Integration in Arbeit oder Ausbildung abzielen, sondern auf niedrigschwellige und kurzfristige Angebote.

2.2 Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs (Ausbildungspakt)

Der nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs wurde am 16. Juni 2004 zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft unter Anwesenheit des Bundeskanzlers Gerhard Schröder geschlossen. Der Ausbildungspakt ist für eine Laufzeit von drei Jahren vorgesehen.

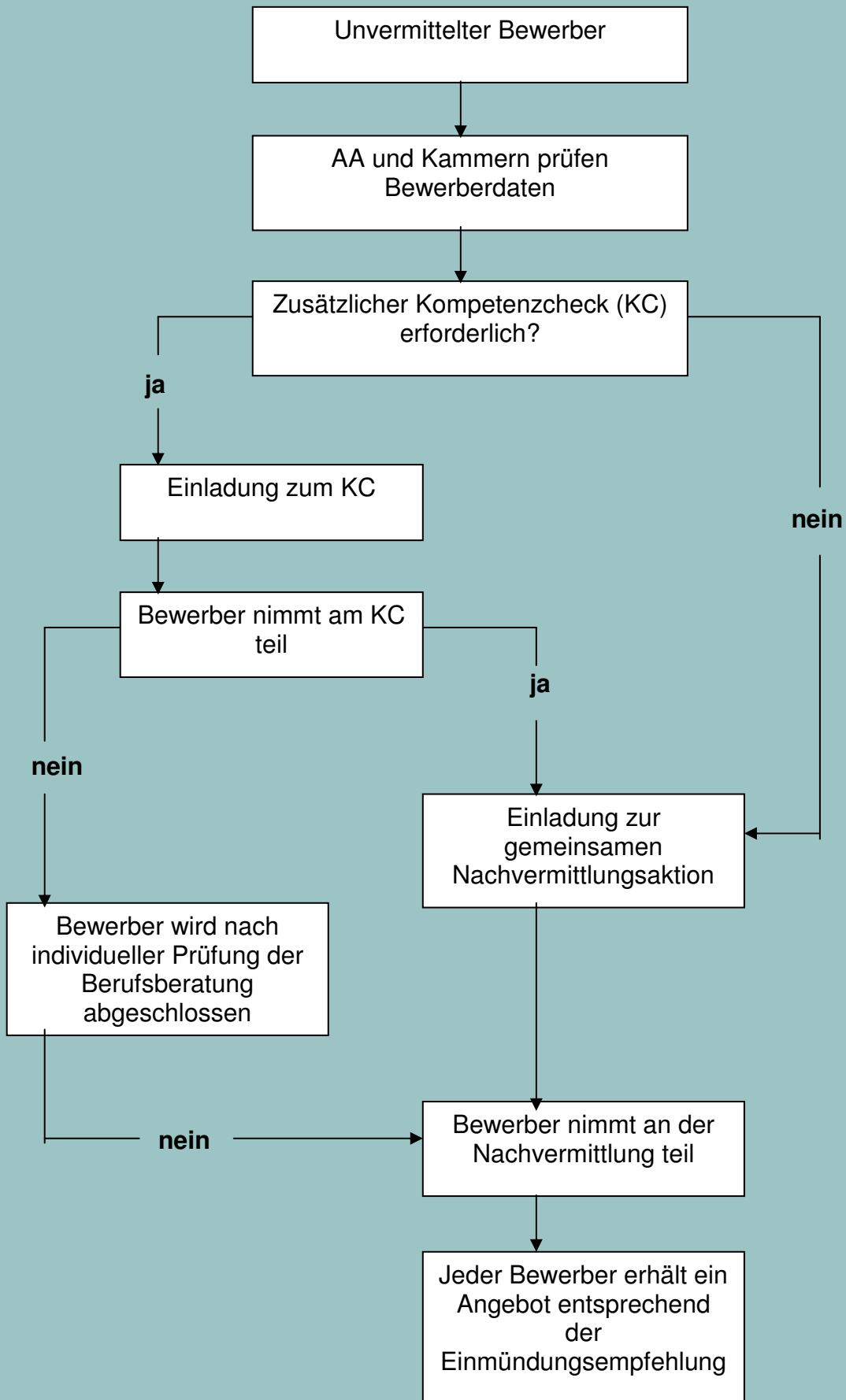
In dem Ausbildungspakt verpflichten sich die Unterzeichner, jedem ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen ein Ausbildungsplatzangebot zu machen. Es sollen 30.000 neue Ausbildungsplätze und 25.000 Plätze für Einstiegsqualifizierungen 2004 und in den nächsten zwei Jahren zur Verfügung gestellt werden.

Um in den Betrieben um neue Ausbildungsplätze werben zu können, wurden monetäre Anreize geschaffen: für die gezahlte Ausbildungsvergütung können von den Agenturen für Arbeit rückwirkend 192 Euro monatlich zurückerstattet werden und die Sozialversicherungsbeiträge übernommen werden.

Der Ausbildungspakt sieht vor, dass noch nicht vermittelte Jugendliche von den Kammern und Agenturen gemeinsam eingeladen werden und ihnen, wenn erforderlich auf der Basis eines Kompetenzchecks, ein Angebot zur Ausbildung oder Qualifizierung gemacht werden. Angebote können u.a. sein:

- Duale Berufsausbildung (auch außerbetrieblich)
- Einstiegsqualifizierung (EQJ)
- Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB9)
- Sonstige Empfehlungen (Schulbesuch, Studium, Freiwilligendienste, Bundeswehr/Zivildienst, sonstiges Praktikum, u.s.w.)

Folgendes Schema der Nachvermittlungsaktion und des Kompetenzchecks soll den Ablauf verdeutlichen:



2.3 Ausbildungskonsens Nordrhein-Westfalen

Eine qualifizierte Ausbildung ist die Grundlage für ein selbstbestimmtes und unabhängiges Leben, aber auch Basis für die weitere berufliche Entwicklung und dient auch zur Vorbeugung vor Arbeitslosigkeit. Für die Wirtschaft bedeutet das Ausbildungssystem in Deutschland eine Sicherung des Nachwuchs- und Fachkräftebedarfs.

Ziel des Ausbildungskonsens ist die Stärkung und Weiterentwicklung des dualen Ausbildungssystems für einen optimalen Nutzen für Wirtschaft und Gesellschaft und das gegebene Versprechen „Jeder junge Mensch in Nordrhein-Westfalen, der ausgebildet werden will, wird ausgebildet“ soll eingelöst werden.

Der Ausbildungskonsens ist eine gemeinsame Anstrengung der Landesregierung, Wirtschaft und Kammern, Gewerkschaften, Arbeitsverwaltung und Kommunen in NRW. Jeder noch nicht vermittelte Jugendliche erhält zum Jahresende von den Konsenspartnern ein Angebot zur betrieblichen Ausbildung. Diejenigen, die trotz aller Anstrengungen keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, jedoch ausbildungsfähig und –willig sind, bekommen von Land oder Bund ein Angebot zur außerbetrieblichen Ausbildung.

Die inhaltliche Arbeit des Ausbildungskonsens erstreckt sich u.a. auf folgende Punkte:

- Transparenz auf dem Ausbildungsmarkt

Ziel ist es, auf dem Ausbildungsmarkt eine ausgeglichene Marktsituation zu schaffen, d.h. das hier die Bemühungen gleichermaßen die Nachfrager- als auch die Anbieterseite betreffen. Voraussetzung für eine Verabredung bedarfsgerechter Maßnahmen zur Schaffung einer ausgeglichenen Situation ist ein kontinuierlicher Überblick über die Entwicklung des Anbieter- und des Nachfragermarktes. Regional gewonnene Daten und Erkenntnisse werden durch die Konsenspartner auf Landesebene zusammengetragen und in Hinblick auf erforderliche Aktivitäten analysiert und diskutiert.

- Attraktivität der Berufsausbildung

Obwohl sich das duale Ausbildungssystem in Deutschland bewährt hat, muss es doch kontinuierlich gestärkt und an veränderte Rahmenbedingungen angepasst werden. Ziel der Bemühungen ist es, die duale Berufsausbildung sowohl für die Jugendlichen als auch für die Unternehmen als attraktiven Weg zur qualifizierter Beschäftigung zu pflegen und zu stärken.

- Weiterentwicklung der Zusammenarbeit Schule-Wirtschaft

Der Dialog zwischen den (Berufs-)Schulen und der Wirtschaft soll weiter verzahnt werden, beispielsweise durch

- Erhöhung des Wirtschaftsbezuges von Unterricht und Unterrichtsinhalten
- regionales Übergangsmanagement
- frühzeitige und ausgeweitete Betriebskontakte, insbesondere für lernschwächere Jugendliche
- Verstärkung der betrieblichen Praxiskontakte von Lehrkräften der Berufsschule
- eine stärkere Kooperation der Lernorte in der dualen Berufsausbildung

- Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverhältnissen – Sicherung des Ausbildungserfolges

Die Zahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge ist auf Landesebene insgesamt zu hoch. Um diese Anzahl zu verringern, sollen folgende Bereiche gestärkt werden:

- Berufsorientierung, Potentialberatung für Schulabgänger/-innen und jugendliche Berufseinsteiger
- Coaching/Mentoring für Betriebe und Auszubildende; ggf. Praktikum
- Konfliktbewältigung für Betriebe und Auszubildende

- Berufsausbildung und Migration

Migrantinnen und Migranten sind in zweierlei Hinsicht in die duale Berufsausbildung eingebunden: als Auszubildende und als auszubildender Unternehmer. In beiden Bereichen gibt es ein großes noch ungenutztes Potential, das erschlossen werden kann.

- die Ausbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten soll sowohl qualitativ als auch quantitativ gesteigert werden
- es sollen noch mehr Migranten-Unternehmen für die Ausbildung erschlossen werden
- eine grenzüberschreitende Ausbildung soll vorangebracht werden.

2.4 Das berufliche Qualifizierungsnetzwerk BQN

BQN ist ein Beispiel für die bei dem Acht-Punkte-Plan beschriebene Maßnahme „Modellprojekt“, die sich an erwerbsfähige Hilfsbedürftige mit Migrationshintergrund wendet. Es handelt sich bei BQN um ein lokal vernetztes Modellprojekt mit Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen, intensivem Fallmanagement und Aktivierung von Netzwerken.

Das „Berufliche Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten – BQN Essen“ wurde im Juni 2003 in der Stadt Essen gestartet. BQN ist bei der Kreishandwerkerschaft in Essen und der Industrie- und Handelskammer in Essen angesiedelt und ist über eine Laufzeit von drei Jahren geplant.

Der Fokus bei BQN liegt auf wirtschaftlichen Themen. Die Ausgangslage stellt sich wie folgt dar: die Anzahl der deutschen Schulabgänger ist und wird besonders in den nächsten Jahren stark rückläufig (werden). Für Unternehmen bedeutet dies in Zukunft ein Nachwuchsproblem, da die Ausbildung eine der wichtigsten Wege zur Sicherung des Nachwuchs- und Fachkräftebedarfs darstellt. Jedoch hat ein Großteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, d.h. Jugendliche ausländischer Herkunft und Spätaussiedler, besondere Potentiale, bspw. interkulturelle Kompetenz und Mehrsprachigkeit. Diese Potentiale können von Unternehmen zunutze gemacht werden, da sie zunehmend gefragt werden in Zuge von Globalisierung sowie Europäisierung und notwendig sind für die Sicherung und Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland.

Ziel von BQN ist folglich, dass die Zugangsmöglichkeiten für Migrantinnen und Migranten zur beruflichen Bildung verbessert werden.

Bei der Frage, wie dieses Ziel erreicht werden soll, sind mehrere Aspekte wichtig: zum einen soll die Qualität der bestehenden Bildungsangebote verbessert werden. Außerdem soll die Bedeutung der beruflichen Integration für Migrantinnen und Migranten in der öffentlichen Wahrnehmung gestärkt werden. Ein regionales Netzwerk soll eingerichtet werden, am dem Akteure des Arbeits- und Ausbildungsmarktes und Einrichtungen des allgemeinen Bildungswesens, der kommunalen Verwaltung und der Selbstorganisationen der Migranten beteiligt werden. Die zwei Arbeitsbereiche „berufliche Bildung“ und „interkulturelle Orientierung“ sollen vernetzt werden. Ebenfalls vernetzt und ggf. weiterentwickelt und ergänzt werden die bestehenden Angebote für Migrantinnen und Migranten. Zudem werden Informationsveranstaltungen angeboten, um Informationsdefizite, die das duale Ausbildungssystem betreffen, zu verringern. Auf der Unternehmensseite werden Schulungen angeboten zum Thema „interkulturelle Kompetenz“, damit die Verantwortlichen in den Unternehmen Potentiale bei den Jugendlichen besser erkennen und fördern können.

Das Projekt BQN kooperiert mit dem Verein „Arbeit in Essen e.V.“ und der Universität Duisburg-Essen.

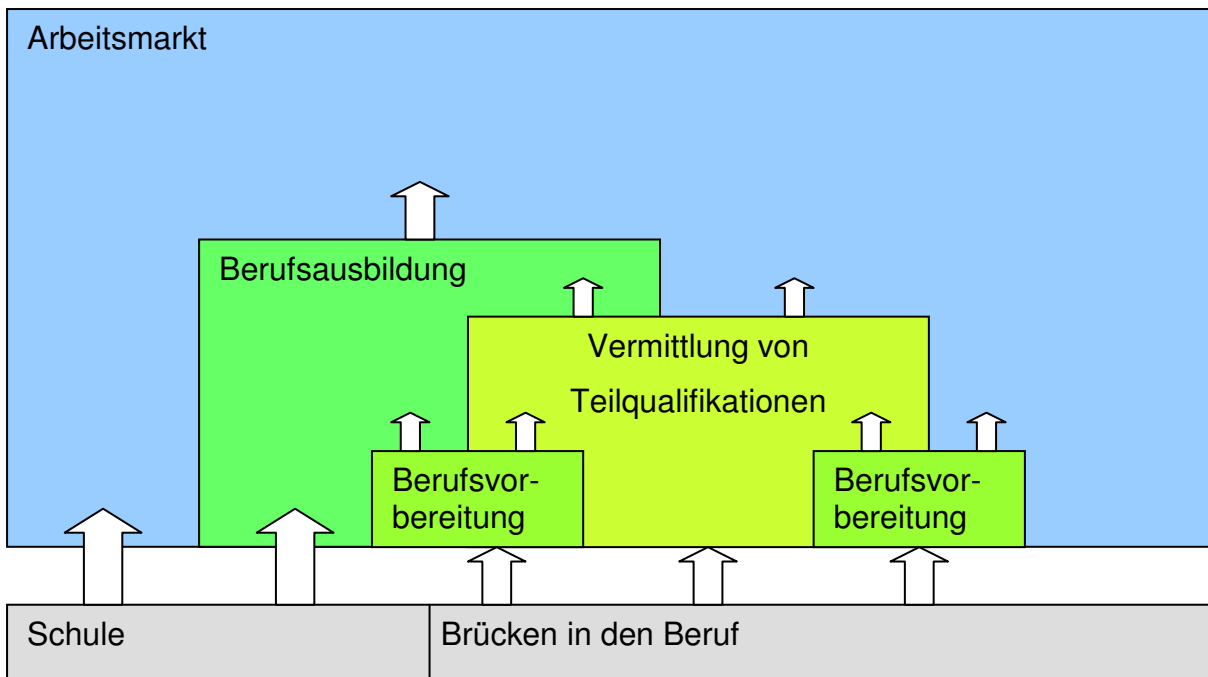
2.5 TANJA (Teilqualifikation als Angebot für jugendliche Arbeitslose zum Einstieg in Ausbildung und Beschäftigung)

Ziel des Projektes TANJA ist es, noch nicht ausbildungsreifen Jugendlichen und jungen Erwachsenen über dem Wege von Teilqualifikationen eine realistische Chance auf Einstieg und Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu ermöglichen. Nicht ausbildungsreife Jugendliche sind u.a. berufsschulpflichtige Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag, Jugendliche, die aufgrund von negativen Erfahrungen und / oder ihres bisherigen Werdeganges von sich aus keinen Versuch zur Aufnahme einer Ausbildung mehr machen würden und Jugendliche, die aus welchen Gründen auch immer als lern- und leistungsschwach einzustufen sind. Der Personenkreis, der in diese Zielgruppe fällt, wird von der Arbeitsverwaltung festgelegt.

Für jugendliche Arbeitslose ist die Dauer von TANJA auf 6 Monate, für noch nicht berufsreife Jugendliche auf 6-12 Monate festgelegt. Inhalte von TANJA sind

arbeitsmarktgängige Teilqualifikationen und berufsbezogene Ausbildungseinheiten, die im Wesentlichen aus den entsprechenden Ausbildungsverordnungen abgeleitet werden. Lernort sind Betriebe, Berufskollegs und Bildungseinrichtungen, wobei von zentraler Bedeutung bei TANJA der Lernort Betrieb ist, um Jugendlichen einen Weg in die Praxis zu ermöglichen und den Übergang in eine Ausbildung zu gewährleisten. Der trägerbezogene Anteil der Qualifizierung soll 1/3 der Gesamtdauer nicht überschreiten. Die Qualifizierung erfolgt auf Basis eines Praktikumsvertrages. Bei der Durchführung sind gesetzte Standards einzuhalten und nachzuweisen. Die erlangte Teilqualifikation kann später u.U. auf die spätere Ausbildungszeit angerechnet werden. Aus diesem Grund sollen die Jugendlichen schon im Projekt TANJA wie potentielle Auszubildende betrachtet und behandelt werden. Außerdem haben die Jugendlichen die Möglichkeit, in der Zeit beim Bildungsträger die Fachklassen des dualen Systems der Berufsausbildung zu besuchen. Zudem sollen auch auf anderer Seite Unternehmen für das Projekt gewonnen werden, die bislang noch nicht ausgebildet haben.

Das Projekt TANJA steht somit für einen pragmatischen Beitrag zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit.



Quelle: TANJA. Teilqualifikationen als Angebot für jugendliche Arbeitslose zum Einstieg in Ausbildung und Beschäftigung – Leitfaden zur Umsetzung

Wie auch schon beim Acht-Punkte-Plan ist der größte Angriffspunkt die Zuordnung von Jugendlichen in Zielgruppen und die Subjektivität.

Zielgruppe sind noch nicht ausbildungsreife Jugendliche, und in diese Zielgruppe fallen auch berufsschulpflichtige Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag. Jedoch kann man nicht von einem fehlenden Ausbildungsvertrag auf mangelnde Ausbildungsreife schließen, da der Abschluss eines Ausbildungsvertrages an andere Rahmenbedingungen geknüpft ist als lediglich fehlende Ausbildungsreife. Problematisch wird das Projekt TANJA dann, wenn Jugendliche, die ausbildungsfähig und –willig sind, nur wegen dem Fehlen von Ausbildungsplätzen in Maßnahmen untergebracht werden, für die sie eigentlich überqualifiziert sind.

2.6 Einstiegsqualifizierungsjahr (EQJ)

Das Einstiegsqualifizierungsjahr ist eine Maßnahme des Ausbildungspaktes, in dem sich die Wirtschaft verpflichtet hat, jährlich 25.000 Plätze für betrieblich durchgeführte Einstiegsqualifizierungen bereitzustellen. Das Angebot der Einstiegsqualifizierung richtet sich an ausbildungswillige und ausbildungsfähige Jugendliche, die nach der bundesweiten Nachvermittlungskaktion keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Es kann weder im Sinne der Gesellschaft noch der Wirtschaft sein, das Potential dieser Jugendlichen ungenutzt zu lassen.

Die Einstiegsqualifizierung ist auf einen Zeitraum von 6 bis 12 Monaten angelegt mit dem Ziel durch den Einstieg in Ausbildung und Arbeit Potentiale zu erschließen. Die Jugendlichen erhalten durch das EQJ die Möglichkeit, Teile eines Ausbildungsberufes, einen Betrieb sowie das Berufsleben näher kennen zu lernen. Durch das nach Beendigung des EQJ vergebene IHK-Zertifikat soll der spätere Einstieg in Ausbildung oder Beschäftigung erleichtert werden.

Für die Dauer des EQJ wird zwischen Jugendlichen und Betrieb ein Vertrag geschlossen, in dem sich beide Parteien u.a. zu folgenden Aspekten verpflichten:

- Die Betriebe vermitteln dem Jugendlichen durch den Einsatz in ihrem Unternehmen fachspezifische und soziale Kompetenzen, dieser ist im Gegenzug zum lernen verpflichtet.

- Die Betriebe ermöglichen dem Jugendlichen bei Berufsschulpflicht (abhängig vom Bundesland) den Schulbesuch.
- Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag sowie eine Vergütung von bis zu 192 Euro in Monat werden dem Jugendlichen durch die Arbeitsagentur erstattet.
- Nach Beendigung des EQJ wird dem Jugendlichen durch das Unternehmen ein betriebliches Zeugnis ausgestellt.
- Durch die IHK wird ein Zertifikat vergeben, das den Einstieg in eine spätere Ausbildung oder Berufstätigkeit erleichtern soll.
- Bei einer anschließenden Ausbildung kann die Ausbildungsdauer um bis zu 6 Monate verkürzt werden.

Das EQJ bietet also Jugendlichen, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, die Chance, fachliche und soziale Kompetenzen zu sammeln und somit leichter einen Ausbildungsplatz zu finden. Doch auch für die Betriebe bietet das EQJ Vorteile:

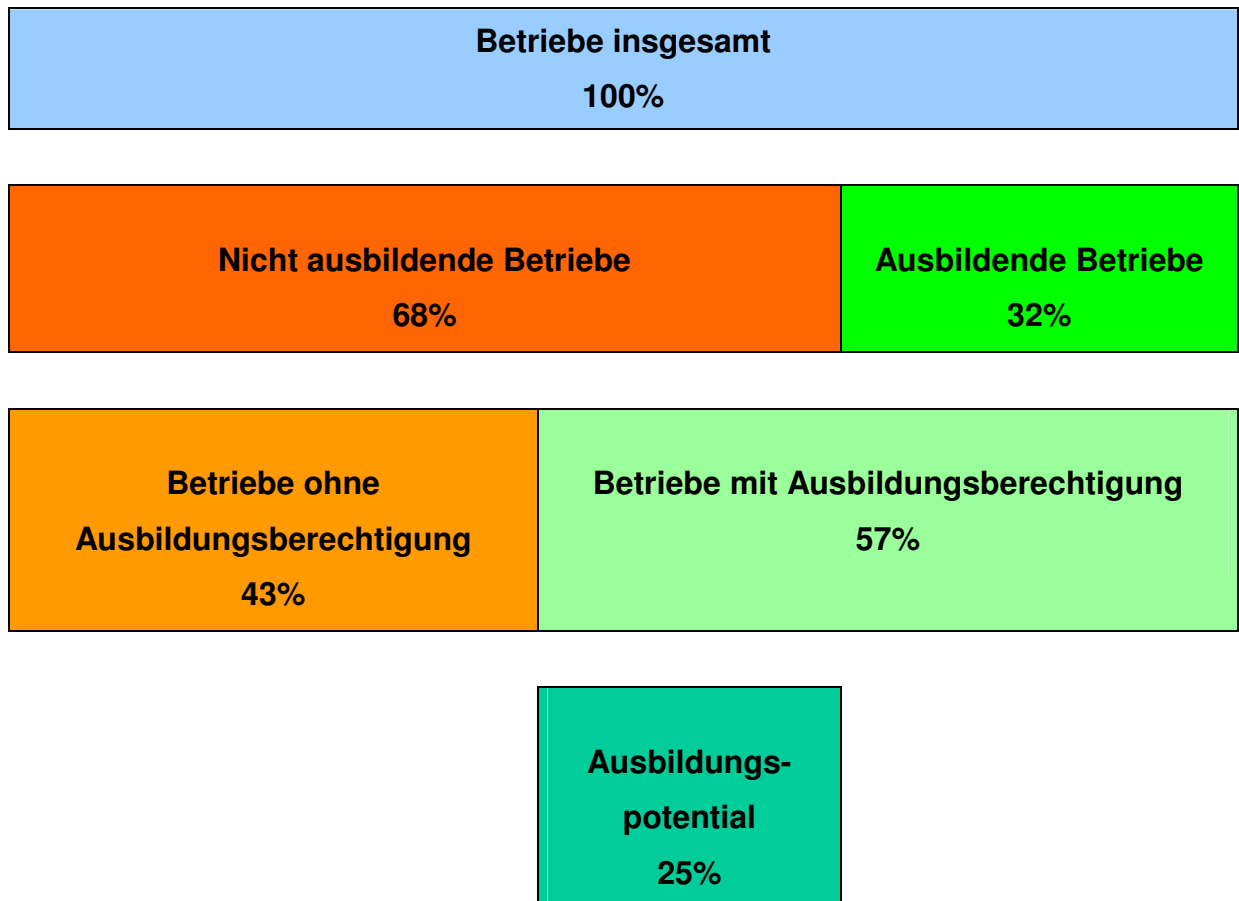
- Die Betriebe können die Jugendlichen durch das EQJ näher kennen lernen und die Jugendlichen werden dabei nicht nur ausschließlich nach Zeugnisnoten beurteilt, sondern können sich in der Praxis beweisen.
- Sowohl Betriebe, die eigentlich nicht ausbilden, als auch Betriebe, die nicht alle Anforderungen an eine komplette Ausbildung erfüllen, können das EQJ anbieten. Der Betrieb muss spezielle Tätigkeitsfelder des Ausbildungsberufes vermitteln können.
- Der Übergang in eine Ausbildung oder Beschäftigung ist jederzeit möglich.

3. Ist eine Ausbildungsplatzabgabe sinnvoll?

Die Berufsausbildung hat einen hohen Stellenwert, nicht nur für die Jugendlichen, die durch sie in das Berufsleben integriert werden und somit ein Selbstbestimmtes und eigenverantwortliches Leben führen können, sondern auch für die Betriebe und Unternehmen, die ihrerseits auf gut ausgebildetes qualifiziertes Personal angewiesen sind, um, insbesondere in Zeiten von Europäisierung und Globalisierung, auf dem Markt konkurrenzfähig bleiben zu können. Wenn die Unternehmen nicht umfassend ausbilden, wird der bereits jetzt prognostizierte Fachkräftemangel in der Zukunft eintreten. Trotzdem bilden nicht alle Betriebe und Unternehmen, die theoretisch

ausbilden können, auch tatsächlich aus, und vielmehr wird oft das Angebot von Ausbildungsplätzen von der gesamtwirtschaftlichen Situation, der Konjunktur und von betriebswirtschaftlichen Kalkülen abhängig gemacht, und der gesellschaftlichen, sozialen und wirtschaftlichen Pflicht wird nicht oder nur unzureichend nachgekommen.

Die folgende Grafik stellt die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe auf Landesebene dar:

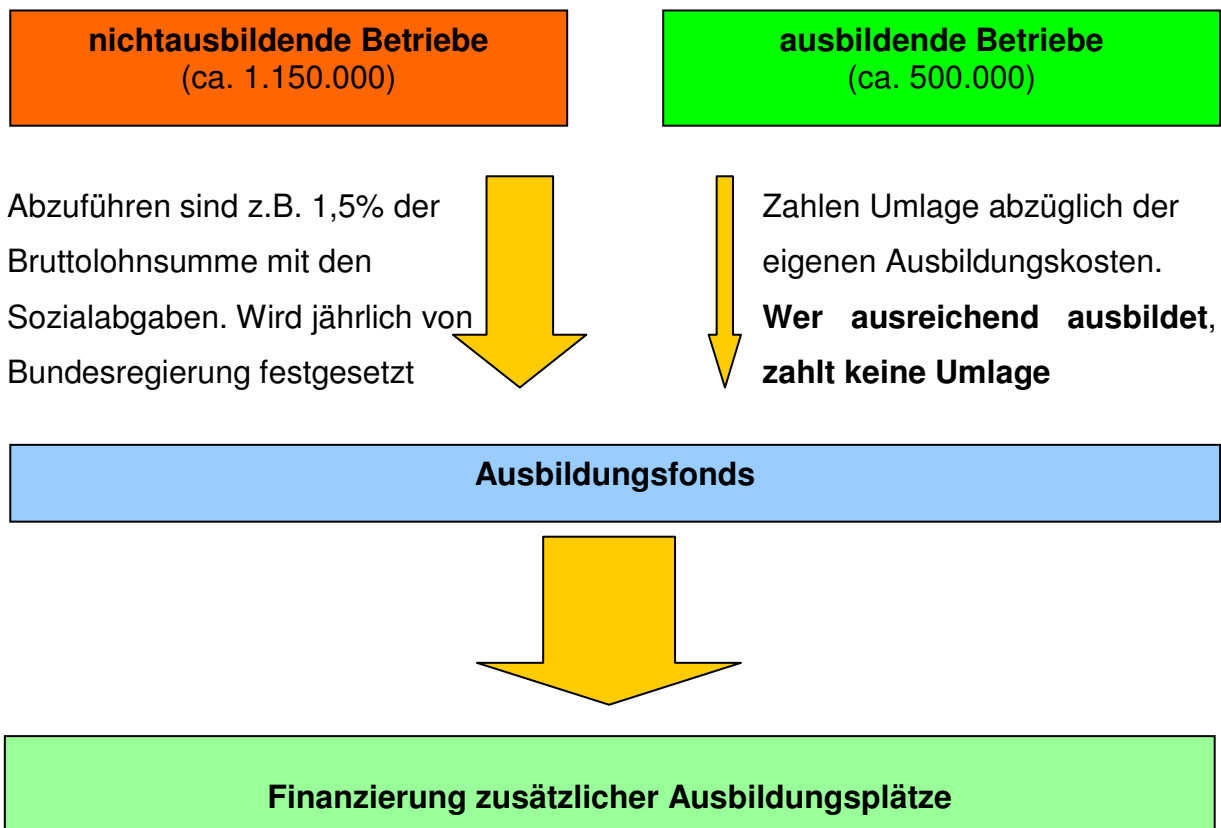


In Nordrhein-Westfalen bilden gerade 32% der Betriebe aus, obwohl 57% eine Ausbildungsberechtigung haben. Die Differenz, also 25% (in Westdeutschland 27%) bildet das Ausbildungspotential, oder in anderen Worten: jeder vierte Betrieb in NRW könnte zusätzliche Ausbildungsstellen schaffen, und die Anzahl der Betriebe wird mit dem Wegfall der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) weiter steigen.

Es gibt nun unterschiedliche Überlegungen, wie dieses Ausbildungspotential „aktiviert“ werden kann. Ein Vorschlag, der bereits seit den 80er Jahren in

Deutschland diskutiert wird, ist die so genannte Ausbildungsplatzabgabe als ein politisches Mittel zur Steuerung des Ausbildungsplatzangebotes.

Unter der Ausbildungsplatzabgabe versteht man eine Sonderabgabe, die ein Betrieb in einen Fonds zu zahlen hat, wenn er gar nicht ausbildet oder auch nicht genügend Auszubildende beschäftigt. Dieses Geld soll dann der Subventionierung von Ausbildungsplätzen dienen. Durch diese Abgabe soll ein monetärer Anreiz für Betriebe und Unternehmen geschaffen werden, Jugendliche auszubilden, und dadurch kann auch das duale Ausbildungssystem wieder an Gewicht gewinnen, denn wenn die Betriebe wieder verstärkt ihrer sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen würden, könnte auch das Angebot an staatlich organisierten Ausbildungsstellen wieder zurückgefahren werden



Der Gesetzesentwurf „BerASichG“ (Berufsausbildungssicherungsgesetz) der SPD und Grünen sieht vor, dass jeder Betrieb mit mehr als 10 Beschäftigten und einem Auszubildendenanteil von unter sieben Prozent die Abgabe zahlen muss, wenn es zum Stichtag am 30.09. insgesamt nicht mindestens 15 Prozent mehr offene Ausbildungsplätze gibt als unvermittelte Bewerber. Im Leitantrag zur Umsetzung der Agenda 2010 „Mut zur Veränderung“ vom SPD-Bundesparteitag am 01.07.2003

heißt es: „Sollte es bis zum 30.09.2003 keine ausgeglichene Ausbildungsplatzsituation geben, muss die Wirtschaft verbindlich erklären, dass sie einen Fonds zur Finanzierung der fehlenden Ausbildungsplätze einrichtet ... Sollte die Wirtschaft nicht einer freiwilligen und verbindlichen Regelung zustimmen, werden wir zeitgleich zu einer gesetzlichen Regelung kommen....“ Anstelle der Ausbildungsplatzabgabe wurden Programme geschaffen wie beispielsweise der Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs (Ausbildungspakt) oder auch der Ausbildungskonsens Nordrhein-Westfalen (siehe 3.2 und 3.3), um die oben erwähnte ausgeglichene Ausbildungsplatzsituation zu schaffen.

Allerdings sprechen die Zahlen der gemeldeten Ausbildungsstellen eine andere Sprache: wie im zweiten Teil dieser Bilanz schon beschrieben, sind die gemeldeten Ausbildungsstellen sowohl in NRW als auch in der Region MEO auf den tiefsten Stand seit 10 Jahren! In NRW sind die Ausbildungsplätze um 1,4% gesunken (von 106.851 im Jahr 2003 auf 105.345 in 2004) bei einem Anstieg der Ausbildungsplatzsuchenden um 4,9% (von 135.357 im Jahr 2003 auf 142.380 in 2004). Diese Entwicklungen zeigen deutlich, dass diese Programme und Maßnahmen eher den Charakter von Aktionismus aufweisen.

Die Gewerkschaften fordern deshalb die Einführung einer gesetzlichen Regelung, die einem willkürlichen, konjunkturabhängigen Ausbildungsverhalten entgegen tritt. Die Ausbildungschancen von Jugendlichen dürfen nicht von betriebswirtschaftlichen Überlegungen der Arbeitgeber abhängig sein.

Die Vorteile der Umlagefinanzierung sind vor allem, dass der Staat nicht mehr durch Steuergelder teurere Ausbildungsprogramme, die im Ergebnis auch nicht den gewünschten Erfolg aufweisen, finanzieren muss. Des weiteren kann sich kein Arbeitgeber mehr aus der sozialen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Verantwortung entziehen und die Betriebe, die sich bewusst dieser Verantwortung stellen und ausreichend ausbilden, bekommen die Ausbildungskosten sogar refinanziert.

V. Gewerkschaftliche Forderungen

Das neue Berufsbildungsgesetz (kurz: BBiG) ist durch das Berufsbildungsreformgesetz zum 1. April 2005 völlig neu gefasst worden. Aus Sicht des DGB ist das neue BBiG allerdings kein großer Wurf. Im Gegenteil: Es ist bereits heute davon auszugehen, dass das Gesetz bereits in wenigen Jahren wieder neu bearbeitet werden muss.

Eine neues Berufsbildungsgesetz muss besser und klarer als bisher Grundlinien für die Sicherung einer zukunftsorientierten Aus- und Weiterbildung festlegen: Dazu zählen aus Sicht des DGB unter anderem die Konjunkturunabhängigkeit von Qualität und Quantität der Ausbildung, die Erziehung zur Demokratie, die Chancengleichheit und die qualifizierte Mitbestimmung.

Deshalb sagen wir klar und deutlich, nach der Reform ist vor der Reform. Die Kernforderungen des DGB gelten daher weiter.

Rechtsanspruch

Wir fordern einen Rechtsanspruch auf eine qualifizierte und volle Berufsausbildung für Jugendliche gesetzlich zu verankern. Dieser Rechtsanspruch wird allerdings nur dann einlösbar sein, wenn auch ein auswahlfähiges Angebot an qualifizierten betrieblichen Ausbildungsplätzen (mindestens 112,5%) vorliegt.

Finanzierung

Wir fordern die Einführung eines gerechten gesetzlichen Finanzierungssystems für die Berufsausbildung, um endlich zu einem konjunkturunabhängigen Angebot an qualifizierten Ausbildungsplätzen zu kommen und einen Ausgleich zu schaffen zwischen den ausbildenden Betrieben und denen, die ausbilden dürfen, es aber offensichtlich nicht wollen.

Soziale Standards

Wir fordern die Sicherung bundesweit geltender sozialer Standards für die Ausbildung, etwa die Anrechnung von Berufschulzeiten, die Bezahlung der Fahrtkosten zur Berufsschule durch die Betriebe und die Lehrmittelfreiheit. Die Anschlussfähigkeit von „Praktischbegabten“, behinderten Jugendlichen und solchen mit Migrationshintergrund ist zu fördern.

Qualität der Berufsschulen

Wir fordern, dass der Lernort Berufsschule qualitativ aufgewertet wird. Dafür bedarf es neu festzulegender Qualitätsstandards – und Sicherungsmaßnahmen. Diese berufs-bildenden Schulen brauchen eine moderne Ausstattung und eine ausreichende Anzahl an qualifiziert aus- und fortgebildeten Lehrkräften um den gestiegenen Anforderungen gerecht zu werden und Unterrichtsausfälle vermeiden zu können. Eine bessere Abstimmung zwischen Berufsschulen und Betrieben, basierend auf einem integrierten Berufsbildungsplan, ist wünschenswert.

Mitbestimmung

Die Mitbestimmung für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen muss auch in außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen greifen.

Professionalität

Die Schaffung neuer Grundlagen für die Berufsbildungsforschung und –Statistik, um eine professionelle Berufsbildungsplanung gewährleisten zu können.

Lebensbegleitendes Lernen

Die Gewährleistung des Lebensbegleitenden Lernens für alle. Aus- und Weiterbildungs-Bausteine müssen bundeseinheitlich mit einem öffentlich anerkannten Zertifizierungs-System geregelt werden.

Europäischer Charakter

Die Sicherstellung des europäischen Charakters für die Berufsbildung. Dazu zählen Fremdsprachenvermittlung, die Förderung der Mobilität durch Austauschprogramme und die Durchlässigkeit innerhalb Europas durch eine Schaffung von entsprechenden Rahmenbedingungen.

Quantität und Qualität

Die Quantität und Qualität beruflicher Aus- und Weiterbildung dürfen nicht einzelbetrieblichen Kosten/Nutzenkalkül unterworfen werden. Eine bewusste „Produktion“ von Minderqualifikationen, die auf einen einzelnen Betrieb zugeschnitten ist, muss abgelehnt werden. Vielmehr muss es darum gehen, Wissen auf breiter Ebene zu vermitteln. Es geht um Perspektiven für die Menschen und sicherlich auch im Interesse der Betriebe und Unternehmen.



DGB-Region Mülheim-Essen-Oberhausen
Schützenbahn 11-13
45127 Essen
Telefon: 0201 632 47-0
essen@dgb.de

Fax -20
www.dgb-meo.de