

Jugendarbeitslosigkeit und Ausbildungsplatzmangel



Vorurteile, Fakten und Forderungen

DGB

DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt



Jugendarbeitslosigkeit und Ausbildungsplatzmangel

Vorurteile, Fakten und Forderungen

Hannover, Juli 2006

Text: Sabine Rothert

Redaktion: Tina Kolbeck

Gestaltung: Rüdiger Schubert

Fotos: www.photocase.com / Rüdiger Schubert

Impressum:

DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Otto-Brenner-Straße 7

30159 Hannover

Telefon 05 11/1 26 01-32

Telefax 05 11/1 26 01-80

www.niedersachsen.dgb.de

Inhalt

Ohne Job keine Perspektive	5
Die weiteren Aussichten: Gleich bleibend kritisch!	6
■ Viele Jugendliche ohne Arbeit!	6
■ Immer weniger Ausbildungsplätze!	7
■ Ein Blick hinter die Statistik	8
Die Probleme auf den Punkt gebracht	11
■ Arbeitsverdichtung hat Folgen	11
■ Alibi Ausbildungsreife	11
■ Sprungbrett oder Warteschleife?	13
■ Prekär beschäftigt – ungenügend abgesichert	15
■ Geringe Chancen für ausländische Jugendliche	15
■ Junge Frauen in altbekannten Berufen	16
Positive Beispiele – Vorbild für andere	18
■ Metallindustrie Niedersachsen	18
■ Metallindustrie Nord	18
■ Ausbildungsfonds der Baubranche	19
Was der DGB vorschlägt	21
■ Anforderungen an die Politik	21
■ Anforderungen an die Kammern	22
■ Anforderungen an die Tarifvertragsparteien	23
Anhang	25
Zahlen für Bremen und Sachsen-Anhalt	25
Fußnoten	26
Zum Nachlesen	28



Ohne Job keine Perspektive

Das Selbstwertgefühl und die Identität junger Menschen sind eng mit ihrer Berufswahl verbunden. Ein Ausbildungsplatz verspricht Sicherheit und ermöglicht einen positiven Blick in die Zukunft. Dieser positive Blick ist vielen Jugendlichen verbaut. Die Chancen, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, sind schlecht. Und ohne Ausbildung ist der Weg in die Arbeitslosigkeit oft vorprogrammiert. 39 Prozent der Jugendlichen machen sich heute große Sorgen darum, ob sie einen Ausbildungsplatz finden. 34 Prozent haben Angst, ihren Arbeitsplatz später einmal wieder zu verlieren¹.

Wie bereits in den vergangenen Jahren ist auch weiterhin keine Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt zu verzeichnen. Der Ausbildungspakt von 2004 hat keine Verbesserung der Situation bewirkt. Gleichzeitig beklagen deutsche Unternehmen und Betriebe den wachsenden Mangel an Fachkräften. Jugendarbeitslosigkeit und Fachkräftemangel hängen aber zusammen. Mitverantwortlich für fehlende Ausbildungsplätze und den Fachkräftemangel in Deutschland ist die sinkende Ausbildungsbereitschaft der Wirtschaft.

Mit dieser Broschüre macht der DGB auf die gleich bleibend kritische Situation aufmerksam. Die Selbstverpflichtung der Wirtschaft reicht offenbar nicht aus, um das Problem zu lösen. Es ist deshalb an der Zeit, dass die Politik eine offensive Rolle ergreift. Wir werfen einen Blick auf die Problematik der aktuellen Situation, legen Zahlenmaterial vor und zeigen Lösungsansätze und Handlungsperspektiven auf.



Frank Ahrens
Abteilungsleiter Jugendpolitik



Ulrich Gransee
Abteilungsleiter Arbeitsmarktpolitik

Die weiteren Aussichten: Gleich bleibend kritisch!

■ Viele Jugendliche ohne Arbeit!

Die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen ist in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Laut Bundesagentur für Arbeit (BA) waren im März 2006 in Niedersachsen über 57.000 Jugendliche unter 25 Jahren ohne Arbeit². Im März 2001 lag diese Zahl noch bei knapp 44.000. Wie die folgende Aufschlüsselung zeigt, hat fast die Hälfte der arbeitslosen jungen Menschen keine Berufsausbildung. Rund 15 Prozent haben keinen Schulabschluss.

Jugendarbeitslosigkeit in Niedersachsen³ (August 2005)

Gesamt	64.147
ohne Ausbildung	30.562
ohne Schulabschluss	9.782
Männer	37.358
Frauen	26.789
Personen mit Migrationshintergrund	5.534

Weiteren Aufschluss über die Situation von Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt bietet ein Blick auf die Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unter 25 Jahren. Während es im Juni 2001 in Niedersachsen über 312.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Jugendliche gab, waren es vier Jahre später nur noch knapp 270.000, was einen Rückgang um rund 14 Prozent bedeutet⁴.

Die „Hartz-Gesetze“ haben die Situation der Jugendlichen nicht verbessert. Intensive Betreuung und individuelle Eingliederungshilfen sind rar. Durch die Androhung von Sanktionen haben junge Menschen immer weniger Spielraum, ihre Erwerbsbiographie selbst zu gestalten. Die Pläne, die Eltern von Jugendlichen zum Unterhalt zu verpflichten, erzeugen weiteren Druck auf die jungen Menschen. Gleichzeitig mangelt es an Arbeitsplätzen. Es ist dringend notwendig, die Chancen junger Menschen zu verbessern. Dies kann nur geschehen, wenn Betriebe und Unternehmen wieder mehr Ausbildungs- und Arbeitsplätze schaffen.

■ Immer weniger Ausbildungsplätze!

Wie bereits in den vergangenen Jahren gibt es keine Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt. Weniger als die Hälfte eines Bewerberjahrgangs wird heute noch betrieblich ausgebildet. 2005 hatte die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ihren

Tiefststand seit der Wiedervereinigung erreicht. Gleichzeitig steigt die Anzahl der AbsolventInnen von allgemeinbildenden Schulen an⁵. Rein rechnerisch stehen für 100 BewerberInnen nur noch 58 Ausbildungsplätze zur Verfügung. Von 2,1 Mio. Betrieben in Deutschland bilden lediglich 23 Prozent aus⁶. Die Ausbildungsplatzlücke wächst, und immer weniger junge Menschen haben die Möglichkeit, nach Ende der Schulzeit den Sprung in eine betriebliche Ausbildung zu schaffen. Zudem ist das durchschnittliche Alter der Auszubildenden in den letzten zwanzig Jahren um mehr als zwei Jahre gestiegen. Betrug es 1970 noch 16,6 Jahre, lag es 1990 bereits bei 19 Jahren und stagniert seitdem⁷.

Die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen in Niedersachsen sinkt kontinuierlich. Im Dezember 2004 waren 938 Jugendliche ohne Ausbildungsplatz. Bereits im darauf folgenden Jahr (Dezember 2005) war die Zahl auf 1.484 angewachsen. Das bedeutet einen Anstieg von 60 Prozent gegenüber dem Vorjahr.

Im Jahr 2005 gab es in Niedersachsen bis Ende September 50.750 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge. Gegenüber dem Vorjahr war die Zahl der Ausbildungsverträge um 4,3 Prozent gesunken. Niedersachsen steht damit schlechter da als der Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer mit 3,3 Prozent.

Im April 2006 gab es in Niedersachsen 2.185 weniger gemeldete Ausbildungsplätze als noch im Vorjahresmonat. Dies bedeutet einen Rückgang um 5,8 Prozent.

„Die Angebot-Nachfrage-Relation (ANR) beträgt 95,4.⁹ Das ist ein gutes Ergebnis.“

Teile der Angebots- und Nachfrageseite tauchen in der Statistik nicht auf. Es liegt nahe, dass besonders die Nachfrage viel größer ist als die Statistik erkennen lässt.

„Wer einen Ausbildungsplatz haben möchte, findet auch einen!“

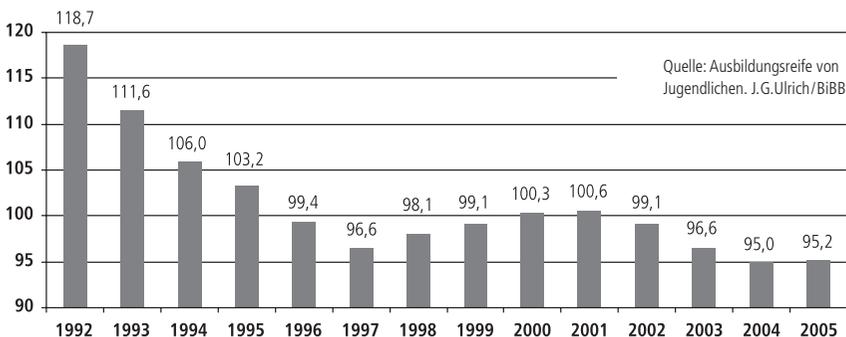
Im August 2005 gibt es für 15.592 noch unvermittelte BewerberInnen nur noch 4.977 offene Ausbildungsstellen.

Die Zahl der BewerberInnen stieg jedoch gegenüber dem Vorjahresmonat um 1,9 Prozent auf knapp 56.000 an.

■ Ein Blick hinter die Statistik

Um die Verhältnisse auf dem Ausbildungsmarkt zu beschreiben, berechnen Statistiker die Angebot-Nachfrage-Relation (ANR). Sie soll über die Lehrstellenangebote je 100 BewerberInnen Auskunft geben. Zum Angebot zählen alle abgeschlossenen Lehrverträge und die am 30. September noch offenen Stellen. Zur Nachfrage rechnen alle Lehrverträge und am 30. September noch nicht vermittelte BewerberInnen. Liegt die ANR unter 100, besteht ein Mangel an Ausbildungsplätzen, liegt sie über 100 liegt ein Angebotsüberschuss vor.

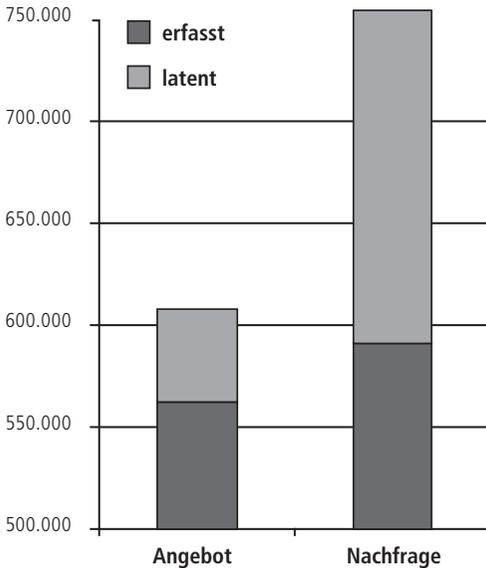
Entwicklung der Angebot-Nachfrage-Relation



In den letzten Jahren ging die Angebot-Nachfrage-Relation laufend zurück. Ihren Tiefstand hat die ANR 2004 und 2005 erreicht. Die so errechneten statistischen Angaben sind allerdings nicht unproblematisch, da folgende Faktoren unberücksichtigt bleiben:

- Betriebe und Jugendliche, die die Bundesagentur für Arbeit nicht bei ihrer Suche einschalten, tauchen in der Statistik nicht auf.
- Betriebe, die ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen und das Bewerbungsverfahren vor dem 30.9. einstellen, bleiben unberücksichtigt.
- BewerberInnen, die sich nach erfolgloser Suche für eine Alternative zur betrieblichen Ausbildung entscheiden, werden nicht berücksichtigt, auch wenn sie ihren Vermittlungswunsch aufrecht erhalten und am 30.9. noch für einen Ausbildungsplatz zur Verfügung stehen⁸.

Von den offiziellen Statistiken werden also nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze und auch nicht alle BewerberInnen erfasst. Schätzungen des BiBB gehen davon aus, dass das tatsächliche Angebot um rund 7 Prozent höher ist als offiziell erfasst. Die tatsächliche Nachfrage übersteigt jedoch die offizielle um fast 30 Prozent. Die Ausbildungslücke klafft also viel weiter auseinander als die offiziellen Statistiken der Arbeitsagenturen sie erfassen können.



Wie groß ist die Lehrstellenlücke?

Quelle: Ausbildungsreife von Jugendlichen. J.G.Ulrich/BiBB

Im Zuge der Diskussion um eine solidarische Finanzierung der Ausbildung (Ausbildungsplatzabgabe der Betriebe, die nicht ausbilden, zugunsten zusätzlicher Ausbildungsplätze) ist auch die Rede von einem notwendigen auswahlfähigen Angebot von 112,5 % an Ausbildungsplätzen. Das Bundesverfassungsgericht hat 1980 im Urteil zum Ausbildungsplatzförderungsgesetz diesen Überhang von 12,5% mehr Ausbildungsplätzen (als ein rechnerisches Gleichgewicht ergeben würde) als notwendig erklärt, um das Grundrecht auf freie Wahl des Ausbildungsplatzes im Interesse der Jugendlichen zu gewährleisten.

Bewerbung

um einen Ausbildungsplatz

Die Probleme auf den Punkt gebracht

■ **Arbeitsverdichtung hat Folgen**

Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt wird immer kritischer. Trotz Aktivitäten seitens Politik und Wirtschaftsverbänden, mehr junge Menschen mit Ausbildungsplätzen zu versorgen, sinkt die Ausbildungsbereitschaft vieler Betriebe und Unternehmen. Es darf nicht außer Acht gelassen werden, dass die derzeitige Entwicklung hin zu Arbeitszeitverlängerung, Arbeitsverdichtung und Abbau von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen mitverantwortlich für die Misere auf dem Ausbildungsmarkt ist. Wo immer mehr Arbeit auf immer weniger Schultern verteilt wird, können kaum zusätzliche Ausbildungs- und Arbeitsplätze entstehen. Modelle zur Arbeitszeitverkürzung können hier langfristig greifen.

■ **Alibi Ausbildungsreife**

Häufig wird das Argument angeführt, jungen Menschen mangle es heutzutage an Ausbildungsreife. Dabei ist aber nicht genau geklärt, wie sich Ausbildungsreife definiert und mit welchen Mitteln Verbesserungen zu erreichen sind. Tests, die von den Kammern und Betrieben durchgeführt wurden, besagen, dass es Defizite bei Rechtschreibung, Lesekompetenz und Mathematik gibt. Dies belegen auch die PISA-Studien der vergangenen Jahre. Jedoch sind Fähigkeiten wie logisches Denken, Problemlösekompetenz sowie Englisch- und Computerkenntnisse gewachsen¹⁰.

„Viele Jugendliche sind zu dumm, um einen Ausbildungsplatz zu bekommen“

Das wird von den Medien gern hochgejubelt und von Arbeitgebern als Alibi benutzt. Ausbildungsreife ist keine feste Größe, sondern ein Entwicklungsprozess, der nach der Schule noch nicht zu Ende ist.

85 Prozent der Experten sind der Meinung, dass schlechte Noten nicht unbedingt bedeuten, dass ein junger Mensch nicht ausbildungsreif ist¹¹. Jugendliche entfalten während der Ausbildung neue Fähigkeiten und Talente. Eine engere Kooperation zwischen Jugendlichen, Eltern, Schule, Betrieben und Bundesagentur für Arbeit in ihrer Vermittler- und Berufsberatungsfunktion ist wichtig. Tatsache ist auch, dass in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit die Anforderungen an die Bewerber-

Innen steigen. Das Argument der mangelnden Ausbildungsreife dient ausbildungsunwilligen Betrieben und Unternehmen aber auch als Alibi. Meist stecken andere Gründe dahinter, wie die kurzfristig berechnete betriebswirtschaftliche Effizienz. Dass die Ausbildungszurückhaltung der Unternehmen langfristig zu Problemen führt, wird gern ausgeklammert.



Sicherlich gibt es Verbesserungsbedarf bei der Kompetenz der Jugendlichen. Nach Ansicht des DGB läßt sich Ausbildungsreife aber nicht exakt messen. Darüber hinaus wird die Debatte oft emotional geführt und beruht auf Einzelerfahrungen. Wir alle kennen die Einzelbeispiele von Jugendlichen, die in den Medien hochgekocht werden. Ausbildungsreife ist keine statische Größe, sondern viel mehr ein dynamischer entwicklungspsychologischer Prozess, der nach Ende der Schulausbildung noch nicht abgeschlossen ist. Jugendliche müssen unterstützt und gefördert werden. Es nützt nichts, die Jugendlichen zu verdammen und sie eines Ausbildungsplatzes unwürdig zu erklären.

■ Sprungbrett oder Warteschleife?

Immer weniger junge Menschen finden nach ihrer schulischen Ausbildung einen Einstieg in die duale Berufsausbildung, das heißt eine betriebliche Lehre mit begleitendem Berufsschulunterricht. Nur noch 47 Prozent eines BewerberInnenjahrgangs werden in Deutschland betrieblich ausgebildet¹². Jugendliche auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind vermehrt gezwungen auf vermeintliche Alternativen (z. B. schulische Berufsausbildungen) zurück zu greifen oder Warteschleifen wie Mini-Jobs, Praktika, Einstiegsqualifizierungen (EQJ) oder Volontariate in Kauf zu nehmen.

Es gibt eine Reihe von Berufseinstiegshilfen und Fördermaßnahmen, die Jugendliche auf die Ausbildung vorbereiten und den Einstieg in den Beruf erleichtern sollen. Die Angebote richten sich an Jugendliche mit Defiziten sowie an jene, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Dazu zählen:

- *Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) für SchülerInnen:*
Vermittlung von Nachhilfe, Vermittlung von Kursen zum Training des Sozialverhaltens, Bewerbungstraining.
- *Schulische Berufsvorbereitung*
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ): einjährige schulische Ausbildung für SchülerInnen ohne Hauptschulabschluss und AbgängerInnen von Förderschulen, Vermittlung von fachpraktischen und fachtheoretischen Grundqualifikationen.
Berufgrundbildungsjahr (BGJ): einjährige schulische Berufsausbildung, Erwerb des Haupt- oder Realschulabschlusses, Vermittlung von Grundwissen aus mehreren verwandten Berufen, ganz oder teilweise Anrechnung auf die Berufsausbildung.
- *Berufsausbildungsvorbereitung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG)*
Erwerb von Qualifizierungsbausteinen für „lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Jugendliche“

Daneben gibt es Sonderprogramme des Bundes, die den Einstieg in eine Ausbildung erleichtern sollen.

- *Jobstarter*
Finanzielle Förderung von Projekten, mit dem Ziel Voraussetzungen für mehr Ausbildungsplätze zu schaffen, z. B. Ausbildungsverbünde und -netzwerke. Die

Initiative Ausbildungscoaching bietet externes Ausbildungsmanagement und die Förderung von Ausbildungsplatzentwicklern. Koordinierung erfolgt durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)¹³.

- *Sonderprogramm zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ)*
Das EQJ ist ein Bestandteil des „Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“, der 2004 zwischen Politik und Wirtschaft geschlossen wurde. EQJs sind Einstiegspraktika für Jugendliche, die aus individuellen Gründen geringe Aussichten auf einen Ausbildungsplatz haben. Sie sollen den Einstieg in eine betriebliche Ausbildung erleichtern. Laut einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung im Westfälischen Ruhrgebiet gibt es hier durchaus Teilerfolge: 50 Prozent der Jugendlichen in der Region bekamen nach Abschluss des EQJ einen Ausbildungsplatz.

Zu bemängeln ist jedoch, dass es für diese Einstiegspraktika keine festen Qualitätskriterien gibt. Außerdem gibt es keinerlei Garantie für eine Übernahme in die Ausbildung. Die Vergütung von 192 Euro monatlich, bezahlt von der Bundesagentur für Arbeit, ist sehr gering, von ihr müssen aber z. B. auch Fahrtkosten bestritten werden. Außerdem haben EQJ-TeilnehmerInnen keinen ausbildungsadäquaten rechtlichen Status¹⁴ und somit kein Recht auf Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Meistens bekommen Jugendliche mit guten Schulabschlüssen die Möglichkeit einer Einstiegsqualifizierung. Diese gehören jedoch nicht zur eigentlichen Zielgruppe. Darüber hinaus sind EQJs nicht auf die Ausbildungszeit anrechenbar. Sie bedeuten eine Verlängerung der Ausbildungszeit und stellen somit eine Warteschleife dar.

„Es gibt ja auch noch Alternativen zur betrieblichen Ausbildung im dualen System.“

Hinter solchen „Alternativen“ verbergen sich oft schulische Ausbildungen, die nicht vergütet werden und wenig praktische Erfahrungen bieten oder Warteschleifen, die die Ausbildungszeit verlängern oder nicht einmal in eine Ausbildung führen.

Laut Statistik nahmen in Niedersachsen im Februar 2006 von den 1.900 noch nicht vermittelten BewerberInnen aus dem Berufsberatungsjahr 2004/05 548 junge Menschen an EQJs teil. Die EQJ-TeilnehmerInnen gehören somit statistisch zu den „erledigten Fällen“ und werden nicht als „noch nicht vermittelt“ gewertet¹⁵.

■ **Prekär beschäftigt – ungenügend abgesichert**

Bei prekären Beschäftigungsverhältnissen handelt es sich um Arbeitsverhältnisse, die durch eine geringe Arbeitsplatzsicherheit und niedrige Entlohnung gekennzeichnet sind. Diese Form der Beschäftigung gewährleistet weder den Lebensunterhalt noch die soziale Sicherung. Hierzu gehören nicht tarifvertraglich geregelte Beschäftigungen wie Mini-Jobs, Scheinselbstständigkeit, Praktika, Einstiegsqualifizierungen (EQJ), Volontariate und ähnliche Beschäftigungsformen.

Die Zunahme von prekären Beschäftigungsverhältnissen ist durch den allgemeinen Rückgang von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen bedingt. Dies soll nicht heißen, dass alle Teilzeitbeschäftigten zu den prekär Beschäftigten zählen, dennoch ist anzunehmen, dass viele sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse durch geringfügige (Mini-Job, Praktikum) ersetzt worden sind. Bundesweit sank die Zahl der Vollzeitbeschäftigten zwischen 1991 und 2004 um ein Fünftel.

Junge Menschen, die einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz suchen, befinden sich in einer besonders schwierigen Verhandlungsposition gegenüber den ArbeitgeberInnen. Durch die hohe Arbeitslosigkeit und den akuten Ausbildungsplatzmangel sehen sich Jugendliche mehr und mehr gezwungen, sich „unter Wert“ zu verkaufen, um Berufserfahrung sammeln zu können und ihre Kenntnisse zu erweitern.

Der DGB möchte für diese Problematik sensibilisieren und ist der Ansicht, dass prekären Beschäftigungsformen entgegengewirkt werden muss. Lern- und Arbeitsformen müssen deutlich voneinander abgegrenzt werden. Praktika oder EQJs dürfen keine regulären Arbeitsplätze ersetzen, sondern müssen dem Erwerb beruflicher Kenntnisse und Erfahrungen dienen¹⁶.

■ **Geringe Chancen für ausländische Jugendliche**

Jugendliche mit Migrationshintergrund sind besonders von Arbeitslosigkeit betroffen. Seit jeher sind sie unter den SchulabgängerInnen und Auszubildenden unterrepräsentiert. Während ihre Beteiligung an betrieblichen Ausbildungen sinkt, ist ihr großes Interesse an einer Ausbildung deutlich erkennbar. Dies belegen Umfragen des BiBB¹⁷. Außerdem sind jugendliche MigrantInnen in berufsvorbereitenden Maßnahmen wie im Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) und im Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) überproportional vertreten.

Im August 2005 waren fast neun Prozent der gemeldeten arbeitslosen Jugendlichen in Niedersachsen Jugendliche mit Migrationshintergrund¹⁸. Eine Studie¹⁹ verdeutlicht die ungleichen Chancen von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund. Hierbei wurde anhand von bestimmten Faktoren die Wahrscheinlichkeit errechnet, mit der Jugendliche nach der Schule einen betrieblichen Ausbildungsplatz finden. Dabei wurde deutlich, dass deutsche Jugendliche bei gleichen Rahmenbedingungen wesentlich bessere Chancen haben.

Wahrscheinlichkeit einen Ausbildungsplatz zu bekommen

	Mit Migrationshintergrund	Ohne Migrationshintergrund
erfolgsfördernd <ul style="list-style-type: none"> ● mind. mittlerer Abschluss bis FH-Reife ● Mathematiknote: „gut“ bis „sehr gut“ ● Arbeitslosenquote vor Ort unter neun Prozent 	44 Prozent	71 Prozent
erfolgshindernd <ul style="list-style-type: none"> ● Hauptschulabschluss ● Mathematiknote: „ausreichend“ oder schlechter ● Arbeitslosenquote vor Ort über neun Prozent 	8 Prozent	16 Prozent

Quelle: Joachim Gerd Ulrich/BIBB

■ Junge Frauen in altbekannten Berufen

In den letzten Jahren sind viele neue Berufsbilder etwa im IT- und Umweltschutzbereich geschaffen worden. Mädchen bringen aufgrund ihrer guten Schulabschlüsse und hohen Leistungsbereitschaft gute Voraussetzungen mit, um in diese zukunftssträchtigen und anspruchsvollen Tätigkeitsbereich einzusteigen. Trotzdem

ergreifen die meisten Mädchen soziale, pflegerische oder kaufmännische Berufe. Die Berufswahl von Mädchen ist weiterhin von traditionellen „Frauenberufen“ geprägt, wie Arzthelferin, Bürokauffrau oder Erzieherin. Die „typischen Frauenberufe“ bergen klare Nachteile. Gegenüber den männerdominierten, eher techniknahen Berufen gibt es hier geringere Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten.

Einer aktuellen Studie zufolge tragen die BerufsberaterInnen der BA wenig dazu bei, die Berufswünsche von Mädchen und jungen Frauen in eine weniger „traditionelle“ Richtung zu lenken. Die Berufsberatung sollte auf Alternativen aufmerksam machen und weibliche Ausbildungsplatzsuchende dahingehend sensibilisieren²⁰.

Typisch männlich – typisch weiblich?

Am stärksten besetzte Ausbildungsberufe – weibliche Auszubildende ²¹	Am stärksten besetzte Ausbildungsberufe – männliche Auszubildende
Bürokauffrau	Kraftfahrzeugmechatroniker
Kauffrau im Einzelhandel	Kaufmann im Einzelhandel
Arzthelferin	Koch
Friseurin	Elektroniker
Zahnmedizinische Fachangestellte	Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
Industriekauffrau	Maler und Lackierer
Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	Tischler
Kauffrau für Bürokommunikation	Metallbauer
Verkäuferin	Kaufmann im Groß und Außenhandel
Hotelfachfrau	Industriekaufmann

Positive Beispiele – Vorbild für andere

Trotz der allgemein angespannten Lage gibt es in einigen Branchen Modelle, die erfolgreiche Ausbildungsplätze sichern und schaffen. Diese könnten als Vorbild für andere Branchen dienen.

■ Metallindustrie Niedersachsen²²

Der Tarifvertrag zwischen der IG Metall und dem Arbeitgeberverband Niedersachsen-Metall beinhaltet Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung für die Metallindustrie in Niedersachsen. Die tarifliche Ausbildungsförderung zielt

zum Einen auf die Erhöhung bzw. Sicherung von Ausbildungsplätzen, zum Anderen auf die Verbesserung bzw. Sicherung der Übernahme von AusbildungsabsolventInnen ab. Die konkreten Festlegungen schließen die Schaffung einer bestimmten Anzahl von Ausbildungsplätzen, die Förderung von zukunftsweisenden Berufen (IT) sowie die Bereitstellung finanzieller Mittel ein, um Anreize für zusätzliche Ausbildungsplätze zu geben.

„Ausbildungsplätze sind für meine Firma zu teuer.“

„Ein Auszubildender kostet während einer dreijährigen Lehre durchschnittlich 7.344 Euro, erwirtschaftet oder spart aber 5.765 Euro.“²³

■ Metallindustrie Nord

Hier handelt es sich um ein Verbundmodell, in das Betriebe einbezogen werden, die bisher nicht ausbilden. Die Kosten der Ausbildung werden zwischen Betrieben und öffentlicher Hand aufgeteilt. Darüber hinaus fungiert ein anerkannter Qualifizierungsträger als Vertragspartner. Im Nordverbund der Metallindustrie wurde ein externes Ausbildungsmanagement (exam) eingerichtet, das kostenfreie Dienstleistungen für kleine und mittlere Unternehmen in Ausbildungsfragen übernimmt. Hierzu gehören die betriebliche Beratung und Akquirierung neuer Ausbildungsplätze sowie die Vermittlung von Partnern für Betriebe, die nicht aus eigener Kraft ausbilden können.

■ **Ausbildungsfonds der Baubranche**²⁴

Bereits seit 1976 gibt es im Bauhauptgewerbe einen solidarisch finanzierten Fonds zur Ausbildungsförderung. Die Unternehmen werden finanziell entlastet, während die Ausbildungsquote vergleichsweise hoch bleibt. Die Basis hierfür bietet der „Tarifvertrag über die Berufsbildung im Baugewerbe“.

Dieses Umlagesystem dient dazu, die Kosten für die Ausbildung neuer Fachkräfte gleichmäßig auf allen Schultern zu verteilen. Alle Unternehmen zahlen 1,6 Prozent ihrer Lohnsumme in das System ein. Betriebe, die ausbilden, bekommen etwa ein Drittel der Kosten erstattet, die durch einen Auszubildenden entstehen. Außerdem werden Ausbildungen in Handwerksberufen durch die Sozialkasse (Soka-Bau) der Bauwirtschaft gefördert.

„Die Wirtschaft braucht einfach keine weiteren Arbeitskräfte, sonst würde sie mehr Ausbildungsplätze schaffen.“

In Deutschland herrscht Fachkräftemangel. Das beklagt die Wirtschaft schon seit einiger Zeit. Durch zusätzliche Ausbildungsplätze kann dieser Mangel behoben werden.



Was der DGB vorschlägt

Der DGB beobachtet die Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt mit Sorge und setzt sich für eine Verbesserung der beruflichen Chancen von jungen Menschen ein. Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften hat die betriebliche Ausbildung im dualen System klaren Vorrang vor Alternativen wie vollzeitschulischen Ausbildungen mit Kammerprüfung. Die flächendeckende Einführung von zweijährigen Berufsausbildungen lehnt der DGB ab.

Eine zentrale Forderung des DGB bleibt die Einführung einer branchenbezogenen Ausbildungsplatzumlage. Bereits 1980 urteilte das Bundesverfassungsgericht klar für eine Ausbildungsplatzumlage und stellte den Nutzen für ArbeitnehmerInnen, im Besonderen aber für ArbeitgeberInnen, heraus. *„Die Berufsausbildungsabgabe hat die Möglichkeit eröffnet, den Arbeitgebern Hilfen zu leisten, damit auch in den kommenden Jahren für alle Arbeitgeber ein ... ausreichendes Angebot an Arbeitskräften zur Verfügung steht.“*²⁵

„Es gibt doch bereits den Ausbildungspakt von Politik und Wirtschaft. Das muss reichen.“

Trotz Ausbildungspakt wurde im Jahr 2005 ein Tiefststand an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen erreicht. Während es im August 2003 noch 51.631 Ausbildungsverträge gab, waren es 2005 nur noch 44.754.

In dem Wissen, dass eine Ausbildungsplatzumlage zurzeit politisch nicht durchsetzbar ist, haben sich der DGB und die Gewerkschaften auf eine Initiative mit mehreren Einzelschritten geeinigt, die sich an Kammern, die Tarifvertragsparteien und die Politik richtet²⁶.

■ Anforderungen an die Politik

- **Vollzeitschulische Ausbildungen mit Kammerprüfung** sind gegenüber Warteschleifen zu bevorzugen. Schulische Ausbildungen müssen mit festen Praxisanteilen verbunden sein und in Kooperation mit den Sozialpartnern gestaltet werden. Die Landesregierungen müssen entsprechende Rechtsverordnungen in Abstimmung mit den Sozialpartnern erlassen. Schulische Berufsausbildungen sollten nach Ansicht des DGB genauso vergütet werden wie betriebliche und sich an strikte Qualitätskriterien halten.

- **Ausbildungsbegleitende Hilfen** sollten als Regelangebot in das System der Berufsbildung integriert werden. Hierzu gehören fachliche Unterstützung sowie Unterstützung in Deutsch und Mathematik und sozialpädagogische Begleitung. Für jeden einzelnen Auszubildenden muss der individuelle Bedarf seitens Berufsschule und Ausbildungsstätte ermittelt werden. Die Kultusministerkonferenz wird aufgefordert, dieses Instrument zu entwickeln und hierbei gute Beispiele aus dem Ausland zu berücksichtigen.
- **Vorqualifikationen und Übergangsmangement als Berufsvorbereitende Maßnahmen** müssen so gestaltet sein, dass sie für Betriebe anrechenbar sind und somit für junge Menschen keine Warteschleifen darstellen. Die Länder müssen für entsprechende Regelungen sorgen. Die Berufs- und Arbeitsweltorientierung für Jugendliche muss systematisiert und als fester Bestandteil in den Unterricht integriert werden (z. B. Praktika, vertraglich geregelte Kooperationen zwischen Betrieben und Schule). Eine klar geregelte Kooperation zwischen Schulen, Bundesagentur für Arbeit und Partnerbetrieben muss ins Leben gerufen werden. Seitens des DGB wird ein Praktikumsleitfaden für Betriebs- und Personalräte entwickelt.
- **Finanzielle Hilfen für kleine und mittlere Unternehmen (KMU)**, die im Verbund mit einem anderen Betrieb oder einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte ausbilden, müssen direkt zur Verfügung gestellt werden. Hierbei sollten auch Kosten für externes Ausbildungsmanagement berücksichtigt werden.

■ Anforderungen an die Kammern

- Ausbildungsbetriebe sollen durch eine **kleine Umlage** der Kammern finanziell entlastet werden. Die Kosten sollen von allen Betrieben (auch von denen, die nicht ausbilden) mit den Kammerbeiträgen übernommen werden.
- Neue Ausbildungsbetriebe innerhalb einer Branche sollen durch ein Netzwerk **besser informiert und unterstützt** werden. Hiermit soll verhindert werden, dass Betriebe, die neu für die Ausbildung gewonnen wurden, wieder aus der Ausbildung aussteigen.

■ Anforderungen an die Tarifvertragsparteien

- Durch **Zielvereinbarungen und Branchenfonds** als Bestandteil von Tarifverträgen sollen mehr Ausbildungsplätze geschaffen werden. Hiermit soll das Engagement der Betriebe für Aus- und Weiterbildung gefördert werden.
- ArbeitnehmervertreterInnen in den Aufsichtsräten und die Personal- und Betriebsräte sind gefordert, **das Thema Ausbildung in ihren Betrieben stärker zu berücksichtigen**. Seitens des DGB wird ein Fragekatalog erarbeitet, mit dem die Ausbildungssituation im jeweiligen Betrieb analysiert und erörtert werden kann.



Anhang

Zahlen für Bremen und Sachsen-Anhalt

Arbeitslose Jugendlichen unter 25²⁷

März 2006: Bremen: 4.993 Sachsen-Anhalt: 29.991
März 2001: Bremen: 4.325 Sachsen-Anhalt: 30.489

Jugendarbeitslosigkeit in Bremen²⁸ (August 2005)

Gesamt	5.979
ohne Ausbildung	3.644
ohne Schulabschluss	954
Männer	3.416
Frauen	2.563
Personen mit Migrationshintergrund	869

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Jugendliche unter 25²⁹

Juni 2005: Bremen: 25.991 Sachsen-Anhalt: 85.239³⁰
Juni 2001: Bremen: 30.195 Sachsen-Anhalt: 123.302³¹

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Jahr 2005 (bis 30.9.)

Bremen: 6.424 Sachsen-Anhalt: 17.748

Noch nicht vermittelte BewerberInnen – Beratungsjahr 2004/05³²

Bremen: 285 Sachsen-Anhalt: 738

Anteil der arbeitslosen Jugendlichen mit Migrationshintergrund August 2005³³

Bremen: ca. 14 Prozent Sachsen-Anhalt: keine Daten

Fußnoten

- ¹ Jugend und Beruf, Repräsentativumfrage zur Selbstwahrnehmung der Jugend in Deutschland, Bertelsmannstiftung, Juni 2005, www.digitale-chancen.de/transfer/assets/699.pdf
- ² Statistik der Bundesagentur für Arbeit – Stand März 2006 (DZ/AM)
www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000000/html/start/index.shtml
- ³ Statistik Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslose unter 25 Jahren nach dem Rechtskreis SGB II. August 2005 ist der aktuellste verfügbare Berichtsmonat mit dieser Aufschlüsselung.
- ⁴ Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Jüngere (unter 25 Jahren), Statistik der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen
- ⁵ „Transparenz auf dem Ausbildungsmarkt“, J. G. Ulrich, März 2003
- ⁶ „Initiative zur Verbesserung der Ausbildungssituation“, Statement von Ingrid Sehrbrock zur Pressekonferenz, 30. März 2006
- ⁷ Berufsbildungsbericht 2003, Bundesministerium für Bildung und Forschung, www.berufsbildungsbericht.info
- ⁸ „Transparenz auf dem Ausbildungsmarkt“, J. G. Ulrich, März 2003
- ⁹ BiBB, Berufsbildungsbericht 2005, www.bmbf.de/pub/bbb_2005.pdf
- ¹⁰ Die Persönlichkeit macht die Reife aus, eine Handreichung des DGB zur Ausbildungsreife, März 2006
- ¹¹ Die Persönlichkeit macht die Reife aus, Eine Handreichung des DGB zur Ausbildungsreife
- ¹² Kritik und wenig Lob, DGB Jugend, aus Soli Aktuell 12/05, www.dgb-jugend.de/UNI114848524104582/doc154261A.html
- ¹³ siehe BiBB, Jobstarter – für die Zukunft ausbilden, www.bibb.de/de/21630.htm
- ¹⁴ Ein Jahr Erfahrungen mit EQJ-Maßnahmen in der Region Westfälisches Ruhrgebiet, Dr. Gertrud Kühnlein, Birgit Klein, Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, 2005, S. 36
- ¹⁵ Bundesagentur für Arbeit RD Niedersachsen-Bremen, Ausbildungsmarkt Niedersachsen Februar 2006
- ¹⁶ Prekäre Beschäftigung – Zukunftsaufgabe des DGB
- ¹⁷ Zum Thema MigrantInnen und berufliche Bildung siehe z. B. Integration durch Qualifikation, BiBB, 2003
- ¹⁸ Statistik Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslose unter 25 Jahren nach dem Rechtskreis SGB II (eigene Berechnungen)

- ¹⁹ Transparenz auf dem Ausbildungsmarkt, Aktuelle Lage, Intransparenzen und Lösungsmöglichkeiten, Joachim Gerd Ulrich/BiBB
- ²⁰ Heut ist Girl's Day, Die Tageszeitung, 27. April 2006
- ²¹ Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Nord, Infos zur Berufswahl, Quelle: Berufsbildungsbericht 2005, berufswahl.lernnetz.de/
- ²² BiBB, Ursula Beicht, Klaus Berger, „Aktuelle Entwicklung der tariflichen Ausbildungsförderung“
www.bibb.de/de/18185.htm
- ²³ Teilkostenberechnung des BiBB, MDZ, 19.10.02
- ²⁴ „Ausbildungsumlage statt Ausbildungspakt, DGB Region Ostbrandenburg, www.region-ostbrandenburg.dgb.de/article/articleview/4268/1/153/
- ²⁵ Entscheidungen – Bundesverfassungsgericht, NJW 1981, Heft 7, S. 333
- ²⁶ Initiative zur Verbesserung der Ausbildungssituation, Rede von Ingrid Sehrbrock, 30. März 2006
- ²⁷ Statistik der Bundesagentur für Arbeit – Stand März 2006 (DZ/AM)
www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000000/html/start/index.shtml
- ²⁸ Statistik der Bundesagentur für Arbeit – Stand August 2005, Arbeitslose unter 25 Jahren nach dem Rechtskreis SGB II
- ²⁹ Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Jüngere (unter 25 Jahren), Statistik der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen
- ³⁰ Nach Auskunft der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen
- ³¹ Jugend in Sachsen-Anhalt, Statistisches Landesamt, Jan. 2003, www.stala.sachsen-anhalt.de
- ³² Statistik der Bundesagentur für Arbeit – Nationaler Ausbildungspakt, NvB Tabelle 1
- ³³ Statistik der Bundesagentur für Arbeit – Arbeitslose unter 25 Jahren nach dem Rechtskreis SGB II

Zum Nachlesen

- *Jugend und Beruf, Repräsentativumfrage zur Selbstwahrnehmung der Jugend in Deutschland*, Bertelsmannstiftung, Juni 2005
www.iaw-koeln.de/uploads/83/docs/CBP05-Studie-Jugend_und_Beruf.pdf
- *Statistiken der Bundesagentur für Arbeit*
www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000000/html/start/index.shtml
- *Initiative zur Verbesserung der Ausbildungssituation, Statement von Ingrid Sehrbrock zur Pressekonferenz, 30. März 2006, Berlin*
www.dgb.de/dgb/gbv/reden/ausbildungsinitiative.pdf
- *Berufsbildungsbericht 2005, Bundesministerium für Bildung und Forschung*
www.bmbf.de/pub/bbb_2005.pdf
- *Berufsbildungsbericht 2003, Bundesministerium für Bildung und Forschung*
www.th-online.de/download/berufsbildungsbericht2003.pdf
- *Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge fällt auf den niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung*
www.bibb.de/de/print/23711.htm
- *Die Persönlichkeit macht die Reife aus, eine Handreichung des DGB zur Ausbildungsreife, März 2006*
- *Ein Jahr Erfahrungen mit EQJ-Maßnahmen in der Region „Westfälisches Ruhrgebiet“*
www.sfs-dortmund.de/docs/aktuelles/kurzstudie_harziv.pdf
- *Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife, ein Konzept für die Praxis, Expertenkreis für Ausbildungsreife, Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland*
www.swa-programm.de/tagungen/hamburg/kriterienkatalog_ausbildungsreife.pdf
- *Kritik und wenig Lob, DGB Jugend, aus Soli Aktuell 12/05*
www.dgb-jugend.de/UNI114848524104582/doc154261A.html

- *Begleitforschung des Sonderprogramms des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher, EQJ-Programm*
www.bmas.bund.de
- *Integration durch Qualifikation, BiBB, 2003*
www.bibb.de/dokumente/pdf/pr_pr-material_2003_migranten.pdf
- *Soli – Das Magazin der DGB-Jugend zum downloaden:*
www.dgb-jugend.de/UNIQ114889476030804/doc113022A.html
- *Transparenz auf dem Ausbildungsmarkt, Aktuelle Lage, Intransparenzen und Lösungsmöglichkeiten, Joachim Gerd Ulrich/BiBB*
- *Heut ist Girls' Day, Die Tageszeitung, 27. April 2006*
www.taz.de
- *BiBB Homepage, Jobstarter – für die Zukunft ausbilden*
www.bibb.de/de/21630.htm
- *Entscheidungen – Bundesverfassungsgericht, NJW 1981, Heft 7, S. 333*
- *BiBB, Ursula Beicht, Klaus Berger, Aktuelle Entwicklung der tariflichen Ausbildungsförderung*
www.bibb.de/de/18185.htm
- *DGB-Positionspapier, „Neue Initiativen gegen Jugendarbeitslosigkeit“, Sept. 2003*
www.dgb.de/themen/themen_a_z/abisz_doks/j/jugendarbeitslosigkeit.pdf/view?showdesc=1

AnsprechpartnerInnen der DGB-Jugend Niedersachsen und Bremen

Landesjugendsekretär

Frank Ahrens
DGB-Bezirk Niedersachsen –
Bremen – Sachsen-Anhalt
Otto-Brenner-Straße 7
30159 Hannover
fon: 05 11/1 26 01-60
fax: 05 11/1 26 01-57
mobil: 01 60/8 82 96 51
E-Mail: frank.ahrens@dgb.de
www.gewerkschaftsjugend-
niedersachsen.de

JugendbildungsreferentInnen

Christine Löhmann
DGB-Region
Oldenburg-Wilhelmshaven
Kaiserstraße 4–6
26122 Oldenburg
fon: 04 41/2 18 76-14
fax: 04 41/2 18 76-54
mobil: 01 60/5 80 06 74
E-Mail: christine.loehmann@dgb.de

Mirjam Blumenthal
DGB-Region Niedersachsen-Mitte
Otto-Brenner-Straße 1
30159 Hannover
fon: 05 11/1 63 87-28
fax: 05 11/1 63 87-34
mobil: 01 60/8 82 59 90
E-Mail: mirjam.blumenthal@dgb.de

Sylvia Heise
DGB-Region Niedersachsen-Mitte
Otto-Brenner-Straße 1
30159 Hannover
fon: 05 11/1 63 87-27
fax: 05 11/1 63 87-34
mobil: 01 60/8 82 59 90
E-Mail: sylvia.heise@dgb.de

Moritz Blanke
DGB-Region SüdOstNiedersachsen
Wilhelmstraße 5
38100 Braunschweig
fon: 05 31/4 80 96-37
fax: 05 31/4 80 96-17
mobil: 01 60/5 80 06 75
E-Mail: moritz.blanke@dgb.de

Pia Gries
DGB-Region Südniedersachsen-Harz
Obere Masch 10
37073 Göttingen
fon: 05 51/4 88 89 94
fax: 05 51/48 63 82
mobil: 01 51/142 702 09
E-Mail: pia.gries@dgb.de

Sabine Herold
DGB-Region Bremen-Bremerhaven
Bahnhofsplatz 22–28
28195 Bremen
fon: 04 21/3 35 76-21/22
fax: 04 21/3 35 76-60
mobil: 01 70/6 34 24 95
E-Mail: sabine.herold@dgb.de

Ansprechpartnerin der DGB-Jugend in Sachsen-Anhalt

Landesjugendsekretärin

Katrin Skirlo
DGB-Bezirk Niedersachsen –
Bremen – Sachsen-Anhalt
Landesverband Sachsen-Anhalt
Otto-von-Guericke-Straße 6
39104 Magdeburg
fon: 03 91/6 25 03-30
fax: 03 91/6 25 03-27
E-Mail: katrin.skirlo@dgb.de
www.gewerkschaftsjugend.de

Jugendbildungsreferent

Sven Michalak
DGB-Bezirk Niedersachsen –
Bremen – Sachsen-Anhalt
Landesverband Sachsen-Anhalt
Otto-von-Guericke-Straße 6
39104 Magdeburg
fon: 03 91/6 25 03-30
fax: 03 91/6 25 03-27
E-Mail: sven.michalak@dgb.de
www.gewerkschaftsjugend.de



w w w . n i e d e r s a c h s e n . d g b . d e
w w w . g e w e r k s c h a f t s j u g e n d - n i e d e r s a c h s e n . d e
w w w . g e w e r k s c h a f t s j u g e n d . d e