

Positionspapier zur Situation lernschwacher Jugendlicher

Die aktuelle Situation

Auf die Wirtschaft kommen in den nächsten Jahren erhebliche Veränderungen und Herausforderungen zu. So entwickelt sich in der deutschen Industriegesellschaft ein demographischer Wandel, der neue Anforderungen an Unternehmen, Arbeitnehmer und die Politik stellt. Sinkende Geburtenraten haben

- eine Abnahme jüngerer Erwerbstätiger,
- ein höheres Durchschnittsalter der Belegschaften und
- einen zunehmenden Arbeitskräftemangel

zur Folge.

Die fortlaufende Überalterung der Gesellschaft befindet sich gerade erst am Anfang. Die Alterung und ein massiver Austritt der Beschäftigten aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand wird gerade dann zu erwarten sein, wenn die geburtenschwachen Jahrgänge auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt vordringen. Mit dieser demografischen Entwicklung droht uns ein erheblicher Fachkräftemangel, der in einigen Branchen bereits heute schon spürbar ist. Klein- und Mittelunternehmen sind dabei wesentlich stärker von einem Fachkräftemangel betroffen als die Großunternehmen. Bereits heute kostet der Fachkräftemangel nach ersten Schätzungen ca. 18,5 Milliarden Euro¹ und wird auch in Zukunft steigende Kosten verursachen.

Gleichzeitig macht die Entwicklung hin zu einer Informations- und Wissensgesellschaft einen nachhaltigen strukturellen Wandel der beruflichen Anforderungen an fast allen Arbeitsplätzen erforderlich.

¹ <http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,512911,00.html>

Entsprechend steht die betriebliche Personalpolitik und Organisationsentwicklung vor der Aufgabe einer gesundheits- und altersgerechten, aber auch innovations- und qualifikationsfördernden Arbeitsgestaltung. Es ist notwendig alle verfügbaren Ressourcen der Gesellschaft zu nutzen. Neben einer Erhöhung des Erwerbstätigenpotential von älteren Arbeitnehmern und Frauen geht es insbesondere um die Qualifikation der jungen Generation. Es ist unserer Meinung nach unabdingbar, dass die Unternehmen jetzt reagieren und verstärkt eigene Nachwuchskräfte ausbilden.

Umso unverständlicher und beklagenswerter ist es, dass in Deutschland unzählige Ausbildungsplätze fehlen. Hinter den hohen Zahlen verbirgt sich weniger ein Problem, sondern vielmehr ein Potenzial, aus denen Fachkräfte gewonnen werden können. Wie schwierig die gegenwärtige Situation ist, verdeutlichen die Zahlen vom September 2007:

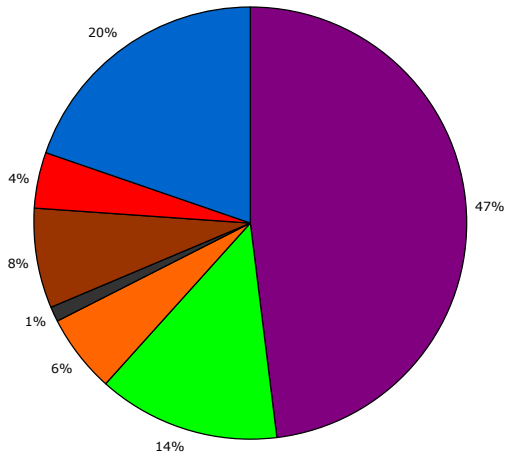
	BewerberInnen		Ausbildungsstellen	
	gesamt	unvermittelte	betriebliche	unbesetzte
Ost	186.546	8.551	67.150	2.338
West	547.542	20.546	355.763	15.953
Gesamt*	734.276	29.102	423.042	18.359

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

↙ **Δ 311 234** ↘

Werden die angebotenen betrieblichen Ausbildungsstellen von der Anzahl der Bewerber abgezogen bleibt eine Lücke von 311 234 unvermittelter Bewerber. Auch wenn die außerbetrieblichen Ausbildungsplätze von 93 400 mit eingerechnet werden, bleibt noch eine Lücke von 217 834. Diese Bewerber werden bisher in so genannte Überbrückungsmaßnahmen der Arbeitsagentur vermittelt (Einstiegsqualifizierung, Berufsvorbereitungsjahr etc.) und können sich dann im nächsten Jahr erneut auf einen Ausbildungsplatz bewerben.

Verbleib der Bewerber



47% Berufsausbildung

14% Schule / Studium / Praktikum

6% Erwerbstätigkeit

1% Bundeswehr / Zivildienst / FSJ

8% Fördermaßnahmen

4% Bisher ohne Perspektive

20% Keine Angaben

Qualifizierung lernschwacher Jugendlicher

Ein Teil dieser nicht vermittelten Bewerber sind die so genannten „Lernschwachen“ oder „Praxisbegabte“ Jugendliche. Neben den quantitativen Problemen der dualen Ausbildung wollen wir den Fokus auf diese Gruppe Jugendlicher legen. Sie benötigen gesonderte Ansprachen und Förderungen, denn gerade die Schwächsten bekommen bei einem Überangebot an Bewerbern keine Chance auf eine qualifizierte Berufsausbildung. Damit meinen wir auf keinen Fall die Entwicklung eigener Berufe mit z.B. zweijähriger Ausbildungszeit wie den Maschinen- und Anlagenführer. Die zweijährigen Ausbildungsberufe können das Defizit der betrieblichen Anforderungen, z.B. moderne Technologien, nicht ausgleichen und sichern keine dauerhafte Berufsfähigkeit. Gerade auch in Bezug auf die Tendenz, dass die Beschäftigung geringqualifizierter Arbeitnehmer abnimmt. Zielführend ist es also nicht, die Lernschwachen durch Sondermaßnahmen als „Randgruppe“ abzugrenzen. Unserer Meinung nach sind Lerndefizite nicht durch kürzere Ausbildungszeiten zu vermitteln sondern durch längere. Deshalb gilt für uns der Grundsatz: Wer schlechter lernt braucht mehr Zeit und muss dementsprechend gefördert werden, z. B. durch entsprechende zusätzliche Maßnahmen für lernschwache Jugendliche, die in einen 3 oder 3 ½ jährige Aus-

bildungsberufe integriert werden und dadurch 4 oder 4 ½ Jahre lernen. Dazu gibt es bereits bewährte Förderprogramme wie z.B. Start in den Beruf.

Der folgende Vorschlag befasst sich deshalb mit der Förderung von lernschwachen Jugendlichen. Denn unter Berücksichtigung der oben genannten Probleme kann es sich weder die Wirtschaft noch die Gesellschaft leisten ein Potential von hunderttausenden junger Leute links liegen zu lassen.

Was verstehen wir unter Lernschwäche?

Unter Lernschwäche verstehen wir Schüler, die durch ein verzögertes Lerntempo oder durch gravierende Sprachdefizite mit dem Durchschnitt der Klasse nicht mehr mithalten können und dadurch einen schlechten bzw. keinen Schulabschluss erlangt haben. Lernschwächen können auch auf Teilschwächen zurückgeführt werden, wie z. B. einer Schreibschwäche, Legastenie oder einer Rechenstörung (Dyskalkulie). Dies alles kann dazu führen, dass wenig Kenntnisse in Deutsch, Mathe, Naturwissenschaften etc. vorhanden sind und die Schüler so für die Unternehmen nicht ausbildungsfähig sind. Ebenso können psychische Belastungen wie die Scheidung der Eltern zu Lernschwäche führen.

Natürlich muss einerseits das Ziel angestrebt werden, die Ausbildungsreife durch die Regelbeschulung zu erreichen und nicht durch zusätzliche „Reparaturmaßnahmen“ auszubessern. Dafür muss das Bildungssystem reformiert werden. Die IG BCE Jugend hat mit ihrem Positionspapier „Bildung-besser-machen“ eindeutige Positionen verfasst, die dafür umgesetzt werden müssen. Uns ist klar, dass eine Umstrukturierung und Anpassung des Bildungssystems nicht von jetzt auf gleich funktioniert, darum müssen auch die Unternehmen ihren Anteil dazu beitragen. In den nächsten Jahren haben sie noch die Möglichkeit, sich die leistungsstärksten Auszubildenden auszusuchen. Die Demographische Entwicklung zeigt uns allerdings, dass die Auswahlmöglichkeiten an Bewerbern für die Betriebe abnehmen wird. Zusätzlich erschweren die regionalen Unterschiede der Schulabschlüsse die Auswahl der Bewerber. Es besteht daher ein dringender gesellschaftspolitischer Handlungsbedarf, auch lernschwachen Jugendlichen eine Ausbildung zu ermöglichen.

Ausbildungsverlängerung

Wir schlagen deshalb vor, für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten eine Ausbildungsverlängerung anzubieten. Das bedeutet für uns, dass die reguläre Ausbildungszeit in einem vorhandenen Ausbildungsberuf von drei bzw. dreieinhalb Jahren, um ein Jahr ausgedehnt wird und die Inhalte nur in längerer Zeit vermittelt werden. Die Ausbildungsinhalte sollen also nicht verändert werden.

Zusätzlich müssen über die komplette Ausbildungszeit neben den Ausbildungsinhalten, schulische Defizite behoben und durch sozialpädagogische Maßnahmen, wie z.B. bei „Start in den Beruf“, auch soziale Kompetenzen vermittelt werden. Diese sozialpädagogischen Maßnahmen sollten von einem Externen - weder aus dem Ausbildungsbetrieb noch Berufsschule - in Form eines Netzwerkes durchgeführt und begleitet werden. Dies könnte z.B. die Arbeitsagentur wahrnehmen, die die Erfahrung durch die verschiedensten Maßnahmen haben. Die Finanzierung wäre durch Umschichtungen der bestehenden Fördermittel für den Arbeitgeber kostenneutral, wie bereits bei „Start in den Beruf“ praktiziert. „Länger lernen“ kann allerdings nur in Verbindung mit einer Qualitätskontrolle stattfinden, deren Rahmenbedingungen festgelegt werden müssen. Diese sollen sicherstellen, dass keine „Mitnahmeeffekte“ (Fördergelder) stattfinden.

Gerade bei Lernschwächeren können unserer Meinung nach nur langsames Lernen, sozialpädagogische Betreuung und mehr Übungsphasen zum Erfolg führen. Dabei ist auch zu beachten, dass in der Berufsschule für diese Jugendlichen eine separate Klasse gebildet wird, damit schulische Defizite auch dort aufgeholt werden können.

Die lernschwachen Jugendlichen hätten somit die Chance einen qualifizierten Ausbildungsberuf zu erlernen und erfahren keine Ausgrenzung durch das Entwickeln einer eigenständigen Berufsgruppe. Der Status als Auszubildender ist in diesem Zusammenhang wichtig und auch gesichert.

Forderungen

Ein Ausbildungsvertrag über eine verlängerte Ausbildungszeit ist zurzeit laut Berufsbildungsgesetz nicht möglich, da die Ausbildungszeit in den Ausbildungsordnungen festgelegt ist. Hier ist der Gesetzgeber gefordert, entsprechende Regelungen zu treffen und eine Öffnung für tarifliche Vereinbarungen zu schaffen. Denn Qualifizierung bleibt eine wesentliche Voraussetzung für Wachstum und Beschäftigung.

Eine solide berufliche Ausbildung liefert das breite Fundament, um nicht nur die Beschäftigungsfähigkeit, sondern auch die Fähigkeit zur Weiterbildung jedes Einzelnen zu vermitteln. Es müssen alle vorhandenen Ressourcen genutzt werden bevor Facharbeiter aus dem Ausland rekrutiert werden („Greencard“). Dazu benötigen wir qualifizierte Ausbilder, die auch die nötigen pädagogischen Qualifikationen haben. Aus diesem Grunde fordern wir die Wiedereinführung einer weiterentwickelten Ausbilder-eignungsverordnung.

Aus den aktuellen Angaben der Bundesagentur für Arbeit geht hervor, dass Einstiegsqualifizierungen in 2007 für rund zwei Drittel der Teilnehmer eine erfolgreiche Brücke in die Berufsausbildung war. 65,5 Prozent mündeten demnach in eine betriebliche Ausbildung, weitere 8,5 Prozent in eine außerbetriebliche oder schulische Berufsausbildung.

Bei solchen Vermittlungschancen fordern wir die Bundesregierung auf tätig zu werden und die Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen in die duale Ausbildung zu integrieren. So haben die Jugendlichen gleich die Chance auf eine qualifizierte Berufsausbildung.

Berufsvorbereitende Maßnahme - Start in den Beruf

Des Weiteren fordern wir die Unternehmen auf, solange es noch keine gesetzliche Grundlage für eine Ausbildungsverlängerung in unserem Sinne gibt, für lernschwache Jugendliche berufsvorbereitende Maßnahmen wie z.B. „Start in den Beruf“ anzubieten.

In der chemischen Industrie gibt es dazu einen eigenen erfolgreichen Tarifvertrag zur Förderung der Integration von Jugendlichen aus dem Jahre 1989 – „Start in den Beruf“. In diesem Tarifvertrag werden die Jugendlichen, denen die Voraussetzungen für eine Ausbildung fehlen, 6-12 Monate qualifiziert und durch Betriebseinsätze, Berufsschulbesuche, Förderunterricht und soweit erforderlich sozialpädagogischer Betreuung auf eine Ausbildung vorbereitet. Dieses Programm hat beim Übergang in Ausbildung oder Beschäftigung eine 80%ige Erfolgsquote.

Um eine flächendeckende Umsetzung der tarifvertraglichen Möglichkeiten zu erreichen, fordern wir alle Tarifparteien auf, die tarifvertragliche Vereinbarung zur Schaffung „Start in den Beruf“ auf weitere Organisationsbereiche der IG BCE auszuweiten. Denn wir benötigen unter oben beschriebenen Problemen geeignete Bewerber und gut ausgebildete Fachkräfte.