

Margarete Jäger, Hans Uske

Daten und Meinungen zur Ausbildungssituation in der Region Emscher-Lippe¹

1. Relevante Daten zur aktuellen Ausbildungssituation in der Region

Die Emscher-Lippe-Region galt schon in den letzten Jahren als arbeitsmarktpolitisches Sorgenkind Nordrhein-Westfalens. Die „Sichtbarmachung“ der tatsächlichen Arbeitslosenzahlen durch die statistischen Änderungen im Zuge der „Hartz IV“-Reformen zeigten im Februar 2005 – besonders für Gelsenkirchen – das ganze Ausmaß der Probleme:²

- Mit 26,4 % hat Gelsenkirchen die deutlich höchste Arbeitslosenquote von NRW.
- 57,6 % aller Ausländerinnen und Ausländer in Gelsenkirchen sind arbeitslos.
- 31,8 % aller Jugendlichen unter 25 Jahren sind arbeitslos.
- 27,4 % aller Jugendlichen unter 20 Jahren sind arbeitslos.

Auch die Berufsbildungsstatistik meldet für Gelsenkirchen (aber in geringerem Maße auch für Recklinghausen) Negativ-Rekord. Die Angebots-Nachfrage-Relation bei den Berufsausbildungsplätzen, also das Verhältnis zwischen den angebotenen Lehrstellen und der Zahl der Bewerber, sinkt seit Jahren kontinuierlich. Mit 82,1 hat Gelsenkirchen die zweitschlechteste Relation in ganz Deutschland (BMBF 2004).³ In keiner Stadt Westdeutschlands haben Jugendliche es so schwer, eine Ausbildungsstelle und eine Arbeit zu finden. Erfahrungsgemäß haben jugendliche Migrantinnen und Migranten dabei besondere Probleme.

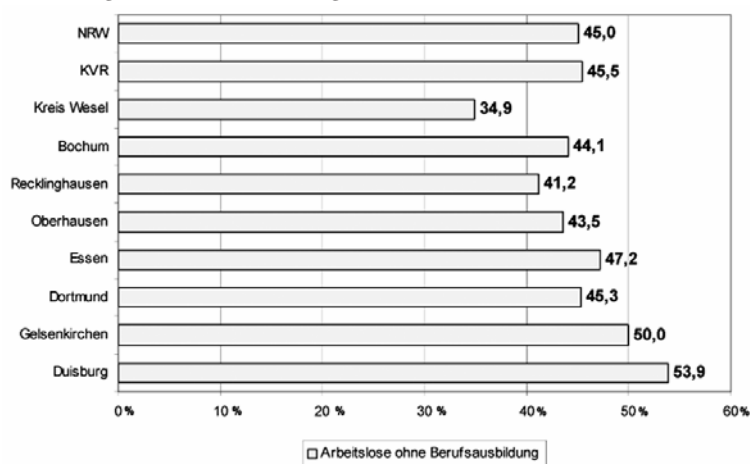
1 Bei dem folgenden Aufsatz handelt es sich um eine gekürzte Version eines Monitoring-Berichtes, der im Oktober 2005 im Rahmen des STARegio-Projektes AufWIND, im Auftrag des Berufsfortbildungswerks des DGB Ruhr-Emscher-Lippe entstanden ist.

2 Agentur für Arbeit Gelsenkirchen (2005): Der Arbeitsmarkt im Bezirk der Agentur für Arbeit Gelsenkirchen. Arbeitsmarktreport. Berichtsmontat Februar 2004. Aktuell (September 2005) hat sich die Situation – auf immer noch hohem Niveau – wieder etwas entspannt.

3 Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2004, Bonn, Berlin 2004

Und diese Probleme werden in absehbarer Zeit nicht geringer. Die Hoffnung, dass bei allen negativen Folgen des demografischen Wandels wenigstens eine sinkende Nachfrage nach Ausbildungsplätzen die Angebotslücken ausgleicht, wird sich für die nächsten Jahre noch nicht erfüllen. Tatsächlich steigt die Zahl der Jugendlichen, die versorgt werden müssen, bis 2010 erst einmal an.⁴

Tabelle 1: Arbeitslose ohne Berufsausbildung (Ende September 2004, in Prozent) in Arbeitsagenturbezirken des Ruhrgebiets.



(Quelle: RVR 2005, S.7)

Besondere Arbeitsmarktprobleme haben Menschen, die keine Berufsausbildung haben. Dies trifft auf genau die Hälfte aller Arbeitslosen im Agenturbezirk Gelsenkirchen zu und auf 41,2 % im Bezirk Recklinghausen. Jugendlichen ohne Berufsausbildung drohen daher im besondern Maße Arbeitslosenkarrerien. Tabelle 1 zeigt, wie hoch der Anteil der Arbeitslosen ohne Berufsausbildung im Vergleich zum Umland ist.

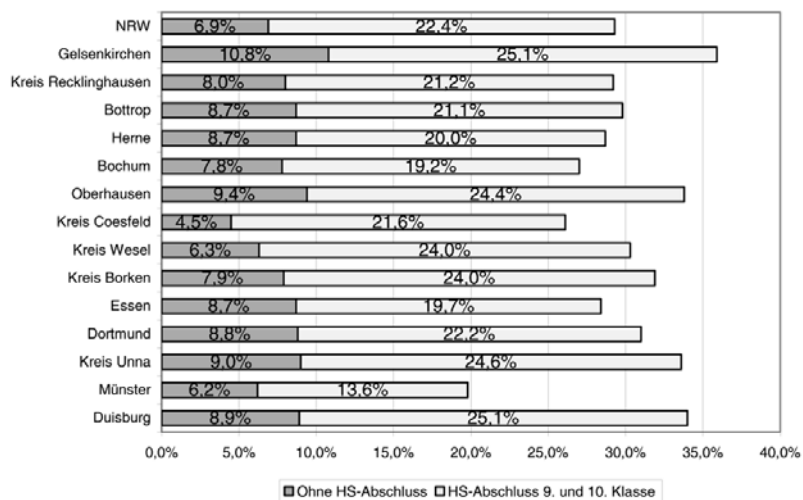
Auffallend ist, dass innerhalb der Emscher-Lippe Region enorme Unterschiede existieren. Während in der Geschäftsstelle Gelsenkirchen der Arbeitsagentur Gelsenkirchen 55,9% aller Arbeitslosen keine abgeschlossene Berufsausbildung haben, sind es in den Geschäftsstellen Dorsten (39,0 %) und Datteln (37,1 %) erheblich weniger.⁵

⁴ Bosch, Gerhard; Nordhause-Janz, Jürgen: Arbeitsmarkt NRW: Entwicklungen und Herausforderungen. Eine Studie des Instituts Arbeit und Technik, Gelsenkirchen 2005, S. 6)

⁵ Regionalverband Ruhr: Arbeitsmarkt Ruhrgebiet. Strukturanalyse 2004. Sonderuntersuchung über Arbeitslose – Ende September, Essen 2005, S. 7)

Haben Schülerinnen und Schüler in der Emscher-Lippe-Region schlechtere Chancen, weil sie schlechtere Schulabschlüsse haben? Tatsächlich gibt es heute kaum noch Arbeitsplätze oder gar Ausbildungsplätze für Schülerinnen und Schüler ohne Schulabschluss. Und auch der Hauptschulabschluss gilt in der öffentlichen Wahrnehmung als entwertet. „Wer in Deutschland auf der Hauptschule bleibt hat schon verloren. Die wenigsten finden einen Job“, schrieb im letzten Jahr die Wochenzeitung „Die Zeit“ (05.08.2004) in ihrer Titelgeschichte „Generation ohne Zukunft“. Auch wenn dies ein Pauschalurteil ist – immerhin haben aktuell 43,3 % aller Lehrlinge im Handwerk im Kammerbezirk Münster „nur“ einen Hauptschulabschluss⁶ –, so bleibt doch die Tatsache, dass der Hauptschulabschluss heute als Risikoabschluss angesehen werden muss. Immer mehr Berufe bleiben Hauptschulabgängerinnen und -abgängern verschlossen. In den verbleibenden Berufen konkurrieren sie zunehmend mit den Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit Realschulabschluss oder Abitur. Dies gilt besonders für Bezirke mit einer problematischen Angebots-Nachfrage-Relation, also einem schlechten Verhältnis von Angebot an Lehrstellen und Nachfrage nach Lehrstellen – wie in der Emscher-Lippe-Region.

Tabelle 2: Schulabgängerinnen und Schulabgänger in der Emscher-Lippe-Region ohne Abschluss und mit Hauptschulabschluss im Schuljahr 2004/2005 im Verhältnis zum Umland in



(Quelle: Bildungsportal NRW – Schul Info NRW, <http://www.bildungsportal.nrw.de/BP/>; 2005)

Der Arbeitsagenturbezirk Gelsenkirchen hat – wir bereits erwähnt – hinter Bautzen die zweitschlechteste Angebot-Nachfrage-Relation in ganz Deutschland. Im Bezirk

6 Handwerkskammer Münster: Jahresbericht 2004, S. 16

Recklinghausen sieht es nur unwesentlich besser aus. Die Chancen auf einen Ausbildungsplatz sind für die Jugendlichen der Region also besonders gering. Sie erscheinen noch geringer, wenn man die Schulabschlüsse mit denen des Umlands vergleicht. Tab. 2 zeigt, wie die Region im Vergleich zu den Nachbarstädten und -kreisen abschneidet. Gelsenkirchen ist die Stadt im Ruhrgebiet mit den meisten Schülerinnen und Schülern ohne Hauptschulabschluss. Recklinghausen und Bottrop liegen etwa im Ruhrgebietsdurchschnitt. Deutlich bessere Werte haben die beiden angrenzenden Kreise Coesfeld und Wesel. Wie sehr sich die Chancen der Jugendlichen innerhalb des Regierungsbezirkes Münster unterscheiden, zeigt der Vergleich zur Bezirkshauptstadt: Münster hat deutlich weniger Schülerinnen und Schüler ohne Schulabschluss und nur halb so viele Hauptschulabgänger wie Gelsenkirchen.

In verschiedenen Studien wird immer wieder dargelegt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund besondere Probleme in der Schule haben.⁷ Auch hierüber gibt die Schulstatistik Auskünfte. Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass die Statistik „Ausländer“ und nicht „Migranten“ erfasst. Das ist problematisch:

- Viele Migrantinnen und Migranten sind mittlerweile eingebürgert – nach einer Umfrage des Zentrums für Türkeistudien sind es gerade im Ruhrgebiet besonders viele, nämlich 22 %.⁸
- Viele besitzen die doppelte Staatsbürgerschaft. Nach den Zahlen des Essener Kinderberichtes befinden sich unter den Essener Kindern im Alter zwischen 10-15 Jahren 13,4 % Nichtdeutsche und 10,3 % Doppelstaatler (Stadt Essen 2004, S.91). Vergleichbare Zahlen für die Emscher-Lippe-Region gibt es allerdings nicht.
- Andere Migrantinnen und Migranten, die Aussiedlerinnen und Aussiedler, werden in der Statistik als Deutsche behandelt. Gerade diese Gruppe wird aber im Bereich der Schulausbildung und beim Übergang Schule-Beruf häufig als besonders problembehaftet beschrieben.⁹

Das Kriterium der Staatsangehörigkeit verliert also, wie auch der Zuwanderungsbericht der Landesregierung feststellt, zunehmend an Aussagekraft für die Erfassung von Migrationsprozessen.¹⁰ Tabelle 3 gibt also nur bedingt Auskunft über die

7 Z. B. Projekt Ruhr (Hrsg.): Bildungsbeteiligung im Ruhrgebiet. Auf der Suche nach einer „neuen Kompensatorik“, Essen 2003; BQN Emscher-Lippe: Jugendliche Migrantinnen und Migranten in der Region Emscher-Lippe. Probleme und Chancen beim Übergang Schule-Beruf. Eine Situationsanalyse, 2004; Esch, Karin; Langer, Dirk: Das Ruhrgebiet: Eine ganz normale Bildungsregion?! Zählflussiger Bildungsverkehr entlang der A 42, IAT-Report, Gelsenkirchen 2004.

8 Zentrum für Türkeistudien: Ethnisches Mosaik des Ruhrgebiets. Typisierung der Stadtteile und Potenziale der Migranten, Essen 2002, S. 20.

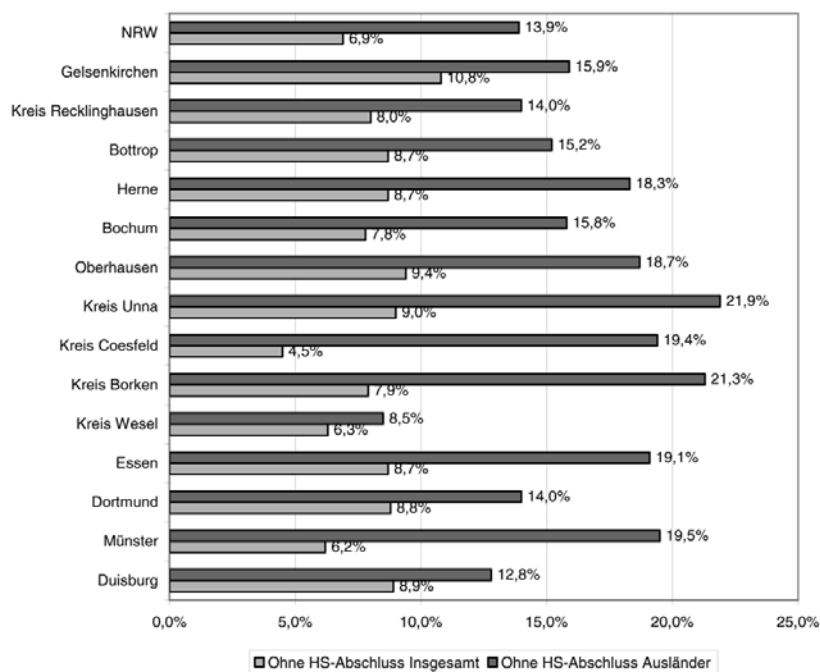
9 Z. B. BQN Emscher-Lippe 2004.

10 Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes NRW: Zuwanderung und Integration in Nordrhein-Westfalen. 3. Bericht der Landesregierung, Düsseldorf 2004, S. 43.

Frage, ob und in welchem Ausmaß Migrantinnen und Migranten besondere Probleme beim Übergang Schule-Beruf haben.

In NRW verlassen Schülerinnen und Schüler ohne deutschen Pass deutlich häufiger die Schule ohne Abschluss. Auffallend ist aber, dass in Gelsenkirchen der Abstand zum Durchschnitt besonders niedrig ist. Dies gilt in geringerem Maße auch für Recklinghausen und Bottrop. Im Umland dagegen (mit Ausnahme des Kreises Wesel) haben Jugendliche ohne deutschen Pass deutlich größere Probleme die Schule mit einem Schulabschluss zu verlassen.¹¹

Tabelle 3: Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss in % und ausländische Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss in % im Schuljahr 2004 / 2005

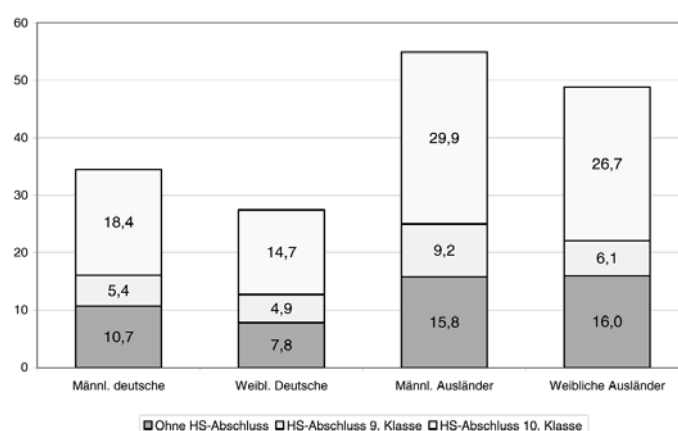


(Quelle: Bildungsportal NRW – Schul Info NRW; 2005)

¹¹ Dieser Befund deckt sich mit den Ergebnissen von Kersting 2002. Kersting erklärt dies durch „Unterschiede zwischen den Städten, denn in Gelsenkirchen und Herne, die relativ homogene Sozialraumstrukturen mit einem Übergewicht armer Stadtteile haben, sind die Unterschiede zwischen Deutschen und Ausländern geringer als in den Städten Essen, Bochum oder Dortmund, in denen es auch heute noch in größerer Zahl bürgerliche Viertel der deutschen Mittelschicht mit nur geringen Ausländeranteilen gibt. Besonders in den Stadtteilen, in denen ausländische Jugendliche mehr oder weniger unter sich sind, verlässt ein großer Teil von ihnen die Haupt- oder die Gesamtschulen ohne einen Abschluss“ (Kersting 2002, S.6)

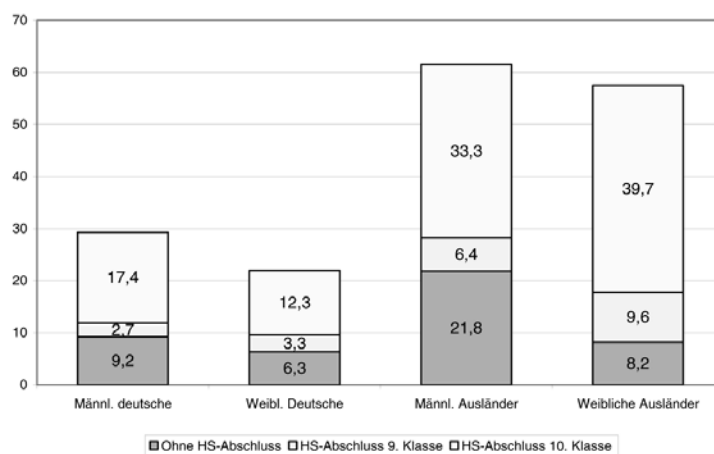
Die Schulstatistik lässt weitere Differenzierungen zu. Sie unterscheidet zwischen männlichen, weiblichen und ausländischen Jugendlichen. Sie erlaubt außerdem einen Binnenvergleich der Emscher-Lippe-Region mit den Städten Bottrop und Gelsenkirchen sowie dem Kreis Recklinghausen. Dabei zeigen sich Gemeinsamkeiten aber auch Unterschiede:

Tabelle 4: Schulabgängerinnen und Schulabgänger in Gelsenkirchen (Abgänger 2004) mit niedrigen Bildungsabschlüssen in Prozent der Personengruppe



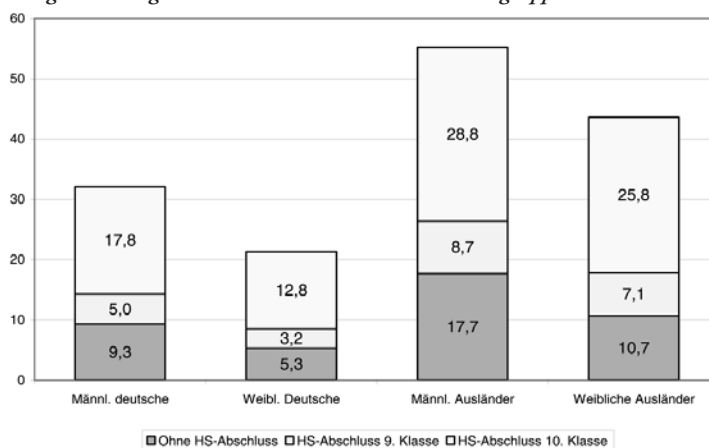
(Quelle: Bildungsportal NRW – Schul Info NRW, 2005; eigene Berechnung)

Tabelle 5: Schulabgängerinnen und Schulabgänger in Bottrop (Abgänger 2004) mit niedrigen Bildungsabschlüssen in Prozent der Personengruppe



(Quelle: Bildungsportal NRW – Schul Info NRW, 2005; eigene Berechnung)

Tabelle 6: Schulabgängerinnen und Schulabgänger in Recklinghausen (Abgänger 2004) mit niedrigen Bildungsabschlüssen in Prozent der Personengruppe



(Quelle: Bildungsportal NRW – Schul Info NRW, 2005; eigene Berechnung)

Auffallend ist zunächst, dass gerade männliche Jugendliche deutlich größere Probleme haben, einen „besseren“ Schulabschluss zu bekommen. Sie gehen zudem überdurchschnittlich oft ohne einen Schulabschluss von der Schule. Hier unterscheidet sich die Region nicht von anderen Regionen.

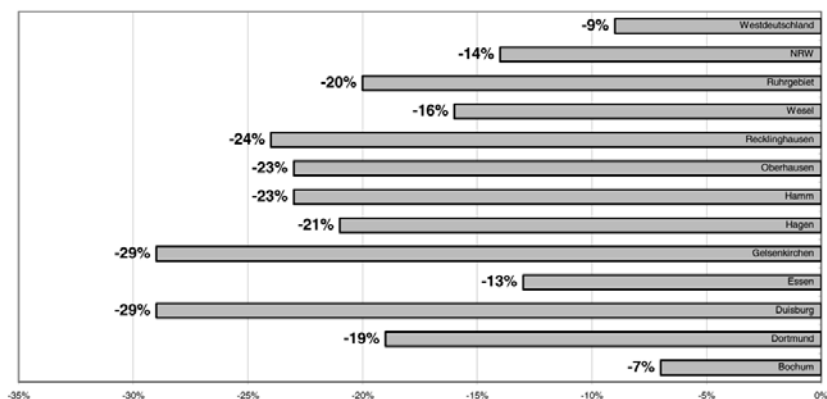
Ausländische Jugendliche haben nach wie vor größere Probleme als ihre deutschen Mitschülerinnen und Mitschüler. Auffallend ist aber auch hier, dass mittlerweile die Mädchen besser abschneiden als die Jungen.

Bemerkenswert ist der Vergleich zwischen Gelsenkirchen, Bottrop und dem Kreis Recklinghausen. Während in Gelsenkirchen die ausländischen Mädchen mit der hohen Zahl von 16 % genauso häufig ohne Schulabschluss die Schule verlassen wie die ausländischen Jungen, liegen die ausländischen Mädchen in Bottrop mit 8,2 % noch vor den deutschen Jungen mit 9,2 % und erst Recht vor den ausländischen Jungen, von denen 21,8 % keinen Schulabschluss erreichen! Ähnlich sehen die Zahlen für Recklinghausen aus.

Die Schulstatistiken haben einen Überblick darüber gegeben, wie gut die Schulabschlüsse in der Region sind, wie der Vergleich zum Umland aussieht und welche Schülergruppen besonders betroffen sind. Bildungsmängel allein können aber nicht erklären, warum in der Emscher-Lippe-Region die Ausbildungsprobleme so besonders groß sind.

Ein regionaler Vergleich der 90er-Jahre zeigt, wie sehr die Emscher-Lippe-Region seit nunmehr 15 Jahren unter dem Verlust von Ausbildungsplätzen zu leiden hat.

Tabelle 7: Regionale Differenzierung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Arbeitsamtsbezirken in allen Ausbildungsbereichen (1990-2000) in %.



(Quelle: Projekt Ruhr 2003, S. 54)

Tabelle 8 zeigt, wie sich dieser Trend in den letzten Jahren fortgesetzt hat. Sie zeigt aber auch, dass im Jahre 2004 in Gelsenkirchen erstmals wieder mehr Lehrstellen zur Verfügung standen. Da die wirtschaftliche Situation in der Region sich nicht deutlich verbessert hat, kann dies als Hinweis darauf gewertet werden, dass die verschiedenen politischen Anstrengungen von Seiten des Landes und des Bundes, in dieser Region mehr Ausbildungsplätze zu schaffen (u.a. durch Projekte wie STA-Regio) auf fruchtbaren Boden gefallen sind.

Tabelle 8: Angebote auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Jährliche Veränderungen seit 2000 im regionalen Vergleich in %.

	2000	2001	2002	2003	2004
Deutschland	- 1,50	- 1,21	- 7,32	- 2,63	2,68
NRW	0,16	- 2,04	- 9,14	- 4,02	4,26
Gelsenkirchen	-10,01	-4,38	-7,50	-2,09	6,24
Recklinghausen	-7,21	-1,37	-10,50	-5,09	0,00
Dortmund	1,99	-4,57	-6,73	-1,51	1,98
Essen	0,02	-0,22	-11,42	-5,55	3,96
Duisburg	-8,45	1,64	-1,30	0,55	-3,24
Münster	9,31	-4,92	-4,93	-1,79	2,58

(Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnung)

2. Was denken regionale Unternehmen über die Ausbildungssituation in der Region Emscher-Lippe? – Ergebnisse einer Befragung

Wie sehen Unternehmen der Region Emscher-Lippe Anforderungen und Hindernisse bei der Ausbildung? Im Rahmen des projektbegleitenden Monitorings hat das STARregio-Projekt AufWIND eine Unternehmensbefragung¹² vorgenommen. Die in den Unternehmen für Ausbildung zuständigen Personen wurden aufgefordert, zu Anforderungen und Hindernissen bei der beruflichen Ausbildung Stellung zu nehmen.

Die Ausbildungsphilosophie der Unternehmer ist nicht nur darauf gerichtet, für den Eigenbedarf auszubilden. Diese Motivation ist sicherlich bei allen auch vorhanden. Ein Unternehmen gab an, nur deshalb für den Eigenbedarf auszubilden, da auf dem Arbeitsmarkt ansonsten keine qualifizierten Arbeitskräfte vorzufinden seien (Zahntechnik). Auch werden Vorteile darin gesehen, dass durch Ausbildung ein Arbeitspotential entsteht, das stärker an den Betrieb gebunden ist und dass sich darin auch die Expansionsvision des Unternehmens manifestiere.

Darüber hinaus artikulierten die Unternehmen aber auch eine gesellschaftliche Verantwortung, die die Betriebe gegenüber der Jugend wahrzunehmen haben. Diese Verantwortung wird nicht nur abstrakt wahrgenommen, sondern an eigene Erfahrungen gekoppelt, wenn etwa darauf hingewiesen wird, dass man selbst schließlich auch eine Ausbildung erhalten habe. Ausbildung wird in dieser Perspektive auch als ein Beitrag dazu gesehen, dass Jugendliche „vernünftige“ Menschen werden. Ein Unternehmen war auch aus solchen Gründen bereit, Jugendliche nach erfolgreicher Ausbildung mit einem befristeten Vertrag weiter zu beschäftigen und erst danach eine Entscheidung auf unbefristete Übernahme zu fällen.

Allerdings wurden in Verbindung mit den Motiven einer betrieblichen Ausbildung auch deren Nachteile deutlich. Vor allem die Kosten und Kräfte, die Ausbildung in den Betrieben verursachen, werden als Hindernis für Ausbildung angesehen. Auch Erfahrungen mit unflexiblen Jugendlichen können die Ausbildungsbereitschaft schmälern.

Die Berufsausbildungsangebote werden in der Regel über die Agentur für Arbeit oder über das Internet bekannt gemacht. Nur größere Unternehmen wenden sich direkt an die Schulen und machen dort durch Informationstage auf Ausbildungsplätze aufmerksam. Hinzu kommt eine „Mund-zu-Mund-Propaganda“, wenn Betriebsangehörige in ihrem Bekannten- und Verwandtenkreis auf offene Ausbildungsstellen hinweisen. Diese Kommunikation funktioniert – vor allem in Mittelbetrieben – auch in umgekehrter Richtung.

12 Von den insgesamt 16 Unternehmen, die befragt wurden, wurden acht während der Projektphase und weitere acht nach der akuten Projektphase interviewt. Weitere Angaben zur Struktur der befragten Unternehmen finden sich in der Langfassung des Berichts.

Hingewiesen sei an dieser Stelle auf ein Problem, das in Verbindung mit einer zunehmenden Informationsvernetzung für die Betriebe entstehen kann. Die Inhaberin eines Mittelbetriebes beklagte, dass sie mit der Arbeitsagentur diesbezüglich schlechte Erfahrungen gemacht habe. Die Stellenausschreibung sei von der Agentur in weitere elektronische Netze gelangt. Sie sei deshalb auch noch zu einem Zeitpunkt mit Bewerbungen „bombardiert“ worden, als der Ausbildungsplatz längst vergeben war. Für den Betrieb sind solche „Belästigungen“ mit Mehrarbeit verbunden und können dazu führen, sich zukünftig nicht mehr in solche Vernetzungen hineinzubegeben.

Zum Auswahlprozess der Bewerbungen

Vorab sei gesagt: Je größer der einstellende Betrieb, umso standardisierter sind die Auswahlverfahren für einen Ausbildungsplatz. Das heißt im Umkehrschluss, dass bei Klein- und Mittelbetrieben die Chance für diejenigen größer sind, eine Lehrstelle zu erhalten, die innerhalb ihrer schulischen Laufbahn Schwierigkeiten hatten und die diese Schwierigkeiten oder Probleme überwunden haben oder überwinden wollen.

Die Personalleitungen in Großbetrieben gehen – auch bedingt durch die Fülle der Bewerbungen – nahezu zwangsläufig vom Notendurchschnitt der letzten Zeugnisse aus, wobei die Noten, die auf eine Eignung für den gewünschten Beruf besonders hinweisen, wie etwa Physik, Chemie, etc. besonders gewichtet werden; teilweise werden auch nur diese Noten für eine erste Auswahl in Anschlag gebracht. Von erfahrenen Ausbildern wird durchaus eingeräumt, dass auch der Ruf der Schule, die den Abschluss vergabe, bei der Auswahl eine Rolle spiele. Es habe sich herausgestellt, dass die Noten verschiedener Schulen nicht wirklich vergleichbar sind, da das Leistungsniveau durchaus differiere. Den damit verbundenen „Objektivitätsverlust“ sehen sie aber deshalb als nicht gegeben an, weil diese Erfahrungswerte keinen Ausschließungsgrund darstellten. Schüler^{innen}, die von Schulen mit einem ‚schlechten Ruf‘ kommen, werden vom Auswahlprozess nicht ausgeschlossen, die weiteren Testverfahren zeigten aber, dass diese Schüler^{innen} häufig schlechter abschneiden. Neben den für die Ausbildung relevanten Fachnoten werden vermerkte Fehlzeiten im Zeugnis als ein indirekter Verweis auf Schwächen bei den Bewerber^{innen} zur Kenntnis genommen. Eine fehlerfreie Bewerbung ist gleichfalls eine gute Voraussetzung für die Chance, in den weiteren Auswahlprozess einbezogen zu werden.

Bei solchen Einstellungsverfahren zielen die Ausbilder in der Regel darauf ab, möglichst viele Bewerber^{innen} in einen Auswahltest einzubeziehen. Nach einem Auswahltest, bei dem nicht nur Fachwissen – etwa chemische Kenntnisse –, sondern auch logisches Denken, sprachliches Ausdrucksvermögen und organisatorische Fähigkeiten getestet werden, erfolgt eine weitere „Benotung“ und Einschätzung der Bewerber^{innen}, die dann – u. U. unterstützt durch eine aufgestellte Rankingliste –

zu einem persönlichen Gespräch eingeladen werden.¹³ Unter Umständen wird zwischen Test und persönlichem Gespräch auch eine weitere Phase eingeschoben, bei der die Bewerberinnen durch Rollenspiele und Gruppendiskussionen ihre kommunikativen und kreativen Fähigkeiten besonders herausstellen können.

In dem persönlichen Gespräch wollen die Ausbilder schließlich vor allem herausfinden, mit welchen Motivationen die Bewerberinnen die Ausbildung anstreben und ob sie für den ausgewählten Beruf unter diesen Gesichtspunkten geeignet sind.¹⁴ Für die Beurteilungen spielen hier nicht nur schulische Noten eine Rolle. So kann es u. U. wichtig sein, dass der Bewerber oder die Bewerberin bereits Praktika absolviert haben oder ehrenamtlich in einem Verein tätig sind oder waren. Auch ist die Prognose wichtig, ob der Bewerber sich in den Betrieb einpassen kann und mit seinen Kolleginnen harmoniert.

Gerade die letzten Gesichtspunkte sind für die Auswahl in kleineren Unternehmen von großer Bedeutung. Eine Firmeninhaberin berichtete sehr anschaulich, dass sie letztlich die Auswahl der Bewerberinnen zusammen mit den Kolleginnen trifft, die mit ihr oder ihm zusammenarbeiten werden. Dabei sei es mehrmals vorgekommen, dass eine von ihr favorisierte Bewerberin den Ausbildungsplatz nicht erhalten habe, weil die Kolleginnen für eine andere Person votiert haben. Sie habe sich der Entscheidung aber gebeugt, auch weil sie damit Streitigkeiten im Betrieb vermeidet, was der Produktivität zugute komme. Im konkreten Fall haben die Mitarbeiterinnen eine ausländische Person abgelehnt und die Geschäftsführerin wollte in dem Gespräch auch nicht ausschließen, dass die Entscheidung möglicherweise durch entsprechende Vorurteile zustande gekommen ist.

Bei dem Auswahlprozess fällt auf, dass die Jugendlichen sehr strikt unter dem Gesichtspunkt gefiltert werden, welche Voraussetzungen sie für den angestrebten Beruf mitbringen. Der Notenspiegel des Zeugnisses, der in gewisser Weise auch als Ausdruck eines (momentanen) Persönlichkeitsprofils verstanden werden kann, wird häufig nur in Ausschnitten zur Kenntnis genommen. Entscheidend für die Vergabe eines Ausbildungsplatzes ist letztlich, ob die Bewerberinnen perspektivisch diesen Beruf ausüben können.

Wir haben die Unternehmen danach gefragt, ob sie in ihre Personalentscheidung im Rahmen der Vergabe von Ausbildungsplätzen auch soziale Gesichtspunkte wie

13 In der Regel werden solche Tests von auswärtigen Experten (psychologischen Instituten) erstellt. In einem Unternehmen werden die Tests auch von diesen Experten ausgewertet; das Unternehmen erhält dann die Ergebnisse und führt seinen Auswahlprozess auf dieser Grundlage weiter.

14 Der Vollständigkeit halber sei hier darauf hingewiesen, dass bei den Großunternehmen aus der Chemieindustrie ein Drogentest für die Auszubildenden obligatorisch ist. Die Jugendlichen müssen darüber hinaus einen Revers unterschreiben, in dem sie sich verpflichten, während der Ausbildung keine Drogen zu konsumieren. Bei Zuwiderhandlung kann die Ausbildung aufgekündigt werden.

Geschlecht, Herkunft etc. berücksichtigen. Bei den Einschätzungen hierzu sind erneut Unterschiede zwischen Groß- und Mittelbetrieben und Kleinunternehmen auszumachen.

Für diejenigen Unternehmen, die ihre Auswahl in der beschriebenen Weise mittels eines ausgefeilten Auswahlverfahrens treffen, stehen Objektivität und Chancengleichheit in einem deutlichen Zusammenhang. Sie sehen die von ihnen zugrunde gelegten Kriterien als Garant dafür an, unabhängig von Geschlecht und Herkunft dem Besten die Chance auf Ausbildung zu geben. Die entwickelten Kriterien sind aus ihrer Sicht somit eine Möglichkeit dafür, Diskriminierungen zu verhindern, die sich etwa zwischen männlichen und weiblichen oder deutschen und nicht-deutschen Bewerberinnen ergeben könnten. Entscheidend soll die Leistung sein, die jemand zu erbringen in der Lage ist. Eine positive Diskriminierung in der Weise, dass vor allem Frauen und/oder Bewerber mit Migrationshintergrund gefördert werden sollten, kommt aus dieser Perspektive nicht in Betracht.

Dagegen werden in der Chemie- und der Bauindustrie für Frauen objektive Einschränkungen ins Feld geführt. So könnten Frauen z. B. den Beruf des Chemikanten erst seit 1990 ergreifen, da es sich hier um eine Tätigkeit handelt, die im Schichtbetrieb ausgeübt wird. In der Baubranche seien die körperlichen Arbeiten zu schwer, als dass sie von Frauen ausgeübt werden könnten.

Auch mit Blick auf Jugendliche mit Migrationshintergrund sahen die Befragten keinen Handlungsbedarf. Es wird zwar festgestellt, dass der Anteil der Bewerbungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund geringer sei. Dies wird aber mit einer „Schwellenangst“ solcher Bewerberinnen erklärt. Außerdem wurde angemerkt, dass der betriebliche Anteil an ausländischen Mitarbeitern etwa dem Bevölkerungsanteil entspreche.

Anforderungen an die Auszubildenden

Bei den fachlichen Kompetenzen, die die befragten Unternehmen an ihre Auszubildenden richten, spielte – wie bereits angesprochen – das schulische Abschneiden in den so genannten berufsrelevanten Fächern eine große Rolle. Fast übereinstimmend wurden von allen Ausbildern hier die Fächer Mathematik, Physik und Chemie genannt.

Fremdsprachenkenntnisse wurden nur bei Kaufleuten als wichtig angesehen. Dagegen wurden gute Kenntnisse des Deutschen auf den jeweiligen Ausbildungsberuf bezogen: So müsse eine Fachkraft für Schutz und Sicherheit, da sie des Öfteren mit der Anfertigung von Berichten etc. zu tun habe, des Deutschen mächtig sein. Eine Fachkraft für Bürokommunikation müsse ebenfalls sicher in Rechtschreibung sein, während es bei den Bankkaufleuten vor allem um eine elaborierte mündliche Kommunikation geht.

Gefragt nach den gewünschten sozialen Kompetenzen der Auszubildenden wurden gleichfalls übereinstimmend die Teamfähigkeit und Kooperationsfähig-

keit hervorgehoben. Schließlich äußerten die Befragten mit Blick auf die persönlichen Kompetenzen des Auszubildenden, dass sie neben Flexibilität, großen Wert auf Disziplin, Pünktlichkeit, Belastbarkeit und Zuverlässigkeit legen. Vereinzelt wurde auch Kreativität als besonders erwünscht angegeben.

In Verbindung mit diesen fachlichen, sozialen und persönlichen Kompetenzen wurde jedoch auch hervorgehoben, dass die Ausbilder diese nicht unbedingt als Eintrittskarte in den Betrieb definieren, sondern dass sie davon ausgehen, dass sich die Auszubildenden diese Fähigkeiten teilweise erst durch die Ausbildung erwerben. Dafür durchlaufen die Auszubildenden – vor allem in den Großbetrieben – spezielle Ausbildungssequenzen, in denen sie durch Projektarbeit ihre Kooperationsfähigkeiten herausbilden können.

Auch wird in größeren Betrieben durch „internen“ Unterricht das schulische Wissen aufgefrischt. Mehrere Befragte beklagten z. B., dass es den Jugendlichen daran mangle, abstrakt zu denken bzw. mathematische Prozesse auch mal überschlüssig im Kopf auszurechnen. Die Jugendlichen würden sich vielfach nur auf ihren Taschenrechner verlassen und mathematische Ergebnisse unhinterfragt übernehmen. Ein Beispiel: Wenn die Kubikmeter Wasser eines Schwimmbeckens zu ermitteln sind, das vier mal sechs mal zwei Meter Ausmaße hat, müsse ein Ergebnis von 2400 m^3 – auch wenn dies der Taschenrechner so ausweist – als falsch zurückgewiesen werden. Doch viele Auszubildende könnten sich solche Rechenoperationen nicht konkret vorstellen. Die Verbindung der Zahlen mit den konkreten Gegenständen wird nicht gesehen bzw. realisiert. Diese Ausbilder machen für diesen Mangel, den sie zunehmend feststellen, die Computerisierung verantwortlich und auch die Tatsache, dass in die Schulen die Taschenrechner eingezogen sind und Kopfrechnen nicht mehr geübt wird.¹⁵

In solche Beobachtungen geht nicht nur Kritik an den Jugendlichen ein, sondern auch an den allgemein bildenden Schulen, die von Unternehmensseite fast durchgängig geübt wird.¹⁶ Das Bildungsniveau vieler Schulen wird einerseits als zu niedrig angesehen, andererseits werden aus Sicht der Unternehmen unnütze Dinge vermittelt. Dass sie diese Kritik nicht allein durch ihre betrieblichen Erfahrungen in der Ausbildung gewinnen, sondern auch die Ergebnisse der PISA-Studie und ihre politische Diskussion sowie die schulischen Erfahrungen mit ihren eigenen

15 Ein weiterer Grund wurde auch darin ausgemacht, dass die in den Schulen vermittelten Grundrechenarten von den Jugendlichen im Alltag nicht abgefragt würden.

16 Dies bezieht sich in erster Linie auf die unmittelbar ausbildungsrelevanten mathematischen und sprachlichen Fähigkeiten, dann aber auch auf die mangelnde Allgemeinbildung. Ein Gesprächspartner beklagt etwa, dass die Auszubildenden zu wenig Kenntnisse über die Entwicklung in Deutschland, Europa und der Welt nach dem zweiten Weltkrieg haben. So könnten die Auszubildenden mit Personen wie Henry Kissinger oder Helmut Schmidt vielfach nichts anfangen.

Kindern dabei eine Rolle spielen, wurde ebenfalls deutlich.¹⁷ Auch die Rolle der Eltern wurde in diesem Zusammenhang des Öfteren problematisiert. Ihnen wurde vorgehalten, dass sie sich zu wenig um die Entwicklung ihrer Kinder kümmern und diese nicht zu Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit anhalten.¹⁸

Obwohl die Befragten sich – wohl auch mit Blick auf ihre konkreten Erfahrungen – pauschaler Urteile über die „Jugend von heute“ weitgehend enthielten, wurde doch auch davon gesprochen, dass es aus ihrer Sicht eine Reihe „nicht ausbildungsfähiger“ Jugendlicher gäbe, die „viel reden, aber wenig können“. Dafür werden in der Regel Schule und Elternhaus verantwortlich gemacht.

Ein weiterer Gesichtspunkt, der von den Befragten im Verhalten der Jugendlichen kritisch gesehen wurde, ist ihre mangelnde oder nicht vorhandene Flexibilität. Der Ausbilder eines Großunternehmens schilderte, dass es nach Abschluss der Lehre in einigen Fällen möglich sei, eine Arbeitsstelle an einem anderen Standort anzutreten. Trotz attraktiver Unterstützungsleistungen von Seiten des Unternehmens würden die Jugendlichen jedoch eine Umsiedlung scheuen. Die soziale Verwurzelung der Jugendlichen in der Stadt und der Region sei für sie offenbar wichtiger als der berufliche Erfolg.¹⁹

Auch die Kommunikation zwischen Berufsschule und Betrieb scheint – bis auf eine Ausnahme – verbesserungswürdig.²⁰ Die Ausbilder beklagten z. B., dass sie die Noten der Berufsschule für ihre betriebliche Ausbildung nicht verwerten könnten. In den Berufsschulen seien die herkömmlichen Schulfächer abgeschafft worden. Die Schüler^{innen} arbeiteten in so genannten Lernfeldern, die dann benotet werden. Für die Ausbilder sei damit vielfach nicht erkennbar, welche Ausbildungskomponenten in diese Benotungen einfließen. Hier sehen viele der Befrag-

17 Ein Handwerksmeister beklagte z. B. den Kunstunterrichtsausfall seiner Tochter. Auf ihrem Zeugnis sei notiert worden: „Kunstunterricht konnte wegen Erkrankung des Lehrers nicht erteilt werden“. Um die Absurdität dieser Situation zu verdeutlichen, verglich er den Kunstunterricht mit einer Dienstleistung seiner Firma, deren Kunden erwarten, dass er seine Arbeit gewissenhaft ausführt. Dieser Vergleich ist aus Sicht der Schulen natürlich so nicht zulässig, er wirft aber ein Licht darauf, dass Schule aus der unternehmerischen Perspektive mit anderen, vornehmlich Leistungskriterien beurteilt wird.

18 Natürlich ist das, was die Befragten jeweils unter diesen „Tugenden“ verstehen, nicht einheitlich. Im Bankgewerbe etwa kann z. B. eine Verspätung von fünf Minuten für den Ausbilder bereits als ein Signal gewertet werden, mit dem Auszubildenden ein Gespräch zu führen, während dies in der Industrie mitunter etwas laxer gehandhabt wird.

19 Er gestand zwar zu, dass er die Sicht der Jugendlichen auch verstehen könne und thematisierte die Auswirkungen solcher Umsiedlungen z. B. auf die Familie und den Freundeskreis. Dennoch sieht er – angesichts der obwaltenden Sachzwänge – hier die Notwendigkeit, umzudenken.

20 Der Betrieb, in dem das duale Ausbildungssystem gut funktioniert, bildet Zahntechniker aus und kann in der betrieblichen Ausbildung „vorzüglich“ auf das in der Berufsschule vermittelte chemisch-physikalische Wissen aufbauen.

ten die Notwendigkeit einer stärkeren Absprache und Kommunikation. Angeregt wurde auch, ob überhaupt Fächer wie Religion und Sport in einer Berufsschule angeboten werden sollten. Dagegen sollten berufsspezifische Kenntnisse erweitert werden bzw. eine solche Streichung könne auch den Anteil der Berufsschule an der Ausbildung insgesamt verringern. Dieser Anteil wird vielfach als zu hoch und mit zu viel theoretischem Wissen geladen angesehen.

Die meisten Auszubildenden wurden von den befragten Unternehmen aber als lernwillig und sehr motiviert eingeschätzt. Sie seien in der Regel „schulmüde“ und der theoretische Teil ihrer Ausbildung würde ihnen schwer fallen. Auch deshalb sei die Verzahnung von Berufsschule und Betrieb unbedingt zu verbessern.

Der Blick auf die Ausbildungsplatzsituation in der Region

Die Ausbildungsplatzsituation in der Region Emscher-Lippe wird von den Unternehmen uneinheitlich wahrgenommen. Mit dem Einbruch von Bergbau und Stahlverarbeitung, aber auch unter Berücksichtigung, dass größere Firmen wie Küppersbusch und Seppelfricke nicht mehr existieren, seien Ausbildungskapazitäten in erheblichem Ausmaß verloren gegangen. Dieser Verlust könne durch die noch verbliebenen mittleren und kleinen Betriebe (KMU) nicht aus eigener Kraft aufgefangen werden, zumal die wirtschaftliche Entwicklung insgesamt sehr schwierig sei und Ausbildungsplätze erhebliche zusätzliche Kosten verursachen.

Dem gegenüber äußern sich größere Unternehmen mit Blick auf ihre eigene Ausbildungssituation ziemlich optimistisch. Sie betonen, auch mit Blick auf die geburtenschwachen Jahrgänge, die alsbald in das Ausbildungsalter kommen, dass Vorsorge für ein ausreichendes Arbeitskräftepotential ihrer Branche getroffen werden müsse und kündigen eine Ausweitung der Ausbildung an.

Bemerkenswert ist, dass einige der befragten Unternehmen feststellen, dass trotz hoher Jugendarbeitslosigkeit die Ausbildungsangebote mancher Betriebe nicht wahrgenommen werden, dass es in der Region freie Ausbildungsplätze gäbe.²¹ Gleichzeitig wurde aber auch betont, dass es in der Region immer schwieriger werde, eine Ausbildungsstelle zu finden.

In ihrem Zusammenhang verweisen beide Aussagen auf einen schlecht funktionierenden Arbeitsmarkt und auf das auch für den Ausbildungsstellenmarkt geltende Phänomen, das in der Literatur als Mismatch-Arbeitslosigkeit behandelt wird.²²

21 Diese Beobachtungen galten (natürlich) nicht für ihre eigenen Betriebe. Durch Mitarbeit in IHK und Prüfungsausschüssen sind den Interviewten Personen aus Betrieben bekannt, in denen etliche Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten.

22 Die Arbeitsmarktstatistik scheint dies zu bestätigen. In einer Untersuchung zur Mismatch-Arbeitslosigkeit (Fachkräftemangel bei gleichzeitiger Arbeitslosigkeit) im Ruhrgebiet zeigen R. G. Heinze, M. Neitzel und M. Brandt, dass die Zahl der offenen Stellen, die länger als sechs Monate vakant waren, Anfang des Jahrzehnts im Ruhrgebiet deutlich gestiegen ist. Besonders drastisch fällt der Anstieg für die Städte Gelsenkirchen und Duisburg aus. Ausgerechnet zwei Städte mit überdurchschnittlich hohen Arbeitslosenquoten haben überdurchschnittlich hohe Anteile an offenen

Die wirtschaftliche und soziale Situation in der Region Emscher-Lippe wird von den Unternehmen zwar insgesamt als schwierig angesehen, es werden allerdings auch positive Entwicklungen wahrgenommen. So wird öfters betont, dass es der eigenen Firma zurzeit durchaus gut gehe und dass das „Stöhnen“ über Probleme völlig überzogen sei, zumal dann, wenn man die Situation mit anderen Regionen und Ländern vergleiche. Die Region dürfe nicht „plattgeredet“ werden. Dabei werden Aktivitäten und Initiativen kommunaler Politiker (z. B. Bürgermeister von Bottrop) als erfolgreiches Beispiel gerade in Sachen Ausbildung angeführt.

Hingewiesen wird auch darauf, dass Firmen, die mit ihrem Absatz regional nicht abhängig seien, durchaus stabil sind und expansionsfähig. Insgesamt sei der Strukturwandel in der Region nur zu bewerkstelligen, wenn mehr Klein- und Mittelbetriebe angesiedelt werden können. Dies sei zwar schwierig, aber unverzichtbar.

Die Ursachen für den weiteren Rückgang von Ausbildungsplätzen in der Region werden fast durchgängig in den hohen Kosten gesehen, die Ausbildung verursacht. Von betroffenen Branchenvertretern werden aber auch bundesweite Veränderungen (z. B. die durch die Gesundheitsreform entstandenen Rahmenbedingungen für daran angeschlossene Branchen) genannt, die Schrumpfungsprozesse mit sich brächten. So seien infolge des durch die Gesundheitsreform auferlegten Sparzwangs in den letzten Jahren z. B. 40 % der Stellen in den Zahntechnikunternehmen weggebrochen. Dass dies mit einem Rückgang von Ausbildung verbunden ist, war erwartbar.

Hinsichtlich der Möglichkeiten, Unternehmen bei der Einrichtung neuer Ausbildungsstellen zu unterstützen, werden von den Unternehmen vor allem finanzielle Anreize und Unterstützungen als sinnvoll angesehen. Angesichts der Tatsache, dass Ausbildung Zeit und Geld kostet und dass vor allem kleinere und mittlere Betriebe diese Kapazitäten schwerer aufbringen können als Großunternehmen, wäre ein finanzieller Ausgleich – gegebenenfalls durch steuerliche Vorteile – für die Befragten ein gangbarer Weg.²³

Stellen, die auch nach sechs Monaten nicht besetzt werden konnten. Die Autoren vermuten zudem, dass diese Zahlen noch deutlich höher liegen, weil der Einschaltungsgrad der Arbeitsvermittlung bei der Suche nach geeigneten Bewerbern bei nur durchschnittlich 40 % liegt; siehe Heinze, Rolf G.; Neitzel, Michael; Brandt, Markus: Bevölkerungsentwicklung und Arbeitsmarkt im Ruhrgebiet. Eine Analyse der Mismatch-Arbeitslosigkeit, Essen 2002, S. 42f.

23 Ein Unternehmer, der seinen Betrieb z. B. in Form einer einfachen Personengesellschaft (BGB) führt, regte z. B. an, dass es auch für diese Unternehmen möglich sein müsste, einen Teil des Gewinns unverteuert zu lassen, damit er im nächsten oder übernächsten Jahr zu Investitionszwecken eingesetzt werden kann. Auf den Hinweis, diese Möglichkeit habe er doch sicherlich, wenn er eine andere juristische Form seines Unternehmens wähle, konterte er: „Das will ich aber nicht. Ich sehe nicht ein, dass ich mich an das komplizierte Steuersystem anpasse und dafür möglicherweise noch teure Rechts- und Steuerberater beschäftige und bezahle. Das Steuersystem ist für uns da und hat schließlich auch auf die Belange der Kleinunternehmer Rücksicht zu nehmen.“

Daneben wird auch auf mögliche positive Effekte von Ausbildungsverbänden hingewiesen, die deshalb stärker gefördert werden sollten. Hierzu sei allerdings auch breitere Information notwendig. In diesem Zusammenhang werden Beratungs- und Motivations-Projekte wie STARegio für sinnvoll gehalten, weil mit ihnen solche Informationsdefizite ausgeglichen werden können.

Dass hier noch vielfältiger Informationsbedarf vorliegt, zeigt unsere Befragung der Unternehmen noch einmal deutlich. Einige der befragten Unternehmen waren Ausbildungsverbände entweder nicht bekannt, oder sie fühlten sich darüber nicht ausreichend informiert, um entscheiden zu können, ob eine solche Ausbildungsform für ihren Betrieb angemessen und sinnvoll sei.

Nur sehr vage können sich die Unternehmensvertreter^{innen} Veränderungen im geltenden Ausbildungssystem vorstellen. Aus einem Unternehmen (Großwarenlager) kommt die Anregung, die Probezeit für Auszubildende zu verlängern. Allerdings: Mit nur einer Ausnahme werden zweijährige Ausbildungsberufe begrüßt. Dadurch erhoffen sich die Unternehmen, dass insbesondere Jugendliche mit schlechteren Schulabschlüssen eine Ausbildung erhalten können.

3. Ergebnisse und Schlussfolgerungen

3.1. Die Situation der Region bleibt dramatisch und ist gleichzeitig besser als ihr Ruf

Einerseits sind die Ausbildungs- und Arbeitsmarktstatistiken Grund genug, um weiter Alarm zu schlagen. Die Entwicklung der letzten fünf Jahre zeigt nicht nur anschaulich, wie die Region zum Schlusslicht in Westdeutschland geworden ist, sie zeigt auch, wie sie den Osten in der Problembeschaffenheit „überholt“ hat.

Andererseits haben unsere Gesprächspartner aus den Unternehmen aber auch die andere Seite der Medaille betont. Die Region steht nicht so schlecht dar, wie sie häufig beschrieben wird, das permanente Stöhnen über die Probleme sei völlig überzogen. Die Region dürfe nicht „plattgeredet“ werden.²⁴ Die wirtschaftlichen Potenziale der Region seien durchaus vorhanden und ausbaubar.

²⁴ Dramatisch und hoffnungslos sieht es für die Region beispielsweise aus, wenn man die Ergebnisse der Studie „Deutschland 2020“ vom Berliner Institut für Weltbevölkerung und globale Entwicklung (Kröhnert, Steffen; van Olst, Nienke; Klingholz, Rainer: Deutschland 2020. Die demografische Zukunft der Nation, Berlin 2004) für zukünftiges Handeln zu Grunde legt. Die Autoren verknüpfen die seit einiger Zeit bekannten demographischen Prognosen für das Ruhrgebiet mit den bekannten Klischees vom Kohlenpott. Daraus entsteht das Bild einer „Flucht aus den grauen Städten“ (ebenda, S. 58), weil immer weniger Menschen bereit seien „in der geschundenen Landschaft zu leben“ (S.60). Die „tristen Städte des Reviers“ (S.61) erwartet der clash of civilisation: „Bei den Zurückgebliebenen mischen sich oft Armut und Arbeitslosigkeit zu sozialem Sprengstoff“. Es „droht die soziale Spaltung in junge chancenlose Migranten und alte Deutsche“ (S.61).

Regionale Akteure, die, wie das Projekt AufWIND, die Chancen der Jugendlichen auf einen Ausbildungsplatz verbessern wollen, stehen daher vor einem Dilemma. Sie müssen einerseits die Situation skandalisieren, da nur so die öffentliche Aufmerksamkeit gesichert ist und die dringend nötigen Fördermittel akquirierbar sind. Sie müssen aber gleichzeitig die Potentiale der Region nach außen tragen.

3.2. Die Schulabschlüsse in der Region sind schlechter als im Umland

Einer der Nachteile der Region ist die mangelnde Schulbildung der Jugendlichen, die auf einen Ausbildungsplatz hoffen. Ein Vergleich der Schulabschlüsse mit denen des Umlandes zeigt, dass vor allem die Schulabschlüsse in Gelsenkirchen deutlich schlechter sind. (Tabelle 2) Besorgnis erregend ist vor allem die überdurchschnittlich hohe Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss (Gelsenkirchen: 10,8 %). Die Verbesserung der Schulabschlüsse bleibt eine der Kernaufgaben für eine wirksame Ausbildungspolitik.

3.3. Besondere Probleme haben männliche Jugendliche und jugendliche Migrantinnen und Migranten

Die Probleme haben sich verschoben. Während früher die Mädchen, und vor allem die jungen Migrantinnen als Problemgruppe angesehen wurden, sind es heute eher die Jungen und hier vor allem die Migranten. (Tabellen 4,5,6) Dabei gibt es allerdings große Unterschiede in der Region. In Gelsenkirchen z. B. verlassen 15,8 % der jugendlichen Migranten und 16 % der Migrantinnen die Schule ohne Abschluss. In Bottrop dagegen sind es 21,8 % der Migranten, aber nur 8,2 % der Migrantinnen! Von einer einheitlichen Problemstruktur in der Region kann also nicht die Rede sein.

3.4. Die Kommunikation Unternehmen – Schule wird von vielen Unternehmen als mangelhaft empfunden

Eine Reihe von Jugendlichen sehen die Unternehmen als „nicht ausbildungsfähig“ an. Dafür werden in der Regel neben dem Elternhaus die Schulen verantwortlich gemacht. Auch sonst gibt es viel Kritik von den Unternehmen an den Schulen, sowohl was die Bildung der Jugendlichen betrifft als auch die Kooperation mit den Unternehmen. Diese Kritik gilt sowohl den allgemeinbildenden Schulen als auch den berufsbildenden. Hier wird dringender Handlungsbedarf angemahnt.

3.5. Unternehmen beklagen mangelnde Mobilität bei den Jugendlichen

Ein weiterer Gesichtspunkt, der von den Befragten im Verhalten der Jugendlichen kritisch gesehen wurde, ist ihre mangelnde oder nicht vorhandene Flexibilität und Mobilität.

Wenn Jugendliche auf dem regionalen Arbeitsmarkt geringe Chancen haben, wäre es ja für sie sinnvoll, sich in anderen Regionen zu bewerben. Zu fragen wäre

also: Stimmt die These mangelnder Mobilität? Oder ist sie nur die Reproduktion allgemeiner diskursiver Vorstellungen darüber, wie sich Jugendliche verhalten? Was sagen die Jugendlichen und ihre Eltern selber? Lassen sich mobilitätseinschränkende Bedingungen identifizieren?

Für die Gruppe der jugendlichen Migrantinnen und Migranten liegen hier für die Region erste empirische Befunde vor.²⁵ Eine umfassendere Untersuchung zur Mobilitätsbereitschaft und den Mobilitätsbedingungen in der Region wäre sinnvoll, um Mobilitätsförderung als eine strategische Option für die Vermittlung von Jugendlichen in Ausbildung passgenauer gestalten zu können.

3.6. Die gesellschaftspolitische Motivlage der Unternehmen sollte ernst genommen werden

Es ist zwar richtig, dass sich Ausbildung für die Betriebe lohnen muss, und dass hier die Hauptmotivation von Unternehmen liegt, Ausbildungsplätze zu schaffen und zu erhalten, gleichwohl haben unsere Gespräche mit den Unternehmen gezeigt, dass viele von ihnen auch eine gesellschaftspolitische Verantwortung gegenüber der Jugend als Motivation angaben. Für eine Strategie zur Schaffung und Erhaltung von Ausbildungsplätzen empfiehlt es sich, solche gesellschaftlichen Motivationen stärker ernst zu nehmen und nicht (nur) als eine Form positiver Selbstdarstellung der Unternehmen zu werten.²⁶

3.7. Projekte wie STARegio machen Sinn

Eine Projekt- und Programmlandschaft, die gezielt in Problemregionen wie Gelsenkirchen Ausbildung fördert, kann dazu beitragen, die Probleme zu entschärfen. Seit 2003 sinkt die Anzahl der Ausbildungsplätze nicht mehr so stark wie im Landesdurchschnitt. Im Jahr 2004 lässt sich sogar ein Anstieg von 6,24 % für Gelsenkirchen feststellen (vgl. Tabelle 8)

25 Uske, Hans; Türkan Yilmaz: Wie mobil sind jugendliche Migrantinnen und Migranten aus Gelsenkirchen? Arbeitspapiere des BQN Emscher-Lippe Nr. 4, Gelsenkirchen 2005, <http://www.bqn-emscher-lippe.de/bqn2/html/publikation.htm#titel>

26 Ein offenbar erfolgreiches Beispiel einer solchen Strategie hat Achmet Güler, Vorsitzender des Bundes Türkisch-Europäischer UnternehmerInnen (BTEU) im Rahmen der Podiumsdiskussion der EQUAL-Fachtagung „Potentiale, Profile, Perspektiven“ in Hannover vorgestellt: „Im EQUAL-Projekt haben wir in den letzten 3 Monaten 95 Ausbildungsplatzangebote von türkischen Unternehmern zur Verfügung gestellt bekommen. Wir gehen zu einem türkischen Unternehmer und dann sagen wir Folgendes: Du hast in Deutschland viel Geld verdient; du hast einen Mercedes; du hast ein Haus in der Türkei; du hast zwei kleine Kinder hier. Gut, aber was hast Du Gutes getan für diese Gesellschaft, für deine eigene Gesellschaft? Du hast doch alle Verdienste bekommen und alle diese Sachen, Vermögen, ein gutes Leben hier - was hast du der Gesellschaft zurückgegeben? Da haben die meisten keine Antwort. Dann sagen wir: du musst jetzt ausbilden.“ (Thematisches Netzwerk „Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten“ (Hrsg.): Potentiale – Profile – Perspektiven. Neue Wege zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten, Dokumentation der Fachtagung am 3.12.2004 in Hannover, Bonn2005, S.82)

Und dies sind offenbar keine Konjunkturreffekte. Wie die Konjunkturberichte der IHK Nord Westfalen zeigen, hat sich die negative Konjunkturlage in der Region nicht wesentlich geändert.²⁷

Es kann daher vermutet werden, dass die von verschiedenen Seiten unternommenen zusätzlichen Anstrengungen in der Region, Ausbildungsplätze zu schaffen, für diesen Effekt verantwortlich sind.

3.8. Monitoring: Ein Beitrag auf dem Weg zu einer kontinuierlichen regionalen Berufsbildungsberichterstattung

Zuletzt ein Wort in „eigener Sache“. Der vorliegende Monitoring-Bericht kann eine umfassende regionale Berufsbildungsberichterstattung nicht ersetzen. Wir haben aber schlaglichtartig einige Dinge beleuchten können.

Wie kann die gebotene Nachhaltigkeit dieses Monitoring sichergestellt werden? Angesichts der leeren Kassen sicherlich nicht durch eine institutionelle Förderung. Vielleicht gelingt es dennoch, die gebotene Nachhaltigkeit und Kontinuität auf etwas unkonventionelle Art und Weise sicherzustellen. Das Projekt AufWIND ist im Sommer 2005 in die zweite Runde gegangen. Ende 2006 wird ein weiterer Monitoring-Report weitere Ergebnisse liefern. Andere Projekte könnten die berufsbildungspolitische Wissenslandschaft der Region ergänzen. Das BQN Emscher-Lippe etwa kann mit seinen „Arbeitspapieren“ wertvolle Hinweise auf die Situation der jungen Migrantinnen und Migranten liefern. Die beiden aktuellen EQUAL-Projekte in der Region können weitere Bausteine für ein Monitoring-System beisteuern: die vom Berufsbildungswerk des DGB in Gelsenkirchen koordinierte Entwicklungspartnerschaft (EP) ChanZE will ein „Gender Monitoring“ für die Region aufbauen (www.equal-chanze.de), die von der GAFÖG koordinierte EP „Brücken in Arbeit“ verspricht ein allgemeines Arbeitsmarktmonitoring. Hinzu kommen frühere Beiträge, etwa das von der Landesregierung und der EU geförderte „IT-Monitoring“²⁸ oder diverse Ansätze im Rahmen diverser Projekte des Instituts Arbeit und Technik (IAT) (<http://iat-info.iatge.de>)

Bündelt man all diese Ansätze, so entstehen die Umriss einer noch zu integrierenden Monitoring-Landschaft der Region. Diese Landschaft so zu gestalten, dass sie von den Akteurinnen und Akteuren vor Ort für die Praxis genutzt werden kann, darin besteht die künftige Aufgabe.

27 IHK Nord Westfalen: Konjunktur: Erholung weiter kraftlos. Konjunkturbericht Jahreswechsel 2004/05, Münster 2005; IHK Nord Westfalen: Konjunktur: Im Westen nichts Neues. Konjunkturbericht Spätsommer 2005, Münster 2005

28 Kreft, Ursula; Uske, Hans: IT-Technologien in der Emscher-Lippe-Region. Probleme, Chancen und Potentiale aus der Sicht kleiner und mittlerer Unternehmen. Eine Studie des Berufsbildungswerks des DGB (bfw), Gelsenkirchen und der Projektgruppe Logistik und Dienstleistung (PROLOG) im Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) an der Gerhard-Mercator Universität Duisburg, Gelsenkirchen, Juni 2002

Weitere Literatur

Jäger, Margarete; Cleve, Gabriele; Ruth, Ina; Jäger, Siegfried (2002): Leben im Brennpunkt. Der öffentliche Diskurs über den Stadtteil Gelsenkirchen-Bismarck/Schalke-Nord und seine Auswirkungen auf die Bevölkerung, Duisburg

Stadt Essen (2004): Kinderbericht 2004. Zur Lebenslage von Kindern in Essen, Essen

