

# Ausbildung in Duisburg Ausbilden im Stadtteil

Eine Studie des Rhein-Ruhr-Instituts für Sozialforschung und Politikberatung  
(RISP) an der Universität Duisburg-Essen  
im Rahmen des JOBSTARTER-Projektes „Ausbilden im Stadtteil“



Ursula Kreft / Hans Uske  
Duisburg, Dezember 2007



Gefördert als JOBSTARTER-Projekt aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds

## Inhalt

Vorwort .....	3
1. Datenanalyse .....	4
1.1 Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes in Duisburg .....	4
1.2 Der Übergang Schule-Beruf in Duisburg.....	13
1.3 Die demografische Entwicklung in Duisburg und die Zukunft des Ausbildungsstellenmarktes.....	17
1.4 Die Entwicklung in den Ortsteilen Bruckhausen, Beeck, Marxloh und Hochfeld.....	21
2. Ansichten zur Ausbildungsmarktsituation.....	28
2.1 Wie beurteilen die Interviewpartner die Ausbildungssituation in Duisburg und in den Stadtteilen .....	29
2.2 Welche Faktoren fördern oder hemmen die Ausbildungsbereitschaft.....	39
2.2.1 Hemmnisse: Warum wird nicht ausgebildet? Welche Faktoren sprechen gegen Ausbildung.....	39
2.2.2 Motivation: Warum wird ausgebildet? .....	46
2.2.3 Schlussfolgerungen .....	52
2.3 Was erwarten Arbeitgeber von ihren zukünftigen Auszubildenden? .....	53
2.4 Erfahrungen der Unternehmen mit Jugendlichen in Praktikum und Ausbildung.....	58
2.5 Rekrutierung und Auswahlverfahren.....	63
2.6 Zu den Entwicklungspotentialen der Stadtteile Beeck, Bruckhausen, Hochfeld und Marxloh .....	67
Literatur .....	77
Anhang.....	79

## **Vorwort**

„Ausbilden im Stadtteil“ (AiS) heißt ein Projekt aus dem Programm JOBSTARTER, das seit Februar 2007 in Duisburg dafür sorgen will, dass in den Stadtteilen Hochfeld, Bruckhausen, Beeck und Marxloh das Ausbildungsklima verbessert wird. Es sollen neue Ausbildungsplätze entstehen, gerade für die Jugendlichen vor Ort.

Die vorliegende Studie „Ausbildung in Duisburg – Ausbilden im Stadtteil“ ist im Rahmen des Projektes AiS entstanden. Im ersten Teil enthält sie eine Sekundäranalyse vorhandener Datensätze, die für das Thema Ausbildung in Duisburg relevant sind. Daran anschließend folgt die Auswertung von qualitativen Interviews, die wir mit 16 Unternehmen aus den vier Stadtteilen sowie mit Expertinnen und Experten durchgeführt haben.

Die Studie ist erstellt worden vom Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) an der Universität Duisburg-Essen. Verfasser(in) sind Ursula Kreft und Dr. Hans Uske. Bedanken möchten wir uns bei allen, die diese Studie ermöglicht haben, bei unseren Interviewpartnerinnen und –partnern aus den Unternehmen, die uns ausführlich ihre Sicht auf die Ausbildungsplatzsituation in Duisburg vermittelt haben, bei den Expertinnen und Experten der IHK, der Kreishandwerkerschaft, der Arge und der Arbeitsagentur, dem DGB, dem Duisburger Amt für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten und dem Schulverwaltungsamt, mit denen wir zum Teil mehrfache Gespräche geführt haben, gerade wenn es um die nicht immer einfache Interpretation verschiedener Daten ging. Dank gilt auch unseren Partner im Projekt, die durch vielfältige Diskussionen an den Ergebnissen dieser Studie beteiligt sind, Ercan Idik als Projektverantwortlicher für die Entwicklungsgesellschaft Duisburg (EG DU) sowie die Stadtteilmanager der EG DU Georg Fobbe (Hochfeld), Wilhelm Zimmermann (Beeck), Edeltraud Klabuhn (Bruckhausen) und Hartmut Eichholz (Marxloh), weiterhin den Ausbildungsplatzaquireureuren vom Berufsbildungswerk des DGB (bfw) Sabine Neuhaus und Burkhard Zille.

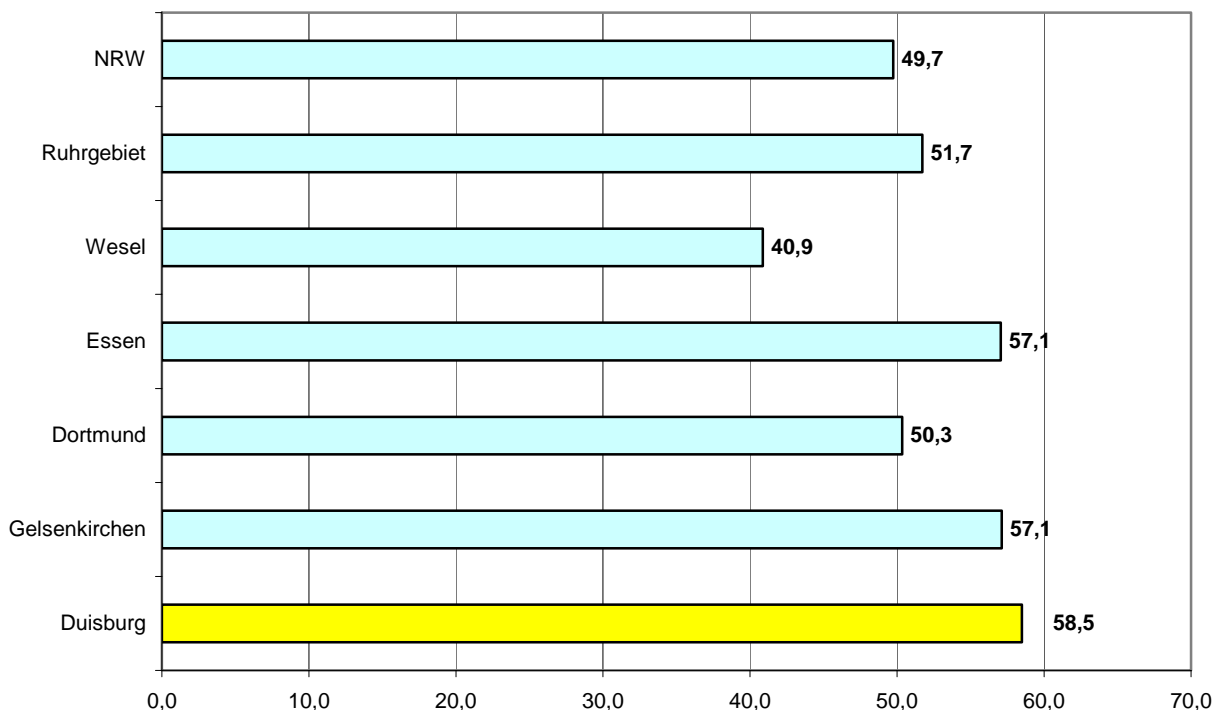
Last but not least ein Hinweis darauf, dass die Finanzierung dieser Studie nur möglich war, weil sie als Potentialanalyse im Rahmen des JOBSTARTER-Projektes „Ausbilden im Stadtteil“ bewilligt wurde. JOBSTARTER ist ein aus Mitteln der Europäischen Union und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung finanziertes Programm zur Verbesserung der Ausbildungsstrukturen in Deutschland.

## 1. Datenanalyse

### 1.1. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes in Duisburg

Allen Bemühungen der verschiedenen Akteure im Bereich der beruflichen Bildung, mehr Jugendlichen in Ausbildung zu verhelfen, liegt eine Binsenweisheit zugrunde: Jugendliche ohne Berufsausbildung haben auf dem Arbeitsmarkt kaum noch eine Chance. Ihre Berufskarriere wird wahrscheinlich in einem Wechsel zwischen Arbeitslosigkeit, Maßnahmen und prekären Beschäftigungsverhältnissen liegen. Wie risikobehaftet ein Berufsweg ohne Ausbildung ist, zeigt die Arbeitslosenstatistik: Die Mehrheit der Arbeitslosen in Duisburg hat keine Berufsausbildung.

**Abb. 1: Arbeitslose ohne Berufsausbildung im September 2005 in ausgewählten Arbeitsagenturbezirken (in %)**



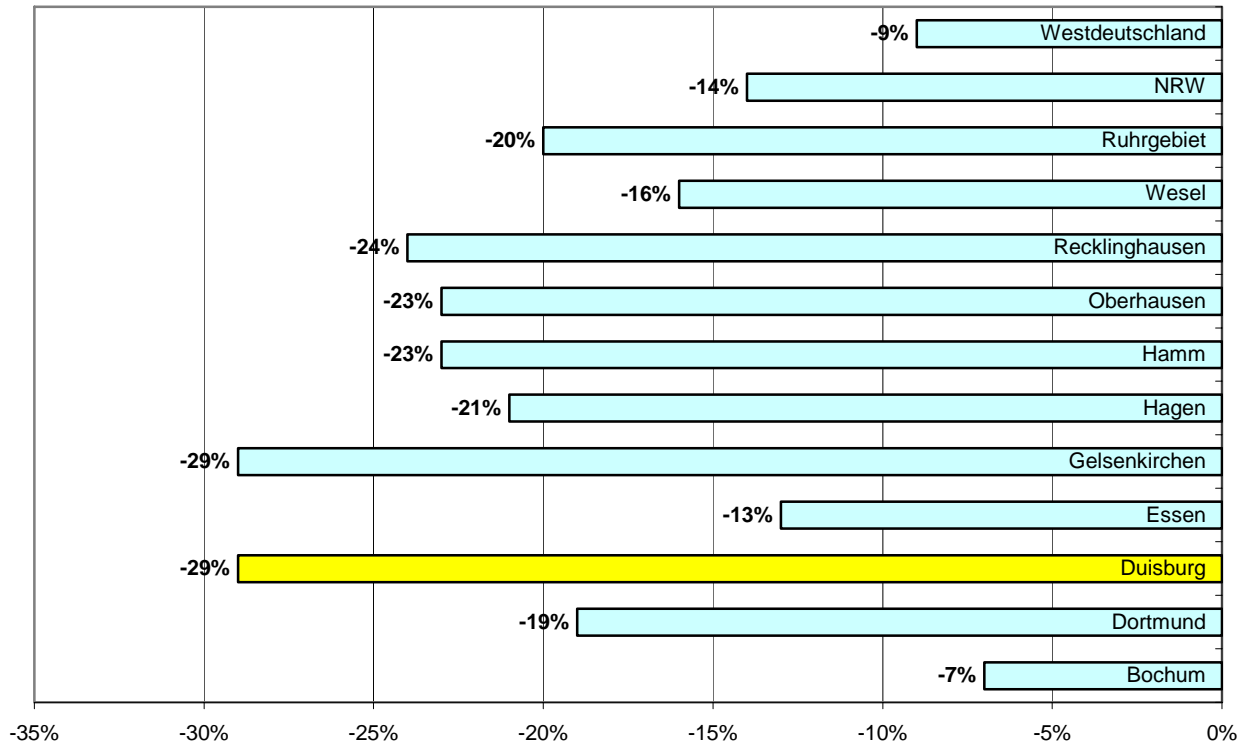
(Quelle: Informationsangebot der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA), Regionaldirektion NRW)

Selbst wenn die Massenarbeitslosigkeit in den nächsten Jahren zurückgehen sollte, eröffnet dies nicht automatisch neue Chancen für Arbeitslose ohne Berufsausbildung. Eher ist zu befürchten, dass das Phänomen des Facharbeitermangels bei gleichzeitig hoher Arbeitslosigkeit sich verschärft. Neu entstehende Jobs sind in der Regel keine Anlern Tätigkeiten. Jugendliche ohne Berufsausbildung werden sie nicht ausüben können.

Die Wirtschaft ist also auf gut ausgebildete Fachkräfte angewiesen, während die Jugendlichen nur eine Chance haben, wenn sie Fachkräfte werden. Eigentlich wären das zwei gute Gründe für betriebliche Ausbildung. In Deutschland wird aber weniger ausgebildet als früher. Und in Duisburg sah es lange Jahre in dieser Hinsicht besonders düster aus. Eine Grafik des von der Projekt Ruhr 2003 herausgegebenen Bandes „Bildungsbeteiligung im Ruhrgebiet“ zeigt die Entwicklung des Ausbildungs-

stellenmarktes in den 90er Jahren und die dramatischen Verluste, die Duisburg damals zu verzeichnen hatte.

**Abb. 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Arbeitsamtsbezirken (Entwicklung 1990-2000)**



(Quelle: Projekt Ruhr 2003, S.54)

In den letzten Jahren hat sich dieser Trend allerdings nicht fortgesetzt. Im Gegenteil: Während fast überall die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge gesunken ist, konnte sie in Duisburg erhöht werden.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Ein weiteres Indiz für den positiven Trend ist die Entwicklung der vom BIBB ermittelten Angebots-Nachfrage-Relation (ANR), also der Zahl der Ausbildungsplatzangebote je 100 Nachfrager/innen, die jeweils den Berufsbildungsberichten des BMBF entnommen werden können.

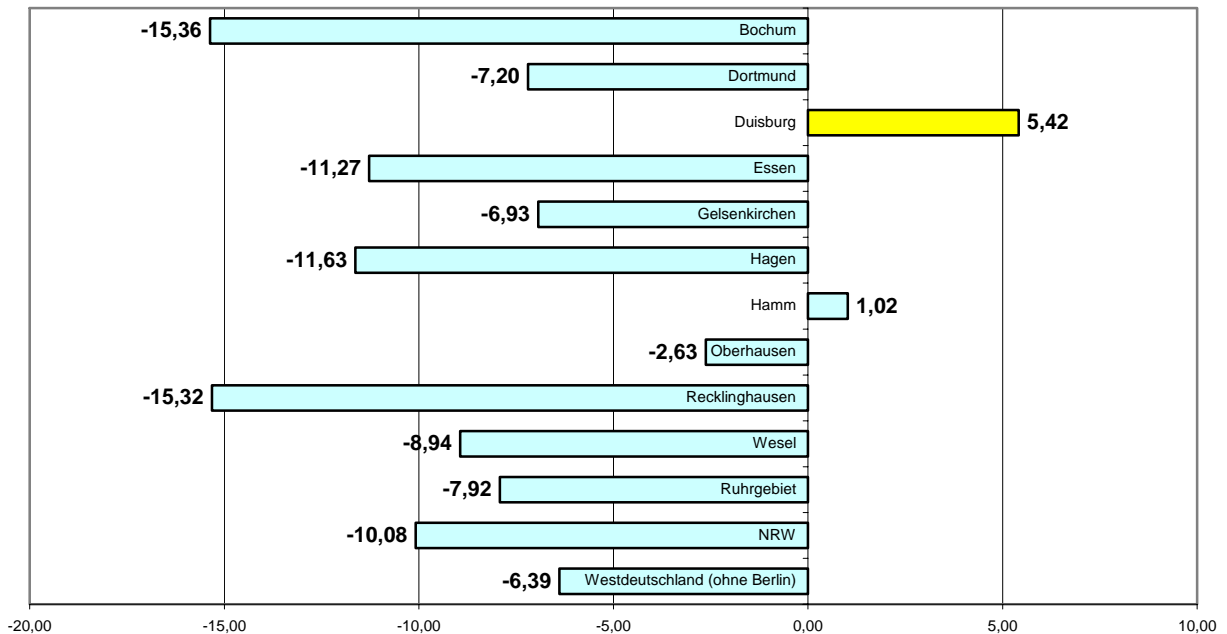
#### Angebots-Nachfrage-Relationen nach Arbeitagenturbezirken

	2006	2005	2002	Differenz 2006 / 2002
Duisburg	96,1	92,7	97,2	-1,1
Essen	95,1	96,0	97,1	-2,0
Dortmund	90,6	100,5	93,7	-3,1
Gelsenkirchen	82,5	82,1	86,5	-4,0
NRW	93,6	94,7	99,0	-5,4
Deutschland	94,6	95,2	99,1	-4,5

Quellen: BMBF 2003, BMBF 2006, BMBF 2007; BIBB 2006: Tabelle 37-2006

Im Berufsbildungsbericht 2007 wird allerdings auf eine „Darstellung und Interpretation der auf herkömmliche Weise ermittelten Angebots-Nachfrage-Relationen für 2006 verzichtet“ (Teil II, S. 16), da „vor allem die zu konstatierende Ausweitung der berufsvorbereitenden, grundbildenden und vollzeitschulischen Angebote in den vergangenen zehn Jahren u.a. dazu geführt (hat), dass die Berechnung des Angebots und der Nachfrage sowie die daraus ermittelte Relation (ANR) hinterfragt wurden“ (Teil II, S. 3) und es Anzeichen dafür gibt, dass die bisher berechneten ANR „die tatsächlichen Marktverhältnisse nicht mehr valide widerspiegeln“ (Teil II, S. 16).

**Abb. 3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2000-2006. Veränderungen in Prozent**



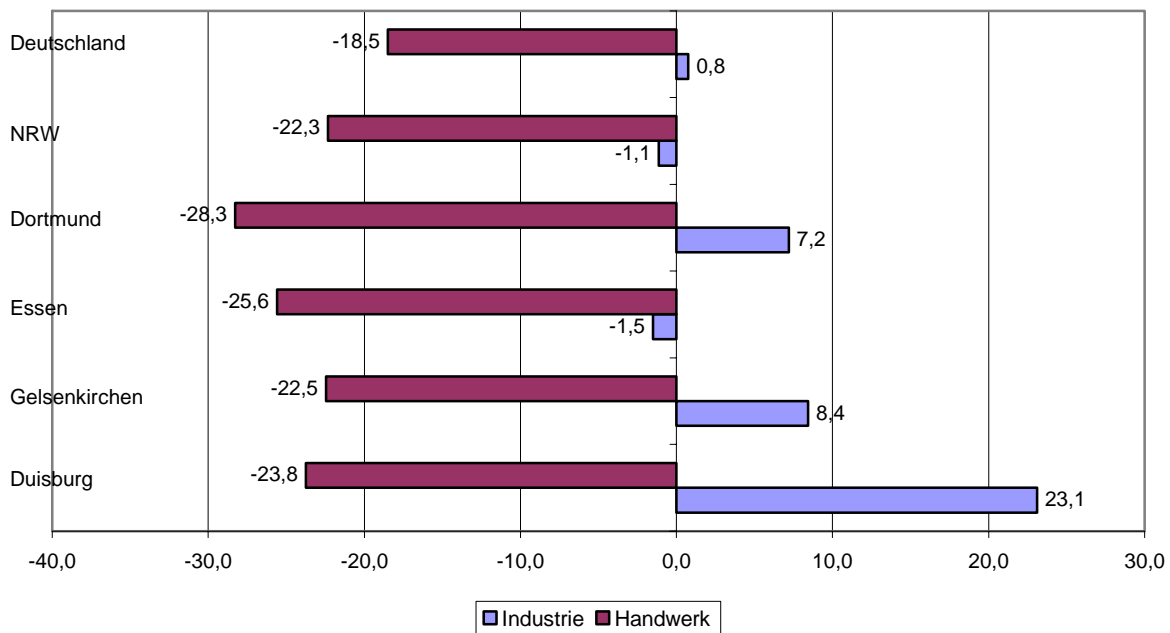
(Quelle: BIBB / BA; eigene Berechnung)

Dies kann zwar bei weitem nicht die Ausbildungsplatzverluste der 90er Jahre kompensieren (1991 gab es 4113 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, 2006 waren es 3230), es zeigt aber, dass die Duisburger Entwicklung durchaus eine andere ist als etwa die Gelsenkirchens. Während in der Emscher-Lippe-Region der Strukturwandel immer noch nicht bewältigt ist, hat ihn die Duisburger Wirtschaft offenbar weitgehend hinter sich. Indizien dafür sind auch der Abbildung 4 zu entnehmen. Differenziert man die Entwicklung bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach den Bereichen „Industrie und Handel“ und „Handwerk“, so zeigt sich, dass im Handwerk keine großen Unterschiede in den Vergleichsstädten zu verzeichnen sind: Der Trend geht überall deutlich nach unten.<sup>2</sup> Im Bereich Industrie und Handel hat Duisburg dagegen eine deutliche Zunahme der Ausbildungsstellen zu verzeichnen. Und da im Bereich „Industrie und Handel“ deutlich mehr Ausbildungsverträge zustande kommen (2006 waren es 2264 gegenüber 597 neuen Ausbildungsverträgen im Handwerk), ergibt sich insgesamt ein positiver Trend.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Damit sinkt auch die Zahl der Ausbildungsplätze, die Bewerberinnen und Bewerber mit Hauptschulabschluss besetzen können. Denn im Handwerk haben diese Jugendlichen noch besonders gute Chancen. „Die Mehrzahl der Auszubildenden im Handwerk kommt von der Hauptschule. 45,0 Prozent der Neuanfänger des Jahres 2005 haben ihre Lehre im Handwerk mit einem Hauptschulabschluss begonnen. Einen mittleren Abschluss hatten 39,4 Prozent und 8,3 Prozent der Ausbildungsanfänger des Jahrgangs 2005 begannen ihre handwerkliche Lehre mit Abitur oder Fachhochschulreife.“ (Handwerkskammer Düsseldorf 2006; S.18f)

<sup>3</sup> Dieser Trend bedeutet allerdings nicht automatisch, dass er auch den Duisburger Bewerberinnen und Bewerbern zugute kommt. Gerade Großbetriebe rekrutieren ihre Auszubildenden überregional. Und da in benachbarten Regionen der Trend negativ war, ist auch die Chance, in den Nachbarstädten eine Lehrstelle zu finden geringer geworden.

**Abb. 4: Veränderungen bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 2000-2006 in den Bereichen Industrie/Handel und Handwerk in Prozent<sup>4</sup>**



(Quelle: BIBB / BA; eigene Berechnung)

Dieser Trend setzt sich aktuell fort. Nach Angaben der IHK ist allein für dieses Jahr schon eine Steigerung von 10% bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen festzustellen. Verantwortlich dafür ist vor allem der kaufmännische Bereich. Hervorzuheben sind vor allem zwei Branchen in denen besonders viele Ausbildungsplätze entstehen: die Logistik und die Call-Center-Branche.

Die Verbesserung der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt zeigt sich auch in den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit. Dabei kann die Agentur nur die bei ihr gemeldeten Ausbildungsstellen berücksichtigen. Nach einer aktuellen bundesweiten Umfrage des DIHK (2007) melden gut die Hälfte der Ausbildungsbetriebe (52,6%) ihre Ausbildungsstellen immer der Agentur, knapp ein Viertel (21,8%) hin und wieder und ein weiteres Viertel (25,6%) gar nicht.

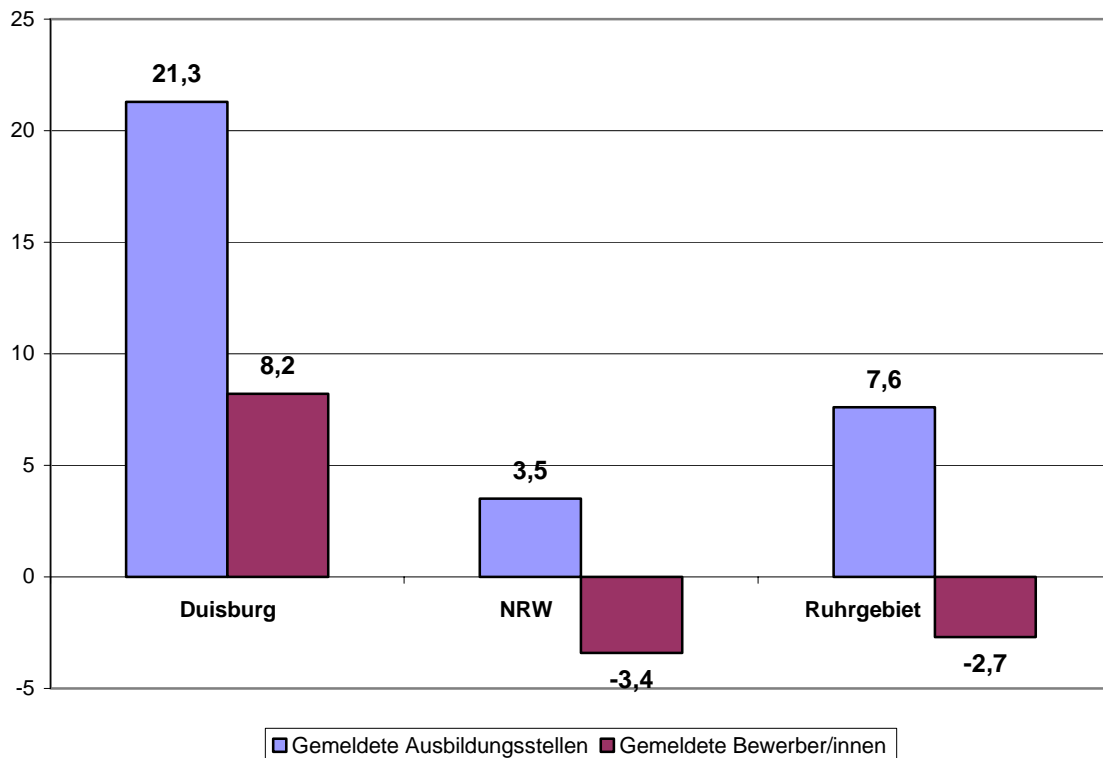
Nach den im Mai 2007 veröffentlichten Zahlen der BA gab es verglichen mit dem Vorjahr 21,3% mehr gemeldete Ausbildungsstellen in Duisburg. Allerdings auch 8,2% mehr gemeldete Bewerber. Abb. 5 zeigt, dass in diesen Zahlen sich Duisburg deutlich von der Landes- und Ruhrgebietsentwicklung unterscheidet.

<sup>4</sup> Neben den beiden großen Bereichen „Industrie und Handel“ und „Handwerk“ werden in der Statistik noch die Bereiche „Öffentlicher Dienst“, „Landwirtschaft“, „Freie Berufe“ und „Hauswirtschaft“ geführt. Die Zahlen der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2006 sind wie folgt:

Industrie und Handel	2264
Handwerk	597
Öffentlicher Dienst	82
Landwirtschaft	43
Freie Berufe	233
Hauswirtschaft	11

Die Zahl der Ausbildungsverträge in den Freien Berufen ist in Duisburg zwischen 2000 und 2006 von 371 auf 233 gesunken. (Quelle: BA/BIBB)

**Abb. 5: Bei der Duisburger Arbeitsagentur gemeldete Ausbildungsstellen und Bewerber/innen im Mai 2007 im Vergleich zum Vorjahr**



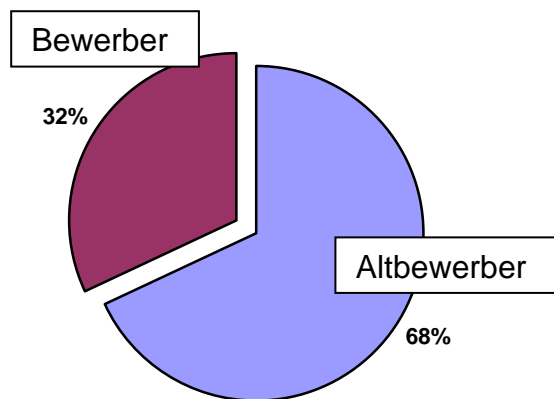
(Quelle: Bundesagentur für Arbeit)

Der gestiegenen Zahl der Ausbildungsstellen steht in Duisburg aber nach wie vor eine große Anzahl von Jugendlichen gegenüber, die eine Ausbildungsstelle suchen. Ein besonderes Problem stellen dabei die „Altbewerber“ dar. Nach der Definition des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) sind das diejenigen Bewerberinnen und Bewerber, „die angeben, sich bereits einmal für einen früheren Ausbildungsbeginn als den des jeweils aktuellen Ausbildungsjahres beworben zu haben.“ (BIBB 2007, S.2) Der Anteil der „Altbewerber“ ist 2006 in Deutschland erstmals auf über 50% gestiegen (ebenda, S.1)

Für Duisburg geht die Agentur für Arbeit von einem Anteil von ca. 68% „Altbewerbern“ aus, weit über 3000 Personen. (Bundesagentur für Arbeit – Agentur für Arbeit Duisburg 2007)



**Abb. 6: Verhältnis von „Altbewerbern“ zu „Bewerbern“ aus dem Schulentlassungsjahr 2007 in Duisburg nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit – Agentur für Arbeit Duisburg 2007

Die aktuellsten Zahlen der Bundesagentur für Arbeit liegen für den Mai 2007 vor. Da die Anzahl der Bewerber bis September noch zunimmt und das Verhältnis zwischen Neubewerbern und Altbewerbern in Jahresverlauf schwanken kann, lässt die folgende Tabelle keine exakten Rückschlüsse auf Jahresdurchschnittswerte zu. Sie enthält allerdings einige bemerkenswerte Aussagen:

**Tabelle1: In Duisburg gemeldete Bewerber um einen Ausbildungsplatz (Mai 2007)**

<b>Insgesamt</b>	4534	Anteil an Insgesamt
<i>davon Altbewerber</i>	2957	<b>65,2 %</b>
<b>Deutsche</b>	3653	Anteil an Deutsche
<i>davon Altbewerber</i>	2396	<b>65,6 %</b>
<b>Ausländer</b>	879	Anteil an Ausländer
<i>davon Altbewerber</i>	560	<b>63,7 %</b>
<b>Männer</b>	2485	Anteil an Männer
<i>davon Altbewerber</i>	1680	<b>67,6 %</b>
<b>Frauen</b>	2049	Anteil an Frauen
<i>davon Altbewerber</i>	1277	<b>62,3 %</b>

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Auffallend ist, dass eine Differenzierung nach Geschlecht und Nationalität der Bewerber keine großen Unterschiede aufweist. Differenziert man allerdings nach Bildungsabschluss, ändert sich das Bild. Die Statistik der BA erlaubt auch noch eine Differenzierung der Altbewerber nach den Kategorien „Bewerber nach Schulentlassungsjahr 2006“ und „Bewerber nach vorherige Jahre“. Nimmt man nur die letzte Kategorie, dann zeigt sich deutlich, welchen Einfluss der Schulabschluss auf die Wartezeiten

am Ausbildungsmarkt hat. Die folgende Tabelle zeigt gleichzeitig, welche Schulabschlüsse Ausbildungssuchende in Duisburg aufweisen.

**Tabelle 2: Bei der BA gemeldete Bewerberinnen und Bewerber nach Schulabschlüssen in Duisburg (Mai 2007)**

	Insg.	davon Altbewerber	in %	davon Bewerber vor Schulentlassungsjahr 2006	in % von Insg.
<b>Insgesamt</b>	<b>4534</b>	<b>2957</b>	<b>65,2</b>	<b>1685</b>	<b>37,2</b>
Kein Schulabschluss	175	148	84,6	120	68,6
Schulabschluss der Sonderschule L/G	27	26	96,3	19	70,4
Hauptschulabschluss, ohne mittleren Abschluss	502	390	77,7	289	57,6
Qualifizierter Hauptschulabschluss	898	645	71,8	406	45,2
Mittlere Reife	1995	1164	58,3	614	30,8
Ohne Fachhochschulreife	16	11	68,8	2	12,5
Fachhochschulreife	487	304	62,4	127	26,1
Hochschulreife	410	256	62,4	105	25,6

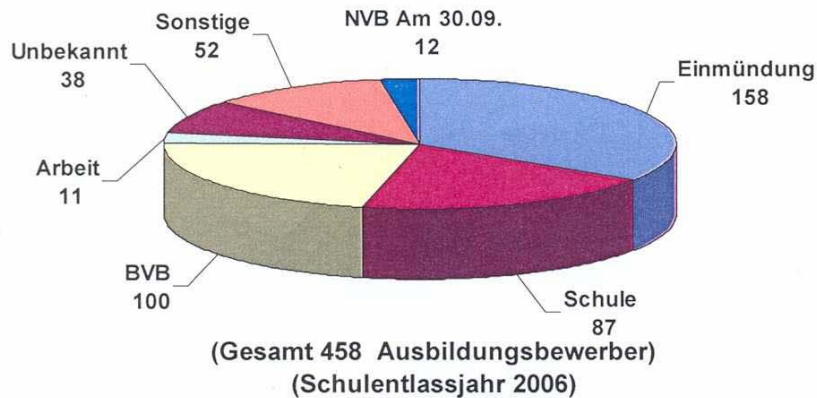
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

44% der Duisburger Ausbildungssuchenden sind Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Mittlerer Reife. Besonders problematisch sind alle Schulabschlüsse die darunter liegen. Das zeigt der hohe Anteil der Altbewerber in diesen Gruppen. Schülerinnen und Schüler mit Hauptschulabschluss tragen ein deutlich höheres Risiko, keinen Ausbildungsplatz zu bekommen.

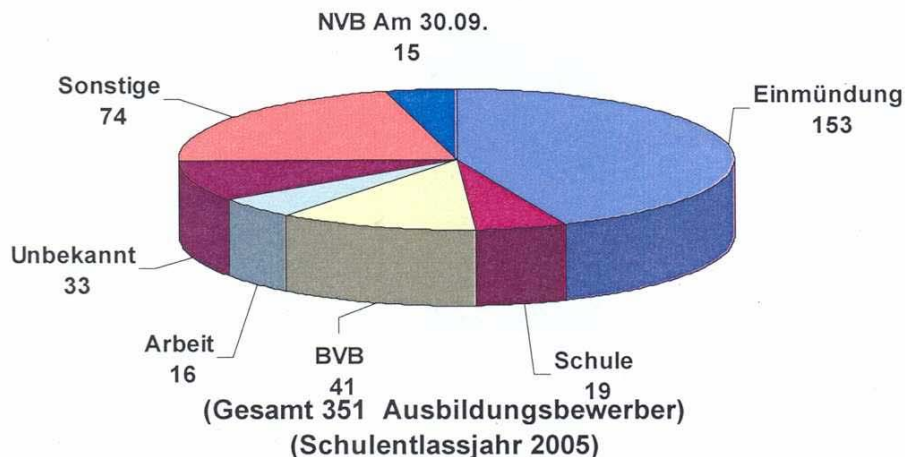
Wie schlecht die Chancen von Jugendlichen in Duisburg sind, die „nur“ über einen Hauptschulabschluss verfügen, zeigt auch die folgende Grafik der Bundesagentur für Arbeit. 2006 gab es deutlich mehr Ausbildungsbewerber mit Hauptschulabschluss als 2005. Die Zahl der Einmündungen in ein Ausbildungsverhältnis blieb aber fast gleich:

**Abb.7: Verbleib von Ausbildungsbewerberinnen und –bewerbern mit Hauptschulabschluss in Duisburg**

**Schulentlassjahr 2006 (458 Ausbildungsbewerber mit Hauptschulabschluss)**



**Schulentlassjahr 2005 (351 Ausbildungsbewerber mit Hauptschulabschluss)**



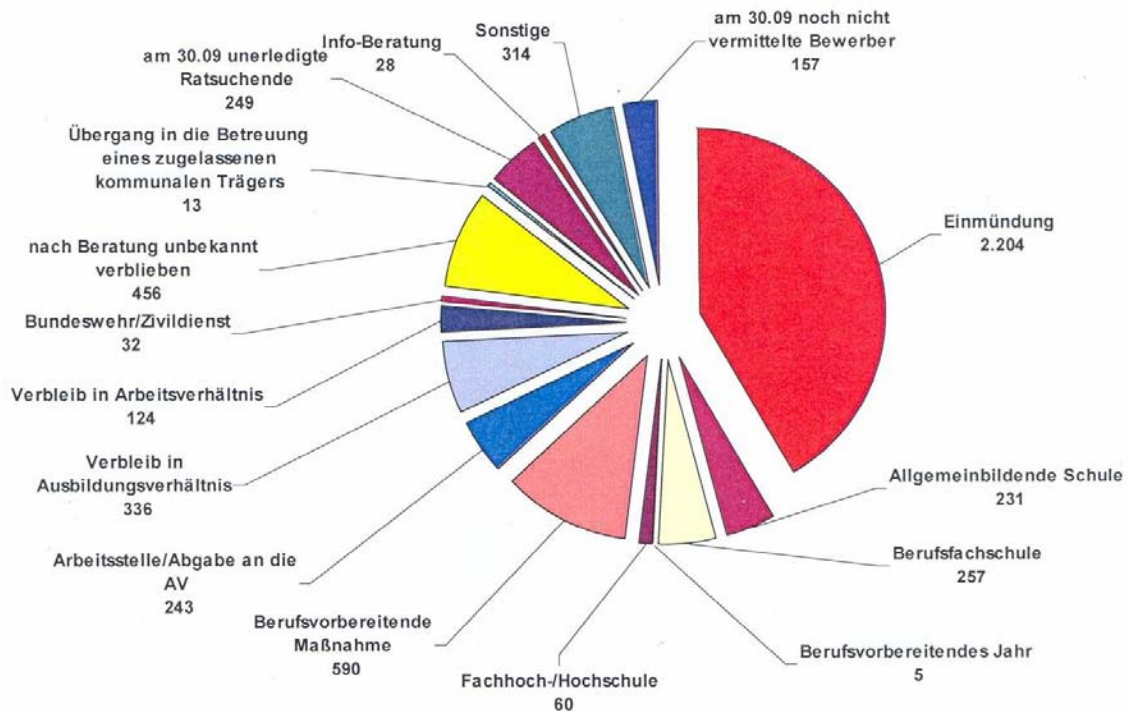
Quelle: Bundesagentur für Arbeit – Agentur für Arbeit Duisburg 2007

Was wird aus den Jugendlichen, die sich im Laufe eines Jahres in Duisburg eine Ausbildungsstelle suchen? Zunächst einmal prüft die Arbeitsverwaltung, ob diese Jugendlichen überhaupt ausbildungsfähig sind. Die (zunächst) nicht ausbildungsfähigen Jugendlichen werden zu „Ratsuchenden“, die dann möglichst in berufsvorbereitende Maßnahmen verschiedenster Art vermittelt werden. Die „Ausbildungsfähigen“ werden zu „Bewerbern“, die zusammen mit den „Altbewerbern“ die statistische Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt bilden. Knapp die Hälfte dieser Jugendlichen wird Auszubildende(r) in einem Ausbildungsbetrieb. Über die Hälfte geht stattdessen weiter zur Schule, geht in Maßnahmen, findet eine Arbeitsstelle, muss zur Bundeswehr oder zum Zivildienst, bleibt unversorgt oder verschwindet mit unbekann-

tem Ziel aus der Statistik. Die folgende Grafik der Bundesagentur für Arbeit zeigt, was aus den Bewerberinnen und Bewerbern 2005/2006 in Duisburg geworden ist:

**Abb.8: Was aus den Bewerberinnen und Bewerbern um einen Ausbildungsplatz 2005/2006 geworden ist**

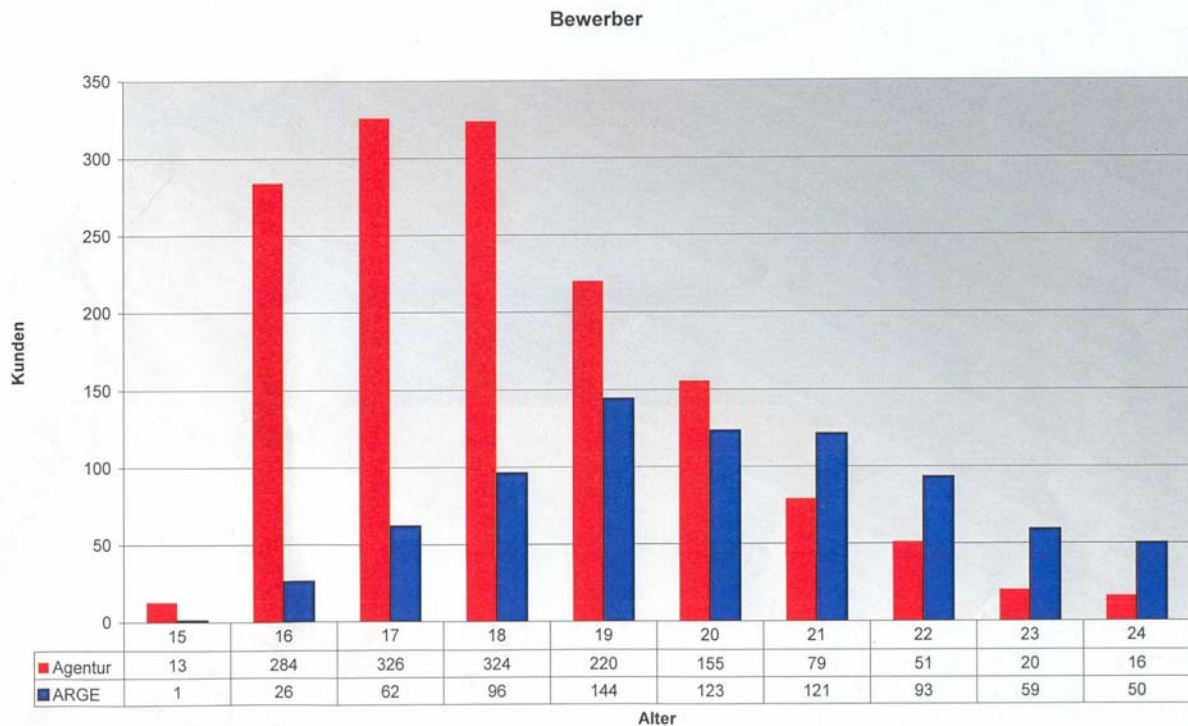
**Was wurde aus den Bewerbern um einen Ausbildungsplatz 2005/2006?**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit – Agentur für Arbeit Duisburg 2007

Betreut werden die Jugendlichen von der Arbeitsagentur und der ARGE. Die folgende Grafik, die uns die ARGE Duisburg zur Verfügung gestellt hat, zeigt, wie die Verteilung nach Altersgruppen aussieht. Es sind vor allem die älteren Bewerber, die in der Regel als „Altbewerber“ von der ARGE betreut werden und deren Chancen auf einen Ausbildungsplatz deutlich reduziert sind.

**Abb.9: Unvermittelte Bewerberinnen und Bewerber zwischen 15-25 bei der Duisburger Arbeitsagentur und bei der ARGE (Stand: Juni 2007)**



Quelle: Agentur für Arbeit / Arge Duisburg

## 1.2 Der Übergang Schule-Beruf in Duisburg

Viele Berufe, für die früher ein Hauptschulabschluss ausreichend war, sind heute nur noch mit höheren Bildungsabschlüssen zugänglich. In der Eisen- und Stahlindustrie z.B., immer noch der größte Arbeitgeber in Duisburg, ist der Realschulabschluss in der Regel Voraussetzung für einen Ausbildungsplatz. Für den KFZ-Mechaniker, lange Zeit ein „Traumberuf“ für männliche Jugendliche, reichte früher der Hauptschulabschluss, im Nachfolgeberuf KFZ-Mechatroniker sind höhere Abschlüsse gefragt. Und dies sind nur zwei markante Beispiele.

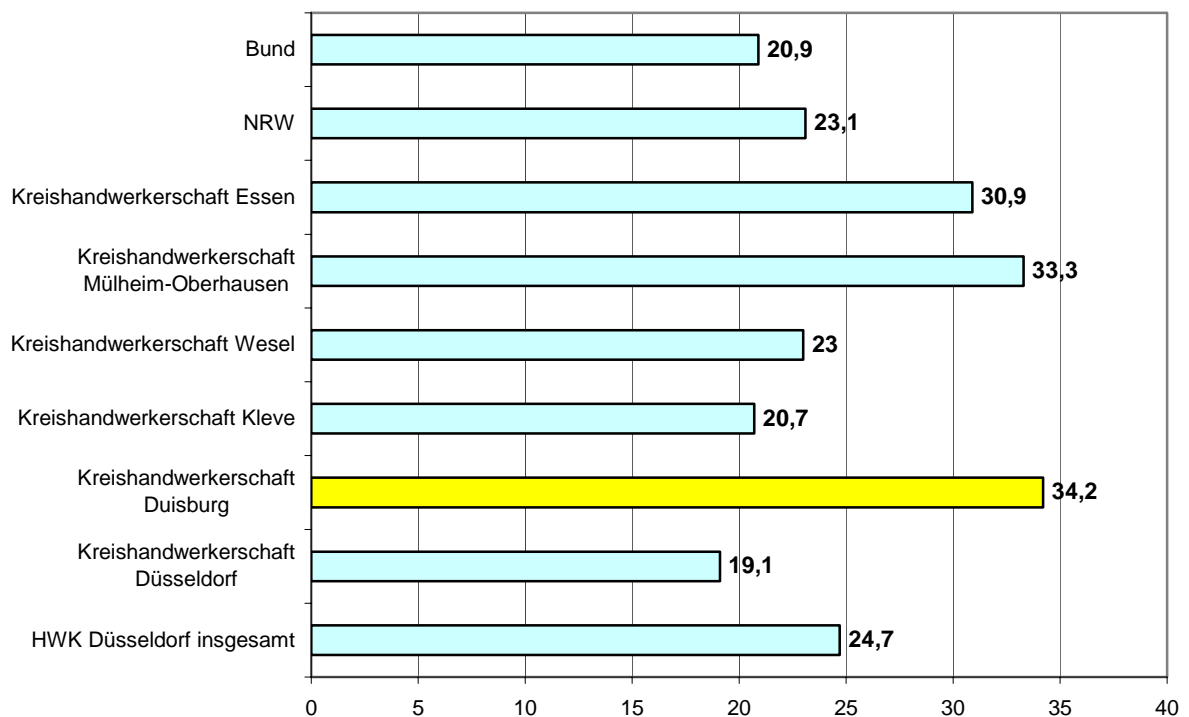
Der Hauptschulabschluss schränkt die Berufswahl heute stärker ein als früher. Und noch schwieriger ist es für Jugendliche, die keinen Hauptschulabschluss vorweisen können.

Wieviele Schulabgängerinnen und Schulabgänger sind davon betroffen und was bedeutet das für den Ausbildungsmarkt in Duisburg? 2004 ist das Rhein-Ruhr-Institut in einer für die Stadt Duisburg erstellten Studie „Bildungsmangel – ein Duisburger Standortnachteil?“ (Kaewnetara / Pörschmann / Uske 2005) der Frage nachgegangen, wie sich Bildungsmängel auf den Duisburger Ausbildungsmarkt auswirken. Die Studie fiel in die Zeit einer damals kontrovers geführten öffentlichen Debatte über die Ausbildungsfähigkeit Duisburger Jugendlicher. In der Lokalpresse wurde darüber debattiert, dass und warum Duisburger Unternehmen ihre Auszubildenden aus dem Umland akquirieren müssen. Die Interviews mit Unternehmen, die das RISP durchführte, ergaben damals ein differenziertes Bild und auch die Interviews, die wir im Rahmen der aktuellen Studie durchgeführt haben, sind hier nicht eindeutig.

Indizien dafür, dass die Ansprüche der Unternehmen nicht mit den Möglichkeiten der Jugendlichen zusammenpassen, gibt es allerdings:

1. Gerade im Handwerksbereich sind die Misserfolgsquoten bei den Gesellen- und Abschlussprüfungen deutlich höher als im Umland. Dies zeigt ein Vergleich der Kreishandwerkerschaften im Bereich der Handwerkskammer Düsseldorf, der große Unterschiede aufwies. Nach Auskunft der Duisburger Kreishandwerkerschaft hat dies vor allem zwei Gründe: Erstens werden in Duisburg (ähnlich wie in anderen Städten mit hoher Jugendarbeitslosigkeit) überdurchschnittlich häufig Jugendliche im Handwerk ausgebildet, die nicht immer dem Anforderungsprofil entsprechen. Zweitens ist der Anteil an außerbetrieblicher Ausbildung, in denen auch weniger geeignete Jugendliche eine Chance bekommen, in Duisburg besonders hoch, so dass dort auch besonders hohe Misserfolgsquoten zu verzeichnen sind. In der Statistik werden beide Ausbildungsformen dann gemittelt.

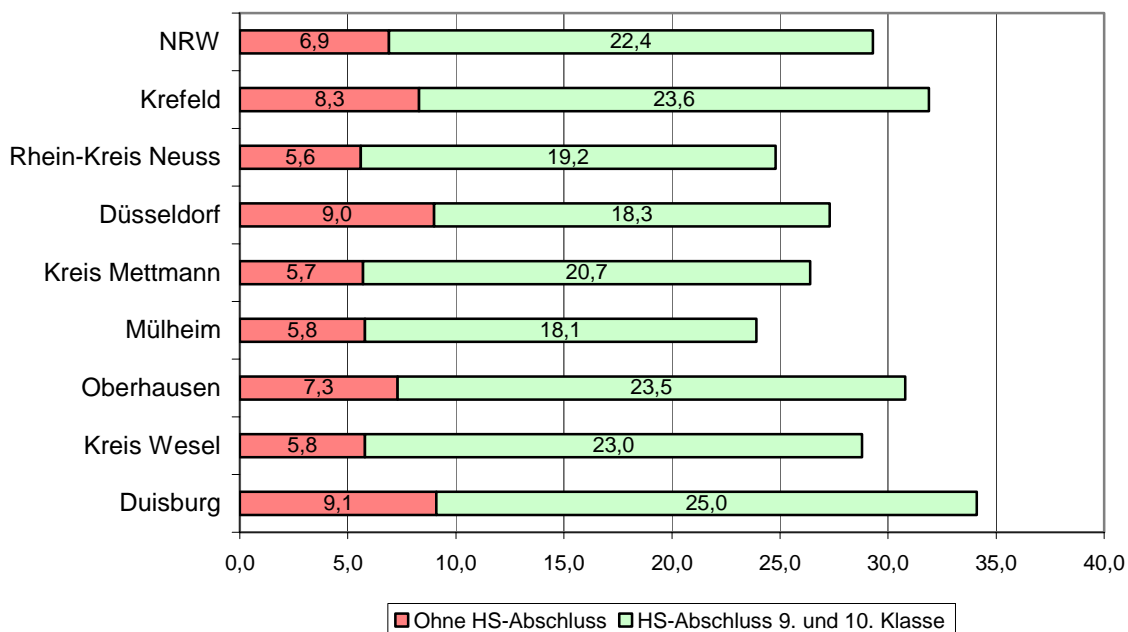
**Abb.10: Misserfolgsquoten bei Gesellen- und Abschlussprüfungen im Handwerk 2005**



(Quellen: Handwerkskammer Düsseldorf 2006, S.112; Zentralverband des Deutschen Handwerks 2007)

2. Nimmt man alle Städte und Kreise rund um Duisburg, so zeigt sich, dass Duisburger Schülerinnen und Schüler häufiger einen Hauptschulabschluss haben und dass deutlich mehr gar keinen Abschluss besitzen.

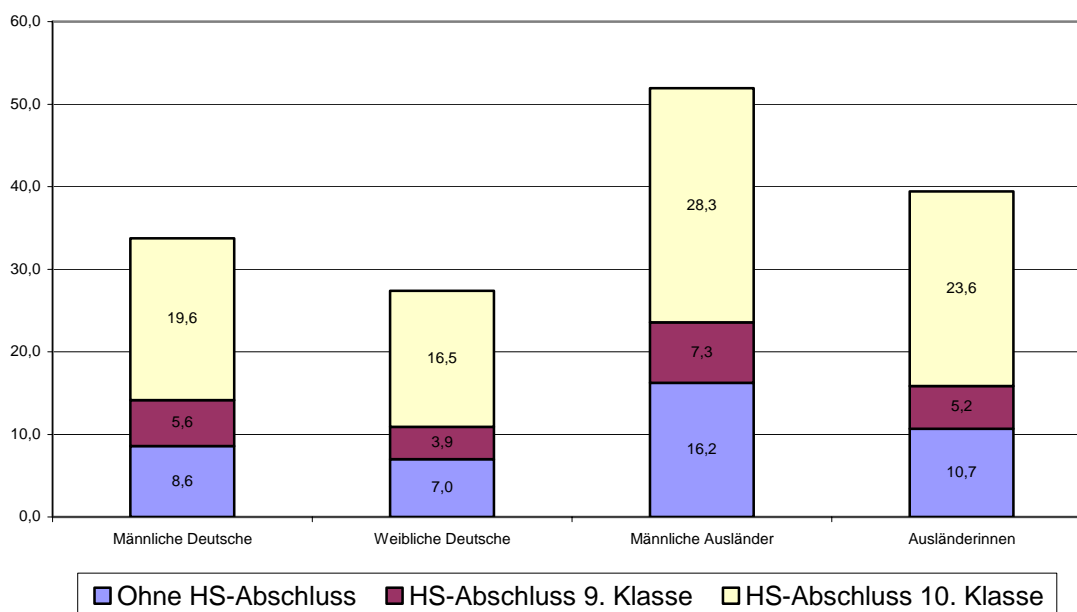
**Abb. 11: Duisburger SchulabgängerInnen ohne Abschluss und mit Hauptschulabschluss im Schuljahr 2005/06 im Vergleich zum Duisburger Umland (in %)**



(Quelle: Bildungsportal NRW – Schul Info NRW)

Wer sind die Jugendlichen mit und ohne Hauptschulabschluss? Differenziert man nach Nationalität und Geschlecht, so ergibt sich für Duisburg folgende Verteilung: Deutsche weibliche Jugendliche sind am wenigsten betroffen, ausländische männliche Jugendliche am meisten.

**Abb. 12: Duisburger SchulabgängerInnen mit niedrigen Bildungsabschlüssen in Prozent der Personengruppe im Schuljahr 2005/2006**



(Quelle: Bildungsportal NRW – Schul Info NRW; eigene Berechnungen)



Ausländische Jugendliche dürften also im Durchschnitt geringere Chancen auf eine Ausbildungsstelle haben als Deutsche. Und dieser Effekt wird noch durch andere Selektionsmechanismen verstärkt. Der aktuelle Duisburger Schulentwicklungsbericht (Stadt Duisburg 2006, S.32) macht mit Verweis auf eine Untersuchung des BIBB und der Bundesagentur für Arbeit darauf aufmerksam, dass selbst dann, wenn die ausländischen Jugendlichen die Qualifikationsvoraussetzungen in hohem Maße erfüllen, sie bei der Auswahl benachteiligt sind. Die Ergebnisse des BIBB und der BA zeigen, „dass sich die Vorauswahl der Bewerberinnen und Bewerber zwar stark am Schulabschluss und den Zeugnisnoten orientiert. Hinzu kommen jedoch noch ganz wesentliche Einflussfaktoren, die sich addieren. Verfügen die Bewerberinnen und Bewerber zusätzlich über einen mittleren Abschluss, steigt ihre Erfolgswahrscheinlichkeit von 40 auf 47%, wenn sie deutsch sind. Hatten sie außerdem noch auf ihrem letzten Zeugnis eine gute bis sehr gute Mathematiknote, wächst die Einmündungsquote auf 64%, und liegt die Arbeitslosenquote im Heimatort unter neun Prozent, sind es sogar 71%, die eine betriebliche Ausbildung beginnen. Bei Kindern mit Migrationshintergrund bewirken **dieselben Faktoren** nur eine Einmündungsquote von 44%.“ (Stadt Duisburg 2006, S.32)

Wie passen diese Befunde aber mit den oben ausgewerteten Ausbildungsstatistiken überein? Bei den Zahlen der Altbewerber gibt es keinen signifikanten Unterschied zwischen deutschen und ausländischen Bewerbern (vgl. Tabelle 1). Und auch ein im Vorfeld des JOBSTARTER-Projektes AiS von der BA zur Verfügung gestellter Vergleich aus dem letzten Jahr zeigt nur ganz geringe Unterschiede bei Geschlecht und Herkunft:

**Tab. 3: Gemeldete und nicht vermittelte BewerberInnen nach Geschlecht und Nationalität  
- MAI 2006 -**

Gemeldete BewerberInnen	Insgesamt	Deutsche	Migrant-Innen	Darunter Türkei
Alle Männer/Frauen insges.	4.190	3.331	858	629
Männlich	2.242	1.783	458	335
Weiblich	1.948	1.548	400	294

nicht vermittelte BewerberInnen	Insgesamt	Deutsche	Migrant-Innen	darunter Türkei
Alle Männer/Frauen insges.	2.507 (59,8%)	1.980 (59,4%)	526 (61,3%)	387 (61,5%)
Männlich	1.351 (60,3%)	1.058 (59,3%)	292 (63,8%)	212 (63,3%)
Weiblich	1.156 (59,5%)	922 (58,5%)	234 (58,5%)	175 (59,5%)

Quelle: Informationsangebot der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Online im BA-Intranet <http://dwh.vz.ba.de> [2006-06-02]

Erstellt von Rodriguez Marcelo

Prozentzahlen eigene Berechnung



Wenn ausländische jugendliche Lehrstellenbewerberinnen und -bewerber im Durchschnitt genauso häufig eine Lehrstelle finden wie deutsche, wenn andererseits ausländische Jugendliche im Durchschnitt deutlich schlechtere Schulabschlüsse aufzuweisen haben, dann ist zu vermuten, dass die Selektion bereits vorher stattfindet: Ausländische Jugendliche haben schlechtere Chancen überhaupt „Bewerber“ für eine Lehrstelle zu werden. Sie durchlaufen stattdessen „Maßnahmen“, suchen Arbeit oder sind nicht erwerbstätig.

Hinter den aktuellen „Bewerbern“ um eine Lehrstelle steht die „Bugwelle“ der „Altbewerber“. Und hinter diesen Altbewerbern befinden sich die Jugendlichen, die erst gar nicht zu Bewerbern werden, weil sie in der Regel aus verschiedenen Gründen nicht ausbildungsfähig sind.

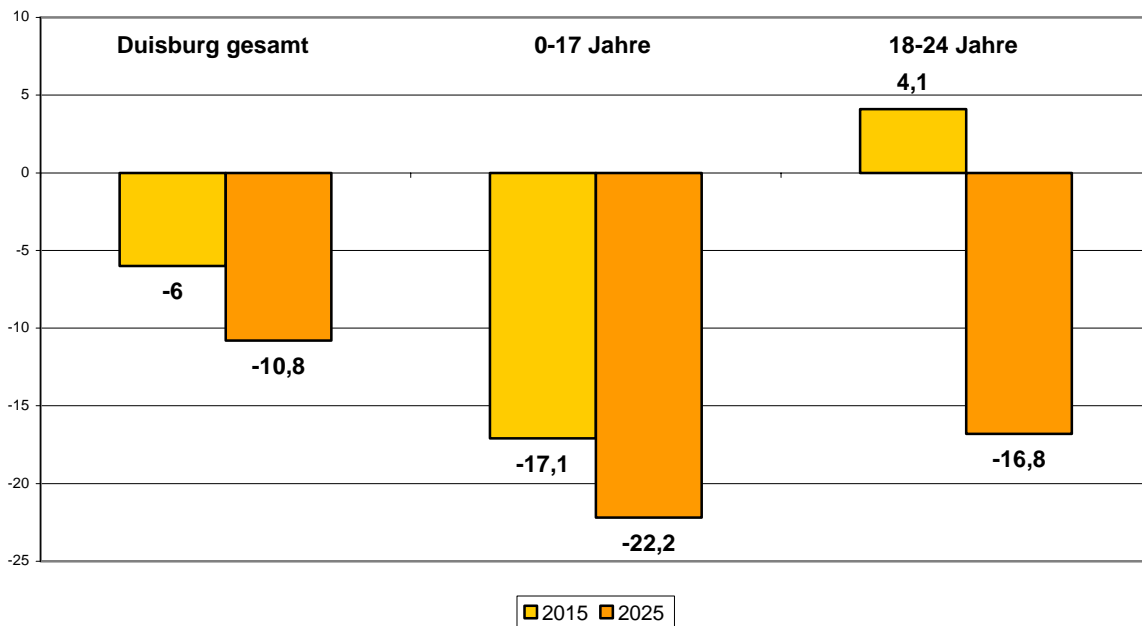
Fazit: Ausbildungsmarktpolitische Aktivitäten, Maßnahmen und Projekte, wie z.B. das JOBSTARTER-Projekt „Ausbilden im Stadtteil“, die zusätzliche Ausbildungsplätze bewirken wollen, können das Problem des Übergangs von der Schule in den Beruf nur sehr eingeschränkt, und nur für einen bestimmten Teil der Jugendlichen lösen. Und nur ein Teil der „nicht ausbildungsfähigen“ Jugendlichen kann in Maßnahmen ausbildungsfähig gemacht werden. Damit der Anteil der Jugendlichen sinkt, die mit solch schlechten Chancen ihr Arbeitsleben beginnen müssen, wäre ein Bündel von (Früh-)Fördermaßnahmen nötig in Schule, Elternhaus, Kindergarten und in den Stadtteilen.

### **1.3 Die demografische Entwicklung in Duisburg und die Zukunft des Ausbildungsstellenmarktes**

Wie wird sich der Bedarf nach Ausbildungsplätzen in Duisburg und in den vier Ortsteilen Bruckhausen, Beeck, Marxloh und Hochfeld entwickeln? Werden Duisburger Jugendliche auch in 20 Jahren noch in Warteschleifen nach einer Ausbildungsstelle suchen? Oder ist es umgekehrt, und den Ausbildungsbetrieben gehen die Lehrlinge aus?

Der folgende Ausblick ist natürlich spekulativ, weil niemand die Wirtschaftsentwicklung, das Wanderungsverhalten oder die Geburtenzahlen wirklich voraussagen kann. Dennoch gibt es – so sollte man meinen – eindeutige Indizien, die gesicherte Prognosen möglich machen.

Tatsächlich ist die Datenlage aber zunächst verwirrend. Werden die Daten des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik zugrunde gelegt, dann steht Duisburg bis 2025 ein dramatischer Bevölkerungsschwund von 10,8% bevor. Bei den Kindern und Jugendlichen wäre es sogar doppelt so viel. Also, so kann man hochrechnen, gäbe es in nicht allzu ferner Zukunft 20% weniger Nachfrage nach Lehrstellen. So sähe dann die Entwicklung aus:

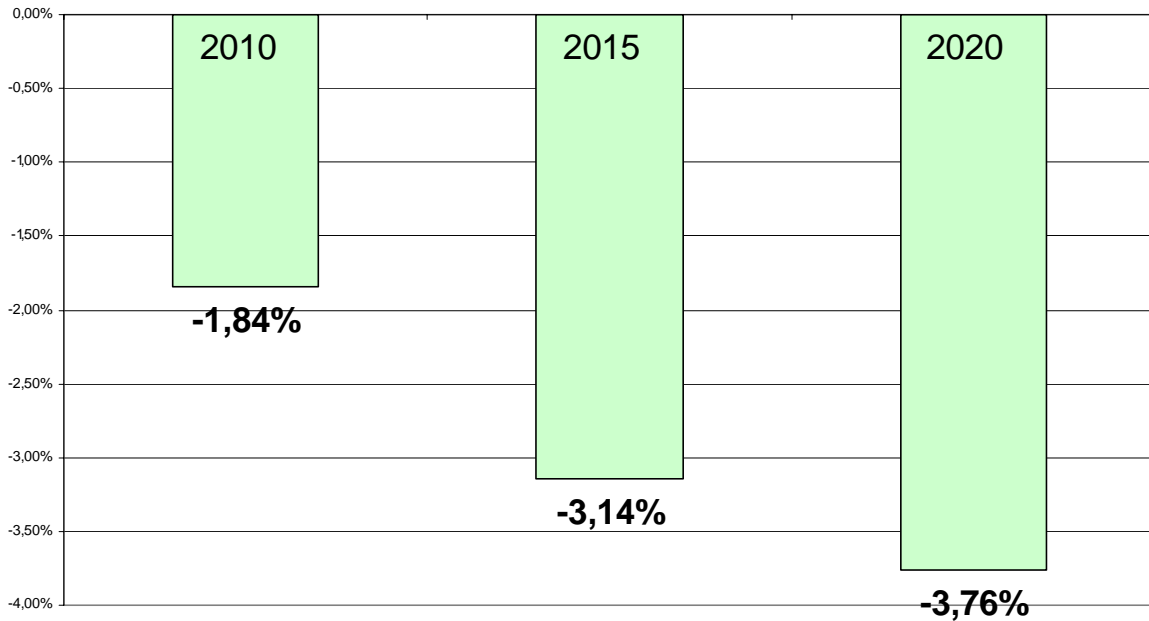
**Abb. 13: Bevölkerungsprognose des LDS für Duisburg bis zum Jahre 2025**

Quelle: LDS - Regionalstatistischer Online-Atlas NRW

Auch das Umland könnte den Duisburger Unternehmen keine Auszubildenden liefern. In einer auf den LDS-Daten beruhenden Bevölkerungsprognose im gesamten IHK-Bezirk Duisburg-Wesel-Kleve (Niederrheinische IHK 2006, S.59), zeigt der Vergleich zwischen der Stadt Duisburg, dem Kreis Wesel und dem Kreis Kleve, dass zwar die umliegenden Landkreise ihre Bevölkerungszahl weitgehend stabil halten können (Wesel: -3,5; Kleve +5,4), aber nur durch außergewöhnliche Anstiege bei den älteren Einwohnerinnen und Einwohnern. Bei den jüngeren Jahrgängen weichen die Werte kaum von denen der Duisburger Jugendlichen ab.

Soweit die Landesstatistik. Neben der LDS-Prognose gibt es aber auch noch die Prognose des Duisburger Amtes für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten. Hier sehen die Prognosewerte ganz anders aus. Der Rückgang der Bevölkerung fällt deutlich moderater aus:

**Abb. 14: Rückgang der Duisburger Bevölkerung 2005-2020 anhand der Duisburger Bevölkerungsprognose 2003**

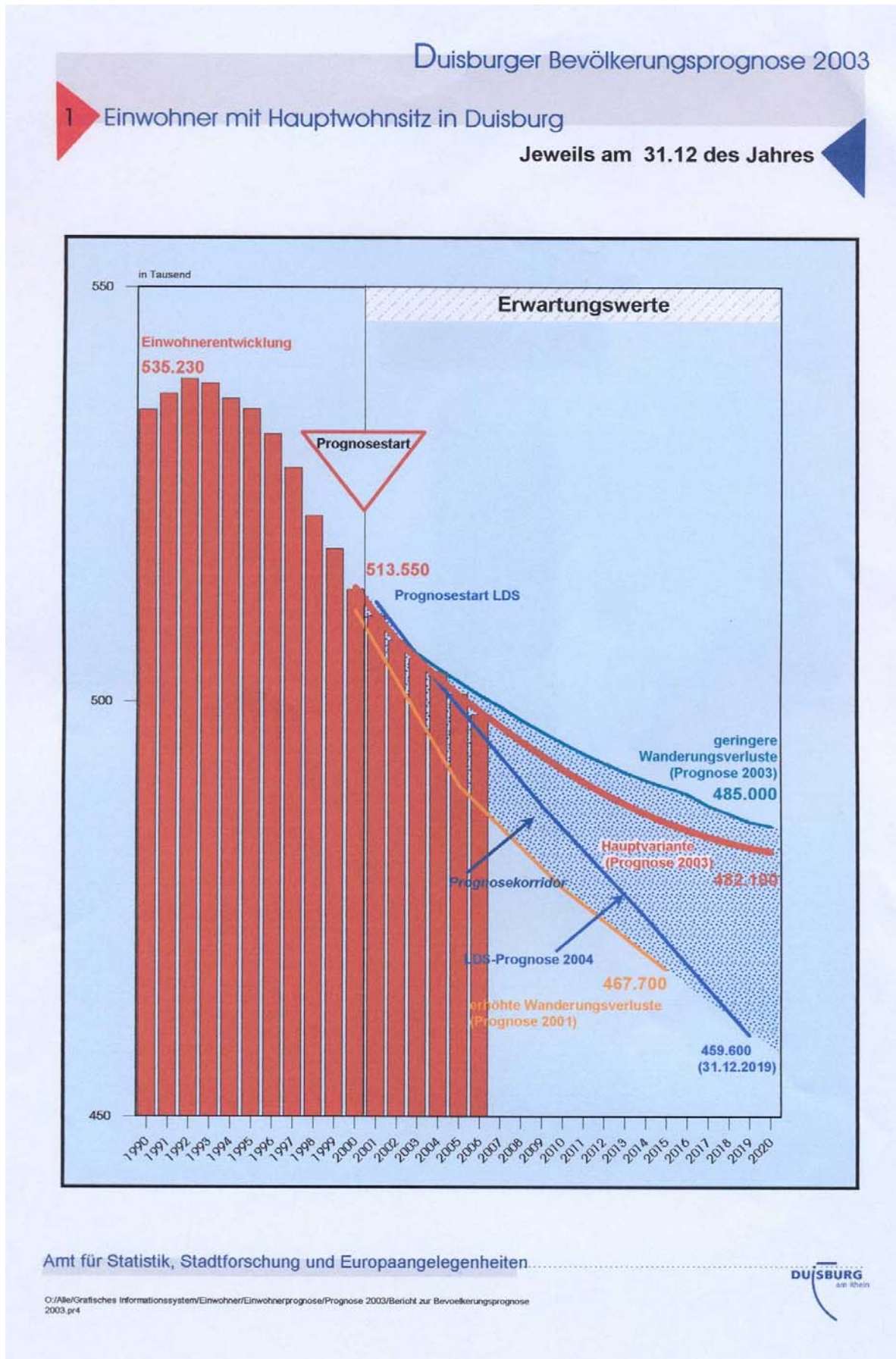


(Quelle: Amt für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten; eigene Berechnung)

Auch bei den jüngeren Duisburgerinnen und Duisburgern ist nach den Duisburger Prognosedaten kein Einbruch der Bevölkerungsdaten zu erwarten. Im neuen Duisburger Schulentwicklungsbericht, der diese Daten für die Schulplanung zugrunde legt, zeigt sich, dass im Rahmen dieser Prognose die Zahl der Duisburger Kinder zwischen 0 und 5 Jahren von 2005-2020 gerade mal um 3% sinkt. (Stadt Duisburg 2006, S.52)

Ein vom Amt für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten visualisierter Vergleich der beiden Prognosen zeigt die gravierenden Unterschiede. Er zeigt aber auch, dass die städtische Prognose (rote Linie) bisher sehr nahe an der tatsächlichen Bevölkerungsentwicklung liegt, während die LDS-Prognose (blaue Linie) hier schon deutlich abweicht.

Abb.15: Duisburger Bevölkerungsentwicklung und Bevölkerungsprognosen



Quelle: Amt für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten

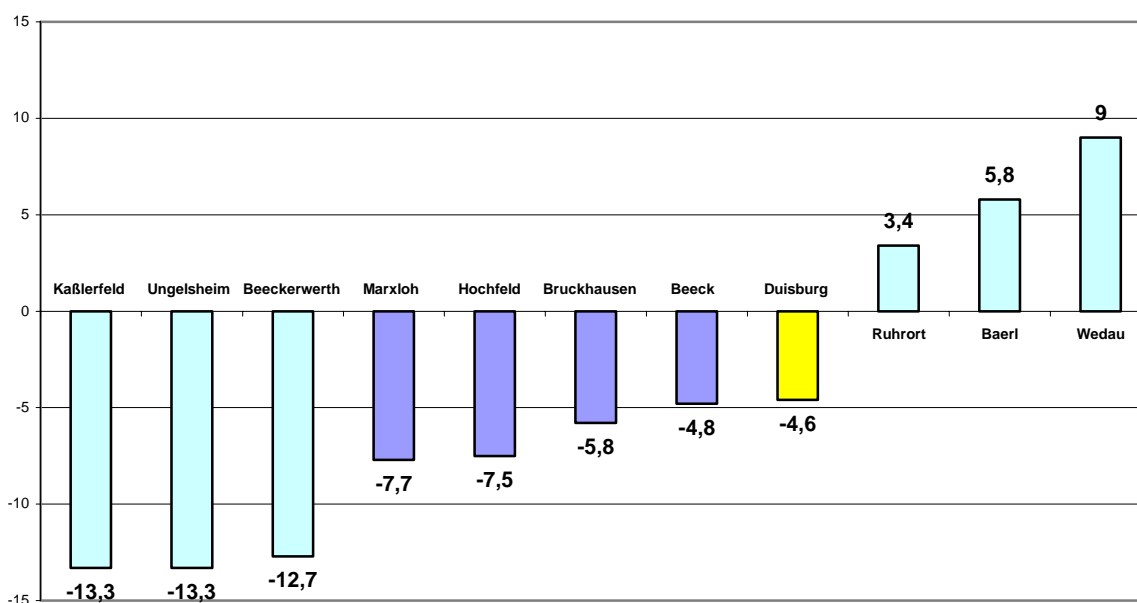
(Q)

Wie erklären sich die Unterschiede? Prognosedaten beruhen auf Bevölkerungsentwicklungen, die dann fortgeschrieben werden. Nach Auskunft des Duisburger Amtes für Statistik, Stadtentwicklung und Europaangelegenheiten (Herr Richter) liegen der LDS-Prognose Zeiträume der Bevölkerungsentwicklung zugrunde, die besonders ungünstig waren. In den letzten Jahren sei der Bevölkerungsrückgang aber deutlich abgebremst worden. Im Gegensatz zur LDS-Prognose werde dies bei den Duisburger Prognosewerten berücksichtigt.

#### 1.4 Die Entwicklung in den Ortsteilen Bruckhausen, Beeck, Marxloh und Hochfeld

Die Duisburger Prognose lässt auch Rückschlüsse auf die Bevölkerungsentwicklung in den Ortsteilen zu. Danach haben Bruckhausen, Beeck, Marxloh und Hochfeld Bevölkerungsverluste zu erwarten, die nur knapp über dem städtischen Durchschnitt liegen. Dramatische Verluste sind in ganz anderen Stadtteilen zu erwarten. Dies zeigt ein Vergleich mit den drei größten „Verlierern“ und den drei größten „Gewinnern“:

**Abb.16: Bevölkerungsprognose 2003-2020 für die Duisburger Ortsteile**

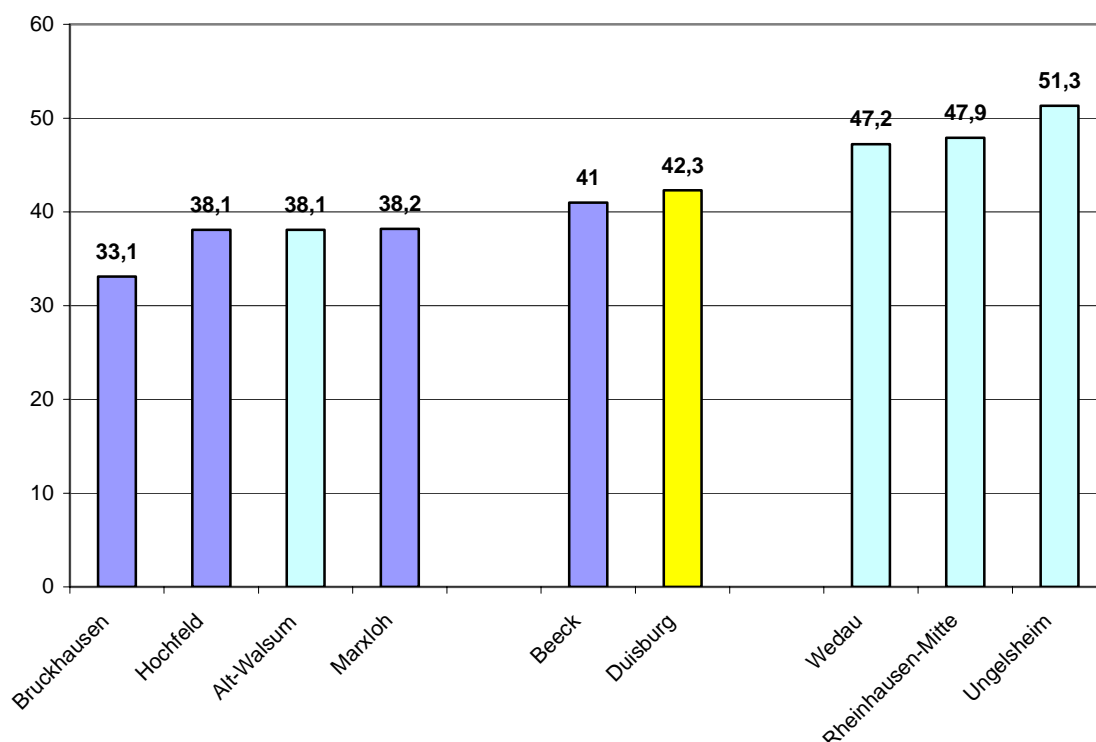


(Quelle: Einwohnerstatistik der Stadt Duisburg; eigene Berechnung)

Das Problem der großen Nachfrage nach Ausbildungsstellen von Jugendlichen aus den vier Stadtteilen wird sich also in den nächsten 15 Jahren nicht „von selbst“ mit Hilfe des „Demografischen Wandels“ lösen. Drei der Stadtteile haben eine besonders junge Durchschnittsbevölkerung. Bruckhausen ist mit Abstand der „jüngste“ Stadtteil Duisburgs.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Beeck ist der einzige Duisburger Stadtteil, in dem zwischen 2000 und 2005 das Durchschnittsalter gesunken ist. (Stadt Duisburg 2007, S.157)

**Abb. 17: Durchschnittsalter der Duisburger Bevölkerung – Die „jüngsten“ und die „ältesten“ Ortsteile**

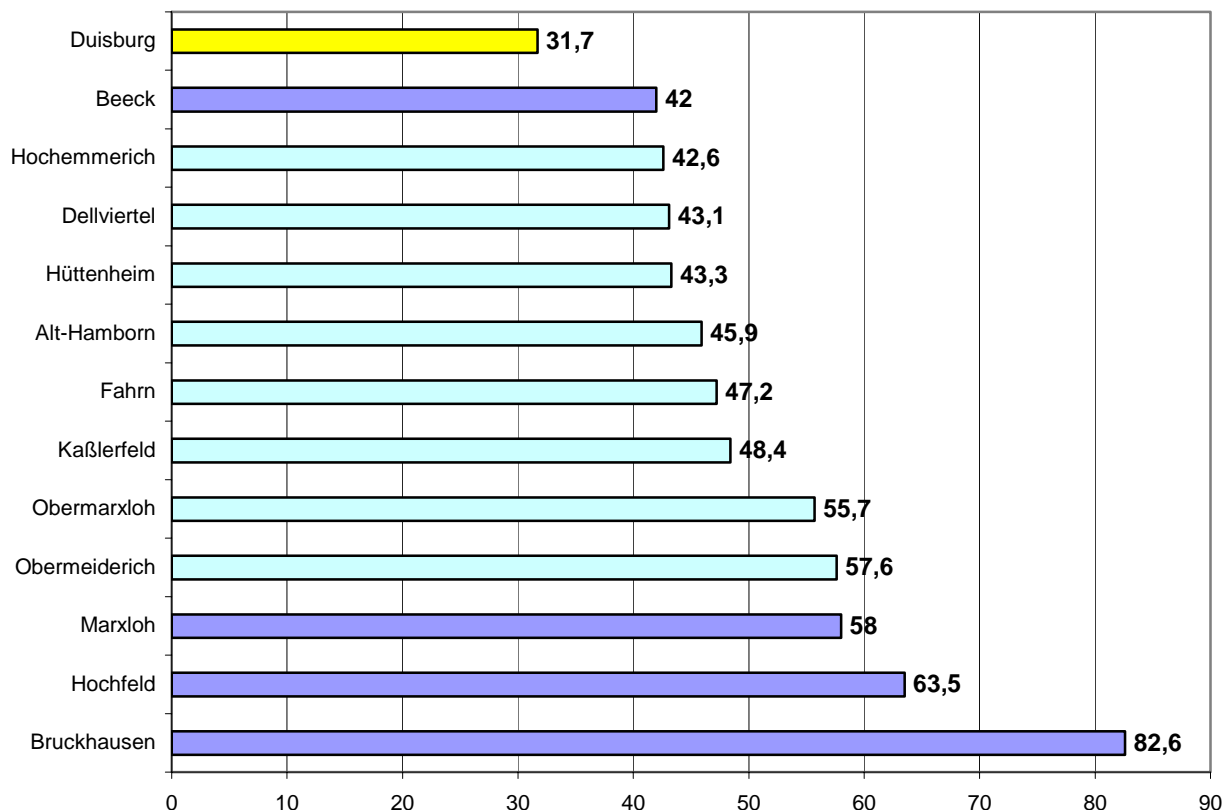


(Quelle: Stadt Duisburg 2007, S.157)

Entgegen dem allgemeinen Trend bei der natürlichen Bevölkerungsentwicklung gibt es in Bruckhausen mehr Geburten als Sterbefälle. In Marxloh und Hochfeld ist das Verhältnis ausgeglichen. In Duisburg insgesamt betrug das Saldo dagegen -1886 (Stadt Duisburg 2007, S.143)

Für den Duisburger Sozialbericht (Stadt Duisburg 2007, S.147) hat das Amt für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten erstmals die Bevölkerungsstatistik um das Merkmal „Migrationshintergrund“ erweitert. Erfasst werden dadurch alle Personen, die entweder einen ausländischen Pass (inklusive 2. Pass) besitzen oder seit 1982 eingebürgert sind, oder deutsche Kinder sind mit ausländischen Eltern(teil). In den Stadtteilen Marxloh, Hochfeld und Bruckhausen haben über 50% der Einwohnerinnen und Einwohner einen Migrationshintergrund. In Beeck sind es 42%. Die folgende Grafik zeigt die Stadtteile mit den höchsten Anteilen von Menschen mit Migrationshintergrund:

**Abb. 18: Duisburger Ortsteile mit dem höchsten Anteil an Einwohnerinnen und Einwohnern mit Migrationshintergrund (2006)**



(Quelle: Stadt Duisburg 2007, S.147)

Die vier Stadtteile Bruckhausen, Marxloh, Beeck und Hochfeld gelten als Stadtteile mit großen sozialen Problemen. Eine genaue, auf statistischen Zahlen basierte Analyse war aber bis vor kurzem nicht möglich. Für unsere oben bereits erwähnte, 2004 durchgeführte Vorgängerstudie „Bildungsmangel – ein Duisburger Standortnachteil?“ konnten wir nur auf Sozialdaten auf Stadtbezirksebene zurückgreifen (Kaewnetara / Pörschmann / Uske 2005, S.26), was nur einen geringen Aussagewert hat. Konkrete Zahlen unterhalb dieser Ebene lagen nur in einem Sozialbericht der frühen 90er Jahre vor. (Altena / Kantel 1993; 1994)<sup>6</sup>

Als Grund für den „Datenmangel“ auf Ortsteilebene wurde in Duisburg häufig Stigmatisierungseffekte genannt, die dann einträten, wenn soziale Not genau lokalisierbar sei. Tatsächlich finden solche Stigmatisierungen statt, auch ohne genaue Daten. „Bruckhausen“ und „Marxloh“ sind im deutschen Sozialdiskurs zu Symbolen für „Elendsquartiere“ und „Ausländerghettos“ geworden. Diese Bilder werden immer wieder reproduziert durch einschlägige Reportagen und Fernsehberichte.

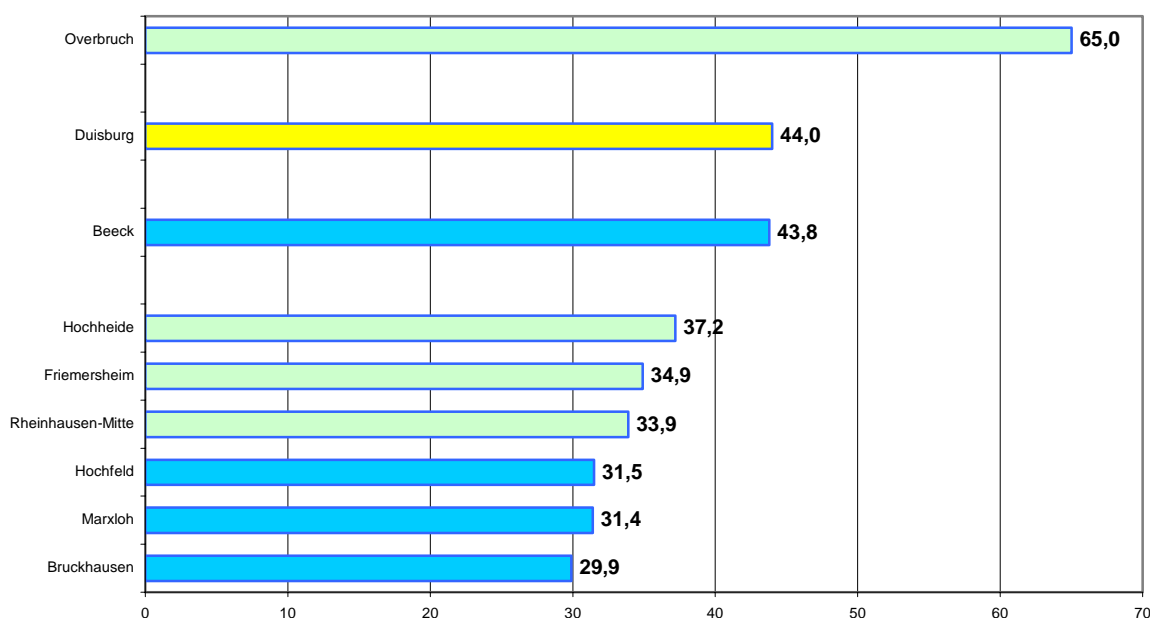
Die Gefahr, dass mit der Offenlegung und Lokalisierung sozialer Probleme neue Stigmatisierungseffekte erzeugt werden, erscheint deshalb geringer als der mögliche sozialpolitische Nutzen. Seit Februar 2007 hat sich die veröffentlichte Datenlage mit

<sup>6</sup> Für diese damals vom Institut für Sozial- und Kulturforschung (ISK) durchgeführten Studie konnten sogar Sozialdaten auf Stimmbezirksebene untersucht werden.

dem Duisburger Sozialbericht (Duisburg 2007), in dem nun Daten auf Ortsteilebene vorliegen, dankenswerterweise deutlich verbessert.

Die Jugendlichen aus den Stadtteilen wachsen in einer Umgebung auf, in der sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nicht die Regel ist. Dieser Befund, der in der Vorgängerstudie (Kaewnetara / Pörschmann / Uske 2005, S.24ff) noch auf Aussagen der Literatur (z.B. Strohmeyer 2002) und von Expertinnen und Experten beruhte, kann nun quantifiziert und lokalisiert werden. Die Zahlen der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Ortsteilen zeigen, dass Bruckhausen, Marxloh und Hochfeld die niedrigste Dichte (Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter je 100 Einwohner von 15 bis unter 65 Jahren) in Duisburg aufweisen. Sie zeigen aber auch, dass Beeck durchaus anders strukturiert ist.

**Tab. 19: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten je 100 Einwohner von 15-65 Jahren nach Ortsteilen (Die sechs problematischsten Ortsteile, Beeck und Duisburg insgesamt)**

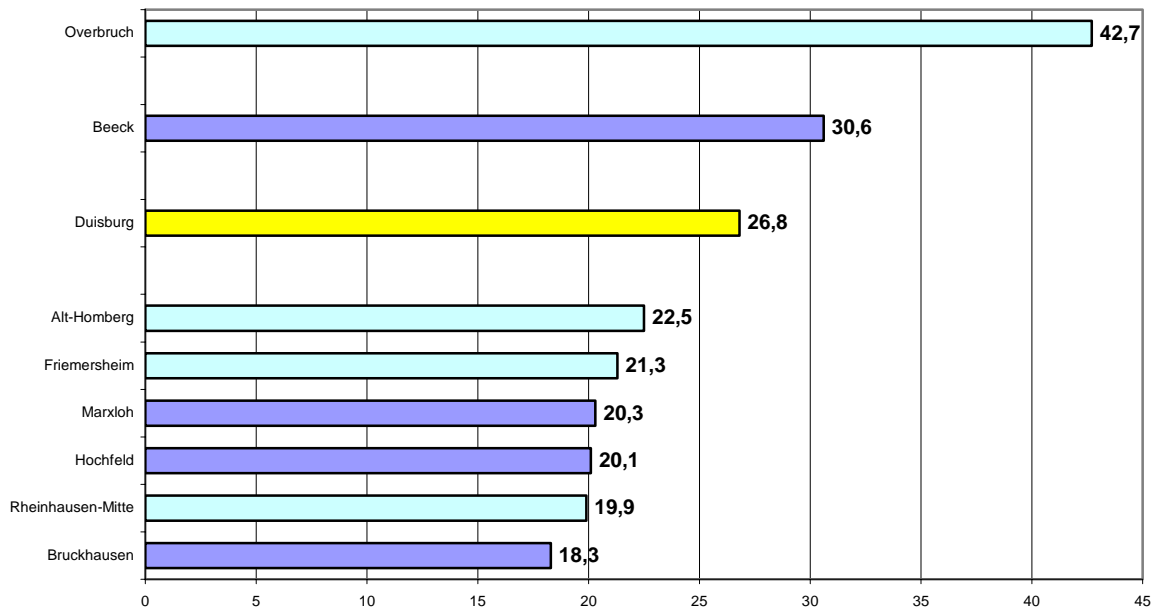


Quelle: Stadt Duisburg 2007, S.176; eigene Berechnung

Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich, wenn die Zahlen der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Jugendlichen verglichen werden. Auch hier bildet Beeck eine Ausnahme.



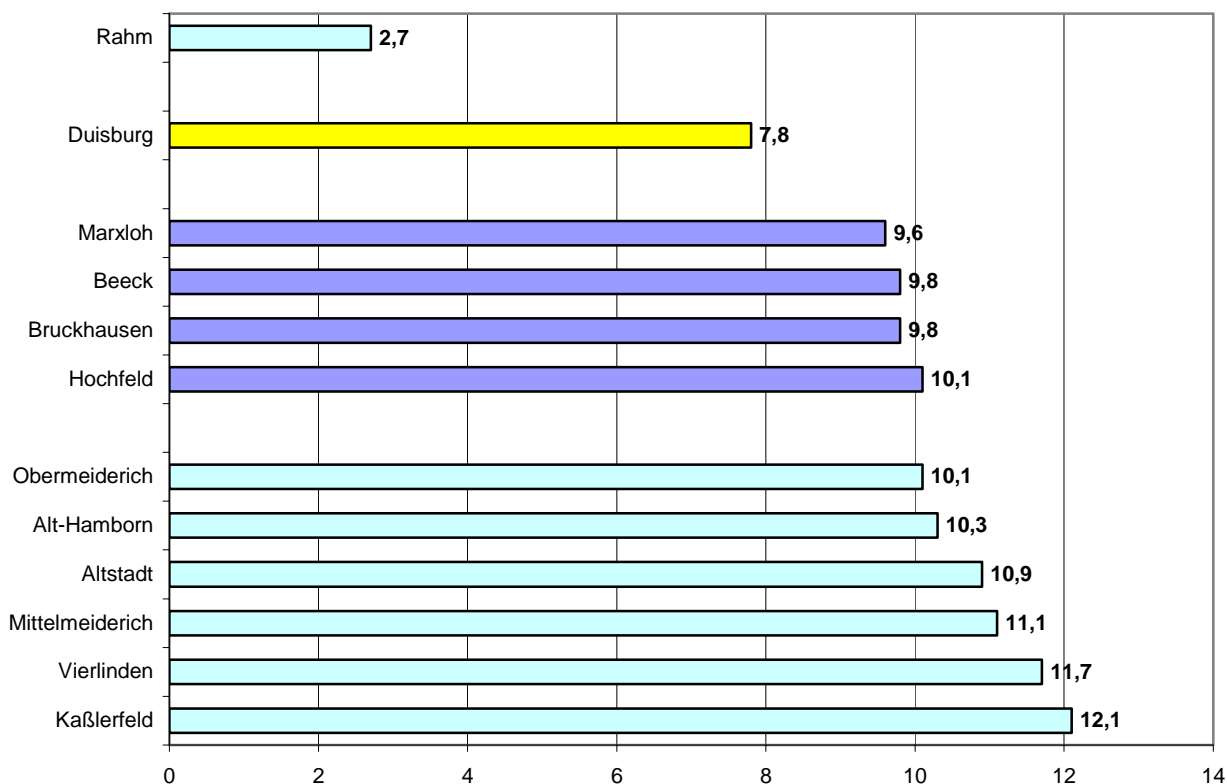
**Abb.20: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Jugendlichen unter 25 Jahren je 100 Einwohner von 15-25 Jahren nach Ortsteilen (Die sechs problematischsten Ortsteile, Beeck und Duisburg insgesamt)**



Quelle: Stadt Duisburg 2007, S.181

Überraschend sind die Zahlen bei den arbeitslos gemeldeten Jugendlichen. Hier lässt sich auf Ortsteilebene zwar nicht die Arbeitslosenquote ermitteln (also das Verhältnis der Arbeitslosen zu den abhängigen zivilen Erwerbspersonen) wohl aber die Arbeitslosendichte, also der Anteil der arbeitslosen Jugendlichen an der Gesamtzahl der Jugendlichen. Hier liegen die Zahlen für die vier Stadtteile zwar deutlich über dem Duisburger Durchschnitt, sie sind aber nicht die Ortsteile mit der höchsten Arbeitslosendichte bei den Jugendlichen.

**Abb.:21: Anteil der arbeitslos gemeldeten Jugendlichen (unter 25 Jahren) an der Gesamtzahl der Jugendlichen nach Ortsteilen (Die sechs problematischsten Ortsteile sowie Hochfeld, Bruckhausen, Marxloh, Beeck und Duisburg insgesamt)**

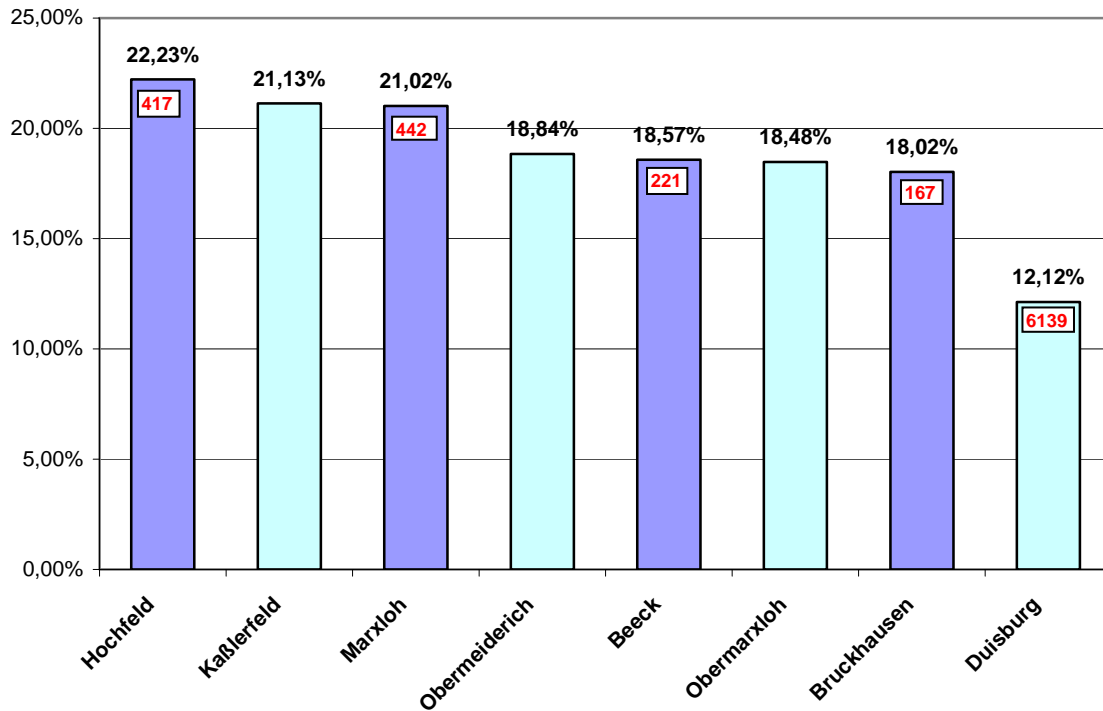


Quelle: Stadt Duisburg 2007; eigene Berechnung

Soweit einige Daten, die wir auf Grundlage der im Sozialbericht veröffentlichten Zahlen zusammengestellt haben.

In bildungspolitischen Debatten wird, wie oben bereits erwähnt, häufig das Argument genannt, dass Jugendliche in sozial schwierigen Stadtteilen nicht mit Erfahrungen von Arbeit sondern von Arbeitslosigkeit als „Normalität“ konfrontiert sind und dass sich dies auf ihre Orientierungen und Verhaltensweisen negativ auswirkt. Ein Indiz für diese These ist die folgende Grafik, die auf Zahlen beruht, die uns die ARGE Duisburg zur Verfügung gestellt hat. Die dort gemeldeten Jugendlichen, ob sie nun einen Arbeitsplatz oder eine Ausbildungsstelle suchen oder zur Schule gehen, kommen aus Familien mit langzeitarbeitslosen Eltern.

**Abb.22: Bei der „ARGE“ Gemeldete zwischen 16 und unter 25 Jahren nach Ortsteilen in Prozent der Einwohnerinnen und Einwohner in diesen Ortsteilen (Die sieben meistbetroffenen Ortsteile – Stand April 2007)**



(Quelle: Arge Duisburg; eigene Berechnung; rot=absolute Zahlen)

Die vier Stadtteile gehören zu den sieben Ortsteilen mit besonders hohem Anteil ARGE-Kunden bei den unter 25jährigen. Von den 6139 gemeldeten in Duisburg sind allein über 1200 aus diesen vier Ortsteilen.

Fazit: Die Stadtteile Beeck, Bruckhausen, Hochfeld und Marxloh sind „junge“ Stadtteile mit einem geringen Durchschnittsalter. Über die Hälfte der Jugendlichen haben einen Migrationshintergrund. Überdurchschnittlich viele sind arbeitslos, jeder fünfte Jugendliche kommt aus Familienverhältnissen in denen Langzeitarbeitslosigkeit zur Normalität gehört.

Allerdings: Die vier Stadtteile sind nicht allein die Problemortsteile Duisburgs. Die Statistiken zeigen auch, dass in anderen Duisburger Stadtteilen, die nicht so sehr im öffentlichen Blickfeld sind, ähnliche Probleme vorhanden sind.

## 2. Ansichten zur Ausbildungsmarktsituation

Parallel zur Analyse der Daten haben wir im Rahmen der Studie Leitfaden gestützte qualitative Interviews mit EntscheidungsträgerInnen in 16 Unternehmen aus den Stadtteilen Beeck, Bruckhausen, Hochfeld und Marxloh sowie mit 8 ExpertInnen durchgeführt und ausgewertet. Die Mehrzahl der Interviews dauerte 90 Minuten bis 2 Stunden.

In die Auswertung wurden außerdem Angaben aus 9 weiteren Unternehmen aufgenommen, die nicht zum Interview bereit waren, aber am Telefon über Ausbildungshemmnisse und Erfahrungen berichteten. Außerdem haben wir Gruppendiskussionen von Akteuren aus den im Rahmen des Projekts „Ausbilden im Stadtteil“ neu gegründeten Lokalen Bündnisse, von Mitgliedern eines lokalen Werberings und Erfahrungen der Stadtteil-ManagerInnen in die Auswertung einbezogen.

Die Durchführung der Interviews wurde mit der Strategie des Projekts verbunden, die neben der Akquise von Ausbildungsplätzen auf eine nachhaltige Verbesserung des Ausbildungsklimas in den vier Stadtteilen zielt. Eine weitere Aufgabe der Gespräche war daher die aktivierende Inventarisierung: Wir wollten die Problemsichten der GesprächspartnerInnen kennen lernen und ausloten, welche konkreten Ansatzpunkte zum Aufbau der geplanten „Lokalen Bündnisse für Ausbildung“ in den Stadtteilen bestehen.

Mit den Interviews in Unternehmen wollten wir unter anderem Aufschlüsse über das aktuelle Ausbildungsklima im Stadtteil gewinnen und die Faktoren erfassen, die bei der Entscheidung für oder gegen Ausbildung eine Rolle spielen. Außerdem fragten wir die GesprächspartnerInnen, was sie von ihren Auszubildenden erwarten und welche Erfahrungen sie mit jugendlichen BewerberInnen, insbesondere solchen aus den 4 Stadtteilen, gemacht haben. Darüber hinaus baten wir die GesprächspartnerInnen, den Duisburger Ausbildungsmarkt und die Entwicklung in ihrem Stadtteil einzuschätzen. Der Leitfaden für die Interviews in Unternehmen ist im Anhang zu finden.

Die 16 Unternehmen, jeweils vier pro Stadtteil, wurden in Absprache mit den Stadtteilbüros der Entwicklungsgesellschaft Duisburg ausgewählt. Bei der Auswahl haben wir, soweit möglich, eine Streuung hinsichtlich der Betriebsgröße, der Ausbildungserfahrung und der Zuordnung zu Wirtschaftssektoren vorgenommen. Auf Grund des Projektansatzes waren mit Ausnahme eines Großunternehmens ausschließlich Kleinst-, Klein- und Mittelbetriebe (KMU) beteiligt. Die Sektoren Handwerk, Handel, Dienstleistung und Produktion sind in der Auswahl vertreten. Beteiligt waren sowohl Arbeitgeber mit mehrjähriger Ausbildungserfahrung als auch Unternehmen, in denen zurzeit zum ersten Mal ausgebildet wird, sowie Betriebsinhaber, die noch nicht ausgebildet haben.

Daneben war auf Grund der besonderen Strategie des Projekts „Ausbilden im Stadtteil“ ein weiteres Kriterium von Bedeutung: Wir wollten auch UnternehmerInnen ansprechen, die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren unseres Anliegens sein könnten, sei es auf Grund ihrer Position in einer Innung, sei es auf Grund bürgerschaftlichen Engagements in Stadtteilgremien, Vereinen oder Verbänden. In allen vier Stadtteilen sind auch Selbstständige und UnternehmerInnen aktiv, die entweder selbst aus dem Ausland zugezogen sind oder deren Eltern im Ausland geboren wurden, wobei Menschen mit türkischem Zuwanderungshintergrund überwiegen. Sieben

unserer GesprächspartnerInnen können zur Gruppe der so genannten „Unternehmer mit Migrationshintergrund“ gerechnet werden.

Zusätzlich zu den Interviews wurde eine Gruppendiskussion von zehn Mitgliedern eines lokalen Werberings zum Thema Ausbildung im Stadtteil in die Auswertung einbezogen. Insgesamt wurden bei der Vorbereitung der Befragung 25 Unternehmen angesprochen. In 9 Unternehmen wurde ein Interview aus unterschiedlichen Gründen abgelehnt. Neben Zeitmangel wurden der fehlende Ausbildereignungsschein und frühere negative Erfahrungen mit Ausbildung als wesentliche Ablehnungsgründe genannt.

Bei den Interviews mit ExpertInnen standen die Situation am Ausbildungsstellenmarkt in Duisburg, die Einschätzung der zukünftigen Entwicklung und die lokalen Ausbildungspotentiale im Mittelpunkt. Hinzu kamen Fragen zu den zentralen Ausbildungshemmnissen und zu Strategien und Instrumenten zur Verbesserung der Ausbildungssituation, darunter die Maßnahmen zur Ausbildungsförderung. Auch der Leitfaden für die Interviews mit ExpertInnen ist im Anhang zu finden. InterviewpartnerInnen waren Vertretungen von Arbeitsmarktakteuren (IHK, Kreishandwerkerschaft, DGB), der Arbeitsverwaltung (Agentur für Arbeit, ArGe), der Kommune (Amt für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten; Schulverwaltungsamt) und eines Stadtteilgremiums.

In der Darstellung der Ergebnisse aus den Interviews verwenden wir ausschließlich die männliche Form (Gesprächspartner, Experte etc.). Dies dient der Anonymisierung der Beiträge unserer Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner.

## **2.1 Wie beurteilen die Interviewpartner die Ausbildungssituation in Duisburg und in den Stadtteilen?**

Im Verlauf der Interviews baten wir alle Gesprächspartner – Experten wie Vertretungen aus Unternehmen – die heutige Ausbildungssituation in der Region Duisburg allgemein einzuschätzen, unabhängig davon, ob sie selbst im eigenen Betrieb ausbilden oder nicht. Einige Unternehmensvertreter gingen dabei auch auf die spezifische Situation in ihrem Stadtteil ein. Damit verbunden war die Frage nach den Ursachen der anscheinend unausgewogenen Angebot-Nachfrage-Relation in Duisburg: Warum suchen viele Jugendliche aus Duisburg recht lange oder sogar vergeblich nach einem Ausbildungsplatz?

### Problemfelder des Duisburger Ausbildungsmarkts

Die aktuelle Relation zwischen angebotenen Ausbildungsstellen und Nachfragenden wird von unseren Gesprächspartnern fast einhellig als „schlimm“ oder sogar als „niederschmetternd“ beurteilt. Dass in Duisburg Angebot und Nachfrage seit Jahren in einem ungünstigen Verhältnis stehen, wird von den meisten Gesprächspartnern – Experten wie Unternehmensvertretern – hervorgehoben. Die Übereinstimmung endet jedoch, wenn es darum geht, die Daten zu interpretieren und die zentralen Probleme und Ursachen zu benennen. Die folgenden Problemfelder des Ausbildungsmarktes standen im Zentrum der Gespräche.

### „Altbewerber“ – „Neubewerber“

Eine große Anzahl von Schulabgängern aus der Sekundarstufe 1 geht in Duisburg erst mit erheblicher Verzögerung in den Beruf.<sup>7</sup> Besonders betroffen waren AbsolventInnen mit einem Abschluss unterhalb der Fachoberschulreife. Viele Jugendliche versuchen daher, ihren Abschluss aufzubessern. Zum Beispiel gehen nach Angaben von Lehrkräften von den AbgängerInnen ohne Fachoberschulreife aus den Duisburger Gesamtschulen zwischen 60 und 80% zum Berufskolleg mit dem Ziel, den höheren Abschluss doch noch zu erreichen. Ein längerer Schulbesuch ist jedoch keine Garantie für einen besseren Zugang. Mehrere Gesprächspartner weisen vielmehr darauf hin, dass der Übergang in den Beruf – egal ob mit oder ohne FOR bzw. FORQ – in den letzten 10 Jahren ganz allgemein und besonders in Duisburg für viele Jugendliche immer langwieriger und schwieriger geworden sei. Die Zahl der so genannten „Altbewerber“<sup>8</sup>, die länger als ein Jahr nach dem letzten Schulbesuch noch auf der Suche sind, ist seit Jahren hoch.

Die dauerhaft hohe Zahl der Altbewerber ist nach Ansicht von Experten eines der größten Probleme in Duisburg. Zur Gruppe der Altbewerber gehören laut Statistik der Bundesagentur mehr als die Hälfte der gemeldeten Arbeit Suchenden unter 25 Jahren. Einige Experten schließen daraus, dass die Relation zwischen Angebot und Nachfrage bei den Lehrstellen 1:1 betragen könnte, wenn man die Altbewerber nicht mitrechnet. Im Grunde könnten nach dieser Interpretation der Daten alle aktuellen Schulabgänger bzw. „Neubewerber“<sup>9</sup> mit Lehrstellen versorgt werden. Die Angebot-Nachfrage-Relation in Duisburg scheint, aus diesem Blickwinkel betrachtet, durchaus besser zu sein, als sie zunächst aussieht, falls man die „Altbewerber“ als besondere Problemgruppe ausklammert.

Andere Experten widersprechen dieser Einschätzung. „Die hohe Bugwelle der Altbewerber, die Duisburg vor sich her schiebt“, ist danach vor allem auf ein zu geringes Angebot an Ausbildungsplätzen zurückzuführen. In Duisburg wird nach dieser Einschätzung weiterhin jedes Jahr eine hohe Zahl neuer Altbewerber entstehen, während einige der alten Altbewerber immer noch auf der Suche sind. Erschwerend kommt hinzu, dass Bewerber nach dem 20. Lebensjahr von den Arbeitgebern meist nicht mehr als Auszubildende akzeptiert werden, wie die Erfahrungen im Team U 25 zeigen. „Je länger ein junger Mensch nach der Schule noch als Bewerber auftritt, um so schwieriger ist die Ausbildung“, urteilt ein Experte. Die Angaben einiger Teilnehmer in unserer Befragung bestätigen diese Einschätzung.

<sup>7</sup> Dies deckt sich mit dem Bundestrend. Vgl. dazu Beicht / Friedrich / Ulrich 2007.

<sup>8</sup> Der Begriff „Altbewerber“ wurde von der Bundesagentur für Arbeit für 2007 neu definiert. Als „Altbewerber“ gelten jetzt alle Suchenden unter 25 Jahren, die 1 Jahr nach dem letzten (!) Schulabschluss noch nicht vermittelt werden konnten. Wer nach der Sekundarstufe 1 keine Lehrstelle findet und daher zum Berufskolleg geht, ist nach Abschluss des Kollegs also kein Altbewerber, obwohl seine letzte Bewerbung schon einige Zeit zurückliegt. Im Januar 2007 lag der Anteil der Altbewerber unter den Arbeitsuchenden unter 25 Jahren in Duisburg bei 69,2% - dieser Anteil verändert sich natürlich im Jahresverlauf.

<sup>9</sup> Der Begriff „Neubewerber“ wird häufig als Synonym für „aktuelle Schulabgänger“ benutzt, was nicht unbedingt der Definition der Bundesagentur entspricht. Neben Schulabgängern, die ein Arbeitsberater direkt als „Bewerber“ eingestuft hat, werden in der Bundesagentur auch junge Leute als „Neubewerber“ registriert, die an geförderten Maßnahmen wie BVB und EQJ teilnehmen, durch die sie zum Teil erst zu vermittelbaren „Bewerbern“ werden sollen.

Einer der Experten vermutet, dass es in Duisburg noch erheblich mehr junge Menschen unter 25 ohne Ausbildungsplatz gibt, als die Daten anzeigen. Tatsächlich gibt es eine Dunkelziffer in unbekannter Höhe: jene jungen Leute, die sich nach einiger Zeit trotz Einladungen nicht mehr bei der Agentur für Arbeit oder der ARGE melden. Sie werden automatisch abgemeldet und tauchen damit nicht mehr in der Ausbildungsstatistik auf. Ihr Verbleib und ihr berufliches Schicksal sind unbekannt. Möglicherweise melden sie sich später wieder und werden in der Agentur-Rubrik „Arbeit suchend / unter 25 / ungelernt“ statistisch erfasst.

In quantitativer Hinsicht bilden die „Altbewerber“ eine dynamische Gruppe; in qualitativer Hinsicht ist die Gruppe offenbar heterogen. Die Größe und die Zusammensetzung der Gruppe verändern sich im Verlauf des Jahres. Es wachsen neue Altbewerber nach, aber zugleich verlassen auch einige der „alten“ Altbewerber diesen Status (z. B. weil sie eine Lehrstelle finden), während andere „alte“ noch länger in der Gruppe bleiben. Die Daten zeigen, dass zwar SchülerInnen mit Hauptschulabschluss und darunter das höchste Risiko tragen, „Altbewerber“ zu werden, dass aber auch Jugendliche mit mittleren Abschlüssen in dieser Gruppe zu finden sind. Die Qualifikation der Gruppe ist also nicht einheitlich. Immerhin kann man Folgendes vermuten: Wer mit 19 Jahren bereits als „Altbewerber“ registriert ist und mit 20 diesen Status noch nicht verlassen hat, wird mit recht hoher Wahrscheinlichkeit keinen Ausbildungsplatz mehr finden.

#### Originäre Ausbildungsplätze – öffentlich finanzierte Ausbildungsplätze

Die Angebot-Nachfrage-Relation wird nicht nur durch Überlegungen zum Status der „Altbewerber“ in Frage gestellt. Nach Schätzungen einiger Gesprächspartner entfallen in Deutschland zwei Drittel der Ausbildungsplätze auf „originäre Ausbildung“ in Unternehmen; ein Drittel wird danach öffentlich gefördert. Fast alle befragten Experten kritisieren, dass die Subventionierung von Ausbildungsplätzen in den letzten Jahren immer mehr zugenommen hat. Einer der Experten vermutet, dass der Anteil der öffentlich geförderten Lehrstellen zumindest in Duisburg wesentlich höher ist als ein Drittel.

Im Rahmen unserer Studie war es nicht möglich, genauer festzustellen, wie viele Ausbildungsplätze in NRW und in Duisburg über unterschiedliche Programme bzw. über Dritte wie den Europäischen Sozialfond finanziell gefördert werden. Gesicherte Daten liegen dazu nicht vor und eine Erst-Erhebung wäre für unsere Studie zu aufwendig gewesen. Neben den BaE (Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen), die von Bildungsträgern in Kooperation mit Arbeitgebern durchgeführt werden und teilweise zu 100% subventioniert sind, gibt es weitere Formen der Subventionierung in unterschiedlicher Form und Höhe. Allein in der Agentur für Arbeit Duisburg werden in 2007 200 bis 300 subventionierte Ausbildungsstellen zur Verfügung gestellt; die Zahlen der ArGe liegen noch erheblich höher.

Hier ist zunächst festzuhalten, dass auch öffentlich finanzierte Ausbildungsplätze als reguläre Lehrstellen in die Statistik eingehen und eine recht erhebliche Verzerrung auf der Angebotsseite bewirken. Die Ausbildung-Nachfrage-Relation bildet auch deshalb die tatsächliche Situation vor Ort nicht vollständig ab.

### Eine Kluft zwischen Angebot und Nachfrage - quantitativ und qualitativ

Unsere Datenanalyse zeigt, dass die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Duisburg bis 2000 erheblich schrumpfte, danach jedoch im Bereich Industrie und Handel ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen war, während die Zahl der Verträge im Handwerk weiterhin abnahm. Zugleich gibt es in Duisburg mehr Neubewerber als im Landesdurchschnitt NRW, da hier immer noch geburtenstarke Jahrgänge die Schulen verlassen.

Einige der befragten Experten sehen in Duisburg eine wachsende Kluft zwischen der stark reduzierten Zahl der Ausbildungsangebote und den steigenden Schulabgängerzahlen. Sie betonen, dass die Ausbildungsplatzverluste der vergangenen Jahre durch den folgenden leichten Anstieg nicht annähernd ausgeglichen wurden. Auch gingen bereits an anderer Stelle wieder Lehrstellen verloren. Der Ausbildungsmarkt in Duisburg sei schon lange nicht mehr in der Lage, die wachsende Anzahl der Bewerber aufzunehmen: Angebot und Nachfrage klaffen danach in quantitativer Hinsicht auseinander.

Andere Experten interpretieren diese Daten dagegen als insgesamt positive Entwicklung, die bereits vor 10 Jahren, seit Beginn des „Ausbildungskonsenses“, eingesetzt habe. Es gebe heute im Bereich Industrie und Handel rund ein Drittel mehr Ausbildungsplätze als vor 10 Jahren. Wegen der sehr starken Nachfrage müssten jedoch manche Jugendlichen mehr oder weniger lange nach einem Ausbildungsplatz suchen und auch bereit sein, ihren „Traumberuf“ aufzugeben und eine Alternative zu akzeptieren. Wegen der hohen Zahl der Altbewerber komme es außerdem sogar dann zu einer Verzögerung bei der Versorgung mit Lehrstellen, wenn die Zahl der Schulabgänger sinken sollte, was zurzeit nicht der Fall ist.

Eine rein quantitative Sichtweise auf den Duisburger Ausbildungsmarkt ist nach dieser Einschätzung verfehlt: Angebot und Nachfrage klaffen danach vor allem in qualitativer Hinsicht auseinander. Überlegungen zur qualitativen Kluft sind eng mit den zentralen Begriffen „ausbildungswillig“ und „ausbildungsfähig“ verbunden. „Ein Großteil der Jugendlichen in Duisburg“, erklärt ein Experte, „ist für die Berufsbildung gar nicht geeignet, sucht aber trotzdem einen Ausbildungsplatz.“ Diese Jugendlichen sollten danach besser in Arbeit (z. B. in Helfer-Arbeitsplätze) statt in Ausbildung vermittelt werden. Andererseits fänden viele Arbeitgeber keine geeigneten Jugendlichen, so dass viele Ausbildungsplätze in Duisburg nicht besetzt werden könnten. In der Darstellung des Experten werden zwei Problembereiche angesprochen, die auch in anderen Interviews thematisiert wurden.

Zum einen geht es um die fehlende Ausbildungsreife mancher Jugendlicher, die auch von manchen Arbeitgebern beklagt wird. Wie groß die Zahl dieser „nicht ausbildungsfähigen“ Jugendlichen sein könnte, lässt sich an Hand der Daten kaum abschätzen, falls man nicht davon ausgeht, dass viele oder alle Duisburger „Altbewerber“ zu dieser Problemgruppe gehören. Gegen eine automatische Gleichsetzung „Altbewerber“ = „nicht Ausbildungsfähige“ sprechen die aufwendigen Verfahren der Agentur für Arbeit, in denen die Eignung der Jugendlichen durch den Einsatz von Beratern, Vermittlern und Fachdiensten individuell geprüft und eine differenzierte Einstufung und Vermittlung in Arbeit, Ausbildung oder Maßnahmen vorgenommen wird.



Zum anderen geht es um eine qualitative Kluft zwischen den Anforderungen von Arbeitgebern und den Bewerberprofilen von Jugendlichen: Ausbildungsplätze können danach nicht besetzt werden, weil man keine geeigneten BewerberInnen findet. In öffentlichen Debatten wird häufig vermutet, dass diese „nicht geeigneten“ BewerberInnen mit den oben erwähnten „nicht ausbildungsreifen“ identisch seien. Die Ergebnisse unserer Befragung in Unternehmen deuten jedoch eher darauf hin, dass es sich um zwei unterschiedliche Gruppen handelt. Wer als „nicht geeignet“ von einem bestimmten Arbeitgeber abgelehnt wird, kann sehr wohl „ausbildungsreif“ und anderswo als „guter Azubi“ erfolgreich sein.

Die Kriterien „Ausbildungsreife“ und „Eignung“ sind zudem, wie unsere Gespräche mit Unternehmern zeigen, keine statischen, absoluten Größen. Zur Beurteilung der „Ausbildungsreife“ kann man zwar Indikatoren angeben (z. B. „Beherrschung der deutschen Sprache“), doch gibt es auch in der Wahrnehmung der befragten Arbeitgeber eine Skala mit mehreren Stufen zwischen „garantiert ausbildungsreif“ über „benötigt etwas Unterstützung“ bis hin zu „nicht ausbildungsfähig“. Die Feststellung der „Eignung“ wird dagegen weniger durch die Kenntnisse der Bewerber und stärker durch andere Faktoren beeinflusst, darunter Prozesse, die mit dem Schlagwort „Wandel in der Arbeitswelt“ zusammengefasst werden.

In den folgenden Kapiteln werden die unterschiedlichen Aspekte der quantitativen und qualitativen Kluft zwischen Angebot und Nachfrage dargestellt, wobei nun die Problemsichten von Duisburger Arbeitgebern im Mittelpunkt stehen. Dabei geht es auch um Ausbildungsmotivation und Ausbildungshemmnisse und um die vielfältigen Erfahrungen von Ausbildungsbetrieben.

### Eine quantitative Kluft: Liegen die Hauptursachen bei den Betrieben?

Die meisten unserer Gesprächspartner aus Unternehmen – aber nicht alle – sehen aktuell einen gravierenden Mangel an Ausbildungsplätzen in Duisburg. Die folgende Ansicht eines Unternehmers steht stellvertretend für diese Problemsicht: „Es gibt hier einfach zu wenige Ausbildungsplätze. Es wird zu wenig ausgebildet, obwohl viele Betriebe es könnten.“ Außerdem seien in den letzten Jahren durch starke Personalreduktion besonders in großen und mittleren Betrieben früher angebotene Ausbildungsplätze in großer Zahl verloren gegangen.

Bemerkenswert ist, dass mehr als die Hälfte unserer Gesprächspartner aus Unternehmen die zentralen Ursachen der unausgewogenen Angebot-Nachfrage-Relation eher bei der negativen Entwicklung der regionalen Wirtschaft und auf der Angebotsseite, also bei den Unternehmen sieht, aber nur in geringem Maße auf Seiten der BewerberInnen. „Jugendliche mit hohen Abschlüssen, guten Noten und ansprechender Persönlichkeit finden natürlich immer noch was“, meint ein Unternehmer, „aber auch die Schlechteren würden was finden, wenn nur mehr ausgebildet würde.“ Die Gesprächspartner aus Unternehmen akzeptieren mehrheitlich die These von einer quantitativen Kluft zwischen Angebot und Nachfrage.

Mehrere Gesprächspartner aus Unternehmen gehen dabei mit der Wirtschaft insgesamt überraschend hart ins Gericht. Sie sehen bei vielen Unternehmen eine Verweigerungshaltung und Ausbildungsscheu und bescheinigen ihnen einen Mangel an sozialer Verantwortung. Die Kritik richtet sich besonders, aber nicht ausschließlich an Großunternehmen: „Die Großen machen hohe Gewinne“, sagt der Inhaber eines

mittleren Unternehmens, „bauen aber Stellen ab und zeigen keinerlei Verantwortung. Ich habe dafür kein Verständnis.“ Großbetriebe klagten zwar ständig über fehlende Fachkräfte, sagt der Inhaber eines Kleinunternehmens, hätten aber im Grunde kein Interesse an Ausbildung und erwarteten, dass der Markt Arbeitskräfte fix und fertig liefere: „Da holt man sich dann im Notfall lieber Inder und so, die man bei Bedarf ganz schnell wieder abschieben kann.“

Von den Großbetrieben ist nach Ansicht mehrerer Gesprächspartner kein relevanter Beitrag zur Verbesserung der Lehrstellensituation in Duisburg zu erwarten. Die Bereitschaft, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen, sinke aber auch bei vielen kleineren und mittleren Betrieben. „Auf die Appelle von Kammern und Verbänden reagieren viele Mitglieder nicht mehr“, meint ein Gesprächspartner. Ein Experte illustriert dieses Phänomen mit folgender Geschichte: Am „Tag des Ausbildungsplatzes“ habe sich ein Innungsoberrmeister in der Agentur für Arbeit ans Telefon gesetzt und versucht, Ausbildungsplätze in Betrieben aus seiner Innung zu akquirieren. Nach 50 Anrufen habe er frustriert aufgegeben, da er nicht einen Platz akquiriert hatte.

Dass sich die Situation am Ausbildungsmarkt in Duisburg demnächst entscheidend verändert, erwarten die meisten der Gesprächspartner mit dieser Problemsicht nicht. Nur ein Unternehmer aus dieser Gruppe betont, dass sich der positive wirtschaftliche Trend auch auf den lokalen Ausbildungsmarkt auswirken wird: „Die Situation wird sich verbessern, denn in Duisburg ist ein Strukturwandel im Gange. Vieles hat sich im Stadtteil bereits verändert und am Arbeitsmarkt geht es bergauf.“ Im selben Stadtteil, der hier so positiv gesehen wird, arbeitet jedoch auch ein Unternehmer, der eher einen ökonomischen Niedergang des Stadtteils befürchtet und fragt: „Gibt es denn in unserem Stadtteil überhaupt noch genug Firmen, die ausbilden könnten? Ich sehe da kaum noch Möglichkeiten.“

Einige Gesprächspartner verweisen denn auch auf steigende Kosten, Umsatzrückgang und sinkende Kaufkraft als weitere Ursachen für das niedrige Ausbildungsplatzangebot in kleinen Betrieben.<sup>10</sup>

### Eine qualitative Kluft: Liegen die Hauptursachen bei den BewerberInnen?

Einige Gesprächspartner aus Unternehmen betonen dagegen, dass die unzureichende Schulbildung und das niedrige Leistungsniveau von Jugendlichen die Ausbildung sehr erschweren oder sogar verhindern. Sie sehen die zentralen Ursachen für die Ausbildungsmisere nicht bei den Betrieben, sondern auf Seiten der BewerberInnen. Ein Gesprächspartner aus einem Unternehmen erklärt: „Wir haben durchaus genug Ausbildungsplätze, aber wir können viele nicht besetzen. Die Bewerberqualität kann mit den Anforderungen nicht Schritt halten.“

Mehrere Gesprächspartner stellen fest, dass viele Jugendliche die Schule ohne die erforderliche Ausbildungsreife verlassen. „Die Jugendlichen haben nicht das für FOR notwendige Leistungsvermögen“, urteilt ein Unternehmer, der Jugendliche mit Real schulabschluss sucht. Oft fehle auch das Interesse am Beruf: „Wenn der Arbeitgeber sie nicht ständig kontrolliert, wird auch keine Leistung erbracht.“ Und ein Handwerksmeister klagt: „Die Jugendlichen müssten wenigstens rechnen können. Auf korrekte Rechtschreibung verzichte ich schon.“

<sup>10</sup> Die unterschiedlichen Ausbildungshemmnisse in den Betrieben werden im Kapitel 2.2 dargestellt.

Mehrfach kritisieren Gesprächspartner fehlendes Grundlagenwissen in Deutsch, Mathematik und Naturwissenschaften, mangelnde soziale Kompetenz und eine „Einstellung zur Arbeit, die Arbeitgeber abschreckt“.<sup>11</sup> „Angesichts solcher Probleme lasse ich selbst eher eine Ausbildungsstelle unbesetzt, statt zu viel Arbeit zu haben“, sagt ein Gesprächspartner aus dem Bereich Dienstleistung, der vermutet, dass in Duisburg zahlreiche Ausbildungsstellen nicht besetzt werden, weil die Bewerber den Anforderungen nicht genügen. Ein Experte betont, ein Großteil der Duisburger Jugendlichen, darunter viele aus den 4 Stadtteilen des AiS-Projekts, sei „zu schwach“ um eine anspruchsvolle Berufsausbildung zu bewältigen.

Die Schulstatistik zeigt (siehe oben), dass die Schulabschlüsse in Duisburg im Durchschnitt niedriger sind als im Umland. Wegen des niedrigeren Abschluss- und Kompetenzniveaus bevorzugen Duisburger Großunternehmen nach Einschätzung von Experten BewerberInnen aus dem Umland. In Duisburg gebe es daher seit langem mehr „Einpendler“ als „Auspendler“. Die Zuwächse an Ausbildungsplätzen in Duisburg seit 2000 sind daher möglicherweise weniger Duisburger Jugendlichen, sondern eher „Einpendlern“ zugute gekommen.

Andere Gesprächspartner sehen dagegen das Niveau der Schulabschlüsse nicht als hinreichende Erklärung für die Situation. In Duisburg kämen laut Statistik auf jeden angebotenen Ausbildungsplatz mehr als 2 BewerberInnen, betont ein Experte und fügt hinzu: „Daher ist schon rein rechnerisch keine Null-Lösung möglich. Wir könnten sie auch dann nicht alle unterbringen, wenn sie alle das Abitur hätten.“ Zwar gebe es geringer qualifizierte Jugendliche, aber es gebe andererseits auch Arbeitgeber mit hohen bis sehr hohe Anforderungen an die Bewerber.

Während ein Teil unserer Gesprächspartner eine fehlende Ausbildungsreife der Jugendlichen kritisiert, sind andere der Meinung, dass viele Unternehmen überhöhte Erwartungen an die Jugendlichen richten. Die zweite Position wird überraschenderweise auch von einigen der befragten Unternehmer geteilt. Da die Auswahl an qualifizierten BewerberInnen sehr groß sei, meint ein Kleinunternehmer, hätten manche Unternehmen viel zu hohe Erwartungen entwickelt. „Die Arbeitgeber sind verwöhnt“, sagt ein anderer Arbeitgeber. Mehrere Gesprächspartner kritisieren besonders die großen Unternehmen: Sie betrieben „eine extreme Selektion“ und stellten „nur noch Überqualifizierte“ ein, so dass Jugendliche „mit einem normalen Abschluss“ keine Chance mehr hätten. „Durch den Mangel an Ausbildungsplätzen ist hier der Markt derart übersättigt“, urteilt ein Unternehmer, „dass inzwischen schon der Friseur an der Ecke von den Jugendlichen einen FOR-Abschluss fordert.“

Über die Ursachen der Probleme am Ausbildungsmarkt wird seit Jahren öffentlich gestritten. Die Konfliktparteien scheinen fest gefügt und ihre Argumente sind seit langem bekannt: „Die Wirtschaft“ betont die fehlende Ausbildungsreife der Jugendlichen, während „die Gewerkschaften“ das mangelnde Ausbildungsengagement der Unternehmen ins Feld führen. Diese öffentliche Debatte schlägt sich auch in unserer Untersuchung nieder, allerdings scheint in unserer Befragung die Konfliktlinie auch mitten durch die Unternehmerschaft zu gehen. Dafür gibt es mehrere Gründe.

---

<sup>11</sup> Zu den Facetten des Themas „Ausbildungsreife“ vgl. die Darstellung in den Kapiteln 2.2 und 2.3.

Zum einen sind das ökonomische Potential, die Berufsbilder und die Anforderungen in den befragten Unternehmen recht unterschiedlich – die individuellen Erfahrungen und das jeweilige wirtschaftliche Umfeld prägen die Problemsicht. Zum anderen wird die Debatte um Ausbildungsreife dadurch erschwert, dass eine allgemein gültige und anerkannte Definition von „Ausbildungsreife“ fehlt. (Eberhard 2006) In der öffentlichen Debatte versteht nahezu jeder etwas anderes darunter. Eine objektive Messung ist daher kaum möglich.

Auch unsere Untersuchung zeigt, dass „Ausbildungseignung“ eine relative Größe ist: Sie ist immer in Abhängigkeit von den Anforderungen des Berufs zu sehen („Berufseignung“) und sie ist abhängig von den spezifischen Erwartungen des jeweiligen Betriebes („betriebsspezifische Eignung“). In der Beurteilung durch die Unternehmen vermischen sich daher häufig Aussagen zu allgemeinen Arbeits- und Leistungstugenden mit unterschiedlichen Kriterien der Berufseignung und unterschiedlichen betriebsspezifischen Erwartungen. (Ehrenthal / Eberhard / Ulrich 2006)

Joachim Gerd Ulrich (2004, S.18) weist in seiner Untersuchung zur Ausbildungsmisere darauf hin, dass die schlechter werdende Bewerberqualität seltsamerweise nicht nur Ursache, sondern auch Folge des geringer werdenden Ausbildungsangebots ist: „Denn bei chronischem Lehrstellenmangel erfolgt Bestenauslese. Die übrig gebliebenen, leistungsschwächeren Jugendlichen müssen es in den nächsten Jahren wieder versuchen, und damit senkt sich zwangsläufig das durchschnittliche Qualifikationsniveau der nachfolgenden Bewerberjahrgänge.“

#### Eine Kluft zwischen Berufsanforderungen und Bewerberprofilen

Auch wenn man davon ausgeht, dass die Qualifikation der Jugendlichen in den letzten Jahren nicht gesunken ist, zeigt sich – zumindest in manchen Branchen und Berufsbereichen – eine qualitative Kluft zwischen Anforderungs- und Eignungsprofilen. Nicht nur eine durch den Mangel geförderte Bestenauslese, sondern auch steigende Anforderungen in der Berufsausbildung verschieben die Messlatte der „Eignung“ in manchen Betrieben nach oben.

Ein in der Ausbildung sehr erfahrener Handwerksmeister erklärt: „Das Niveau der Bewerber ist niedrig, zu niedrig.“ Er fügt allerdings hinzu, dass das Niveau der Jugendlichen nach seinen Beobachtungen in den letzten Jahren keineswegs gesunken sei: „Aber die Anforderungen des Berufs sind eben seit einiger Zeit erheblich gestiegen.“ Insbesondere die theoretischen Ansprüche an den Lehrberuf seien gewachsen. Die auffallend hohen Misserfolgsquoten bei Gesellenprüfungen im Bereich der Kreishandwerkerschaft Duisburg seien zum Teil darauf zurückzuführen, dass manche Meister gezwungen seien, Jugendliche einzustellen, die diesen Anforderungen nicht entsprechen: „In manchen Jahren fallen in unserem Gewerk 50% des Jahrgangs durch. Die Auszubildenden scheitern an der Theorie, nicht an der Praxis.“

Aus der Sicht dieses Handwerksmeisters stellt sich die Ausbildungssituation in Duisburg als echtes Dilemma dar. Viele der Jugendlichen, die sich bei ihm bewerben, erfüllen nach seiner Einschätzung die (erheblich gestiegenen) Voraussetzungen nicht, während sich diejenigen, die den Anforderungen der Berufsausbildung gewachsen wären, nicht bei ihm bewerben: „Die Guten gehen lieber zu Großbetrieben und in diese Traumberufe. Das Image unseres Berufs ist nicht gut genug, um höher Qualifizierte anzusprechen.“

Mit diesem Problem sind nach Einschätzung der Handwerkskammer nicht nur gewerblich-technische Bereiche in Industriebetrieben, sondern auch mehrere Gewerke konfrontiert, unter anderem das Elektrohandwerk, der Metallbau, Sanitär-Heizung-Klima und das Kfz-Handwerk. In diesen Gewerken hat sich die Technik in den letzten Jahren rasant entwickelt. Die Neuordnung der Berufsbilder hat der technischen Entwicklung Rechnung getragen und einen erheblichen Niveau-Anstieg in der Ausbildung eingeleitet. Das Image der neu geordneten Handwerksberufe scheint jedoch der Entwicklung hinterher zu hinken: Für Höherqualifizierte wirken sie nicht attraktiv genug. Bewerber mit mittlerem Schulabschluss und guten Noten, die sich die Arbeitgeber wünschen, kommen im Handwerk nicht an, sondern verfolgen andere Pläne. Zumindest bei einem Teil der nicht besetzten Ausbildungsplätze im Handwerk scheint dieses Mismatch-Problem eine Rolle zu spielen.

Nicht nur Jugendliche konkurrieren um Ausbildungsplätze, auch manche Betriebe sehen sich anscheinend in einer beginnenden Konkurrenz um „die Guten“. Einer der befragten Experten sieht denn auch für die nahe Zukunft einen Fachkräftemangel in einigen technischen Gewerken: „Der Trend bei Jugendlichen mit guten Abschlüssen geht weiterhin zu den White-Collar-Berufen, besonders zu den kaufmännischen Berufen und zur Dienstleistung“ – Handwerksberufe seien dagegen bei Höherqualifizierten unbeliebt, obwohl dort zum Teil mehr zu verdienen sei.

Die Entwicklung in einigen Gewerken und den industriellen Fertigungsberufen hatte vor allem Folgen für die Chancen von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss. (Beicht / Friedrich / Ulrich 2007, S.7) Gerade in jenen Berufssegmenten, die früher eine Domäne der HauptschülerInnen waren, sank zum einen die Zahl der Lehrstellen dramatisch und zugleich kam es zu einem erheblichen Niveauanstieg in einigen Berufsbildern. Hinzu kommt, dass die so genannte „einfache Arbeit“, die früher Grundlage der tayloristisch organisierten Massenproduktion war und die auch SchülerInnen mit geringer Qualifikation eine Chance bot, kaum noch angeboten wird. Nach der Schule einfach „in die Fabrik“ zu gehen, ist heute unmöglich. Ausbildungsstellen in der Großindustrie, aber zunehmend auch im Handwerk, sind heute mit hohen Qualifikationshürden verbunden.

HauptschülerInnen waren daher gezwungen, sich stärker auf Angebote in Büro- und Dienstleistungsberufen zu bewerben. In diesem Segment gab es für sie aber im Grunde keine zusätzlichen Plätze. Trotz einiger Zuwächse reichten nämlich die Angebote in kaufmännischen und anderen Dienstleistungsberufen nicht einmal aus, um die steigende Zahl der AbsolventInnen mit mittlerem Abschluss aufzunehmen. RealschülerInnen müssen sich daher verstärkt in gewerblichen Berufen bewerben – was durchaus den Wünschen mancher Arbeitgeber entspricht, aber den Wettbewerb zuungunsten der HauptschülerInnen weiter verschärft.

### Ist eine fehlgeleitete Berufswahl Ursache der Lehrstellenmisere?

Aus Sicht mancher Arbeitgeber und einiger Experten sind eine „fehlgeleitete Berufswahl“ in Schule und Elternhaus, „fehlgeleitete Wünsche“ mancher Jugendlicher sowie eine stark eingeschränkte Berufswahl zumindest mitverantwortlich für Probleme am Duisburger Ausbildungsmarkt. „Alle Schulabgänger stürzen sich auf 10 Berufe“, erklärt ein Experte und kritisiert, dass man in der Beratung krampfhaft versuche, schwache Jugendliche in Lehrstellen zu bringen, in denen sie überfordert seien, statt sie direkt in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Andererseits besuchten viele gut qualifi-

zierte Jugendliche nach dem Abschluss weiter die Schule, obwohl eine Ausbildung besser für sie sei.

Tatsächlich geht nach Auskunft von Lehrkräften nur eine geringe Anzahl der SchulabgängerInnen aus der Sekundarstufe 1 direkt in originäre Ausbildung. Viele besuchen zunächst berufsvorbereitende Maßnahmen oder nehmen schulische Angebote (Berufsgrundbildungsjahr etc.) wahr. Von den SchulabgängerInnen ohne FOR aus den Duisburger Gesamtschulen gehen zum Beispiel – wie oben bereits erwähnt - nach Schätzungen von Lehrkräften zwischen 60 und 80% zunächst zum Berufskolleg mit dem Ziel, den höheren Abschluss doch noch zu erreichen. Viele SchülerInnen, die die Qualifizierung nach Klasse 10 erreichen, besuchen die Sekundarstufe 2 oder eine Berufsfachschule – in der Regel mit Blick auf Fachabitur und Studium. Manche Gesprächspartner aus Unternehmen sehen diesen zusätzlichen Schulbesuch nach der Mittleren Reife als „Umweg“ und als Fehlentwicklung. Ein Gesprächspartner: „Ein Auszubildender, der an einer Berufsfachschule einen höheren Abschluss gemacht hat, ist in der Regel nur älter, aber nicht besser.“

Auch manche Lehrkräfte von allgemeinbildenden Schulen sehen diese Verlängerung der Schulzeit mit Skepsis. Die meisten SchülerInnen, die direkt nach der Sekundarstufe 1 das Berufskolleg besuchten, wüssten gar nicht, welche berufliche Richtung sie einschlagen wollten. Ein Gesamtschullehrer stellt fest: „Die Schulabgänger folgen einer Art Herdentrieb und gehen zur Kollegschule, ohne eine berufliche Entscheidung getroffen zu haben, nur weil sie meinen, sie müssten ihren Schulabschluss erhöhen.“ Über den Fachschwerpunkt seien sie meist gar nicht informiert.

Ob mehr Berufskunde in den Schulen und eine stärkere Lenkung in der Phase der Berufswahlorientierung etwa ab Klasse 8 – wie von einigen Gesprächspartnern gefordert – hier Abhilfe schaffen und den Duisburger Ausbildungsmarkt harmonisieren könnte, ist schwer zu entscheiden. In unserer Befragung wurde deutlich, dass in den allgemeinbildenden Schulen bereits viele und vielfältige Aktivitäten zur Berufsorientierung durchgeführt werden, häufig in Zusammenarbeit mit Unternehmen, Kammern oder Arbeitsverwaltung. Darüber hinaus sind die Kammern, die Agentur für Arbeit und die ARGE seit Jahren mit eigenen Angeboten in diesem Bereich aktiv, sie vermitteln unter anderem Kontakte zu Unternehmen, stellen Berufs- und Ausbildungsberater zur Verfügung, nehmen an Ausbildungsmärkten teil und organisieren Gespräche zur beruflichen Umorientierung, um Jugendliche auf unbesetzte Ausbildungsplätze hinzuweisen. Angesichts der Fülle von Angeboten zur Berufskunde und Berufsorientierung, die uns berichtet wurden, scheint es uns fraglich, ob die genannten Akteure in diesem Bereich noch mehr tun können, als sie bereits tun. „Die Menge der Aktivitäten zur Berufskunde wird allmählich grenzwertig“, resümierte ein Gesamtschullehrer.

Man sollte außerdem bedenken, dass nicht nur Lehrkräfte und BeraterInnen auf die Berufswahl Einfluss nehmen. Auch der gesamtgesellschaftliche Diskurs und öffentliche Debatten in den Medien beeinflussen die Entscheidungen von Jugendlichen und Eltern. Der verlängerte Schulbesuch ist auch das Ergebnis eines langjährigen bildungspolitischen Diskurses. Jugendliche und Eltern haben daraus gefolgert, dass die Arbeitgeber höhere Schulabschlüsse wünschten, dass ein Hauptschulabschluss beinahe wertlos sei – also bemühen sich die meisten SchülerInnen, so lange wie möglich zur Schule zu gehen und die Abschlüsse zu steigern. Ihnen wurde außerdem

vermittelt, dass in der modernen Arbeitswelt nur White-Collar-Berufe eine Zukunft haben – also meiden die besser Qualifizierten das Handwerk.

## **2.2 Welche Faktoren fördern oder hemmen die Ausbildungsbereitschaft?**

In unseren Interviews haben wir die Gesprächspartner aus Unternehmen auch gefragt: Warum bilden Sie aus? Warum bilden Sie nicht oder nicht mehr aus? Die Fragen forderten dazu auf, den Blick auf die aktuelle Situation des eigenen Betriebs und die individuelle Motivation zu richten. Einige unserer Gesprächspartner haben die Fragen jedoch auch weiter gefasst und zum Beispiel erläutert, welche Ausbildungshemmnisse in früheren Jahren bestanden und welche ihnen aus Berichten von Mitbewerbern oder von Unternehmern anderer Branchen im Stadtteil bekannt sind.

Mit den Fragen nach der Motivation und den Hemmnissen wollten wir zum einen feststellen, welche Faktoren die Ausbildungsbereitschaft beeinflussen: Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit Ausbildung „machbar“ und „lohnend“ erscheint? Zum anderen wollten wir Ansatzpunkte für die im AiS-Projekt geplante Interventionsstrategie identifizieren: Wo können wir ansetzen, um „das Ausbildungsklima“ im Stadtteil zu verbessern? Welche Ressourcen sind nötig, um Ausbildungshemmnisse zu überwinden?

Um ein Ergebnis vorwegzunehmen: Bei der Entscheidung für oder gegen Ausbildung spielt ein recht komplexes Bündel von Einflussfaktoren eine Rolle. Der eigene Bedarf an Fachkräften ist dabei nur ein Aspekt, der auch nicht notwendigerweise zur Ausbildung führt.

### **2.2.1 Hemmnisse: Warum wird nicht ausgebildet? Welche Faktoren sprechen gegen Ausbildung?**

Betrachtet man die individuellen Ausbildungshemmnisse, die uns genannt wurden, in ihrer Gesamtheit, dann fallen zwei Ergebnisse ins Auge: Auch Gesprächspartner, die ausbilden, nennen Faktoren, die Arbeitgeber an der Ausbildung hindern, darunter auch solche, die in ihrem eigenen Betrieb bestehen könnten, aber offenbar aktuell keine Wirkung haben. Außerdem wird in der Regel nicht nur ein konkretes Hindernis beschrieben, sondern mehrere. So schilderte ein Unternehmer, der nicht ausbildet, ein Bündel von sechs Hemmnissen, die sich gegenseitig verstärken.

Eine Reihe von Betrieben sieht die entscheidenden Ausbildungshemmnisse auf Seiten der Wirtschaft, nicht auf Seiten der BewerberInnen. An erster Stelle stehen dabei die schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen.

#### Wirtschaftliche Probleme als Ausbildungshemmnisse

Vor allem Kleinbetriebe aus Handwerk, Handel und Dienstleistung sind nach Ansicht unserer Gesprächspartner in wirtschaftliche Bedrängnis geraten, so dass sie sich Ausbildung nicht mehr zutrauen. „Wir haben in den letzten Jahren einen enormen Umsatzrückgang erlebt, bei steigenden Kosten“, begründet ein Unternehmer seine Zurückhaltung, „wir wissen nicht, ob wir in 3 Jahren noch hier sein werden.“

Eine schlechte oder stark schwankende Auftragslage, eine Unsicherheit über die Zukunft des Betriebes sind danach der wichtigste Grund für das geringe Ausbildungsangebot. „Ausbildung bindet einen Arbeitgeber für dreieinhalb Jahre, aber viele Inhaber wissen nicht, wo sie in 3 Jahren stehen werden“, sagt ein Gesprächspartner, der in den letzten Jahren mehrfach Auszubildende aus Konkursbetrieben seiner Branche übernommen und zur Prüfung geführt hat.

Im Handwerk werden auch die Zunahme der Schwarzarbeit, die Konkurrenz von Billiganbietern und vor allem der Wegfall des so genannten Meisterprivilegs als Faktoren genannt, die die Ausbildungsbereitschaft senken. Seit in einigen Gewerken zur Betriebsgründung kein Meisterbrief mehr nötig sei, werde in diesen Gewerken kaum noch ausgebildet, erklären mehrere Gesprächspartner. Tatsächlich müssen Meister aus den betroffenen Gewerken befürchten, dass sie mit der Ausbildung ihre eigene zukünftige (Billig-)Konkurrenz heranziehen, die sich nicht mehr der Mühe der Meisterprüfung unterziehen muss. Ein Gesprächspartner erklärt: „Viele Handwerksbetriebe sind wegen dieser Probleme heutzutage auch durch die Innung nicht mehr zur Ausbildung zu motivieren.“ Nach Schätzungen von Experten könnten rund 80% der Handwerksbetriebe ausbilden, aber nur 50% sind noch dazu bereit.

Da das Duale System Ausbildung und Beschäftigung miteinander verzahnt, ist es nicht verwunderlich, dass große Beschäftigungsprobleme auch zu einem Rückgang der Ausbildungsangebote führen. Wenn absehbar ist, dass eine Übernahme nach der Prüfung nicht möglich sein wird, sinkt in Kleinbetrieben die Motivation zur Ausbildung erheblich. Ein Unternehmer, der sogar daran zweifelt, ob der Betrieb die nächsten Jahre übersteht, wird sich in der Regel gegen Ausbildung entscheiden – auch mit dem Hinweis, dass er den Jugendlichen eine negative Erfahrung ersparen will. Unternehmer, die sich durch wirtschaftliche Rahmenbedingungen bedrängt sehen, empfinden es verständlicherweise als ungerecht und unfair, wenn man ihnen in der öffentlichen Debatte mangelnde soziale Verantwortung vorwirft und mit einer Ausbildungsabgabe droht.

### Der Auszubildende als Kostenfaktor und als Belastung

„Unser Betrieb ist zu klein, um auszubilden“, sagt ein Gesprächspartner aus einem Betrieb mit 5 Beschäftigten, „ein Azubi wäre nur eine Belastung.“ Ähnlich argumentiert ein anderer Unternehmer: „Man müsste sich ja um den Lehrling kümmern, und wir sind sowieso schon überlastet. Der Aufwand lohnt sich vielleicht nicht.“

Dass ein Auszubildender in zeitlicher, personeller oder finanzieller Hinsicht als Belastung eingeschätzt wird, erwähnen auch Gesprächspartner, die ausbilden, zum Teil mit Blick auf eigene Erfahrungen, zum Teil mit Blick auf andere Unternehmen ihrer Branche. „Der Lehrlingslohn ist zu hoch, und die Auszubildenden sind wegen der Berufsschule viel zu selten im Betrieb und daher schlecht einsetzbar“, erklärt ein Handwerksmeister. Dies halte viele Betriebe seiner Branche von der Ausbildung ab.

Mehrere Gesprächspartner betonen, dass Auszubildende viel kosten, aber lange Zeit nicht produktiv sind, wobei die Maßstäbe je nach Berufsbereich recht unterschiedlich sind. Einige Gesprächspartner schätzen die unproduktive Phase auf höchstens ein oder maximal zwei Jahre, während andere davon ausgehen, dass mindestens drei Jahre vergehen, bevor junge MitarbeiterInnen wirklich produktiv sind. Ein Missverhältnis zwischen Aufwand und Ertrag wird verständlicherweise besonders stark



wahrgenommen, wenn die Ausbildung scheitert: „Zwei Jahre lang hat man nur Kosten und Mühe mit dem Mädchen gehabt“, berichtet ein Unternehmer, „und als sie im dritten Jahr endlich richtig produktiv ist, da bricht sie einfach die Ausbildung ab und geht weg, um zu heiraten.“

Bemerkenswert ist, dass die Mehrheit der von uns befragten Unternehmen solche Belastungen zwar beschreibt, sich davon aber letztlich nicht abschrecken lässt. Möglicherweise sind die spezifischen Vorteile und die Motivation zur Ausbildung in diesen Betrieben so stark, dass die Belastungen zwar in der besonderen Interviewsituation formuliert, aber im Alltag viel weniger wahrgenommen werden.

Mehrere Gesprächspartner widersprechen der These, dass die Kosten ein Ausbildungshemmnis darstellen. Ein Gesprächspartner betont zum Beispiel, in mittelständischen Unternehmen sei Ausbildung überhaupt kein Kostenfaktor: „Betriebe wie wir können ausbilden und können auch zahlen.“ Die Zurückhaltung in vielen mittleren Unternehmen habe andere Gründe: „Ausbildung gilt vielen als zusätzliche Arbeit und wird daher gemieden. Viele Firmen gehen einfach den Weg des geringsten Widerstands.“ In manchen Betrieben fühlten sich die Beschäftigten und die Leitung stark unter Druck gesetzt und wollten sich keine zusätzliche Mühe machen: „Für die Ausbildung braucht man tatsächlich etwas Zeit und Ruhe. Viele würden wahrscheinlich ausbilden, schaffen es aber aus Zeitmangel nicht.“

Dem widersprechen andere Gesprächspartner, die vermuten, dass in mittleren und großen Betrieben, die ihre Zurückhaltung mit der zu hohen Belastung begründen, in Wirklichkeit ein Mangel an sozialer Verantwortung oder schlichte Bequemlichkeit vorliegen. Ob solche Vorwürfe berechtigt sind, lässt sich selbstverständlich nur im Einzelfall feststellen, wenn alle situativen Besonderheiten und spezifischen Rahmenbedingungen eines Unternehmens einbezogen werden. Die Ergebnisse unserer Befragung deuten darauf hin, dass Ausbildung als solche zunächst keine Belastung darstellt. Erst bestimmte Umstände – insbesondere hohe Arbeitsverdichtung, starker Zeitdruck, unsichere Auftragslage etc. – lassen Ausbildung als Belastung erscheinen. Überspitzt könnte man sagen: Wenn Ausbildung tatsächlich als große Belastung erlebt wird, hat ein Betrieb wahrscheinlich ganz andere gravierende Probleme, zum Beispiel im Bereich Arbeitsorganisation.

Einige Gesprächspartner gestehen Kleinbetrieben des Handwerks eine Sonderrolle zu: Hier könnten die Kosten tatsächlich ein wichtiges Argument gegen Ausbildung sein. Dieser Einschätzung widerspricht jedoch gerade ein Handwerksmeister: „Wenn einer in unserem Gewerk erzählt, Ausbildung ist zu teuer, dann macht er bei der Organisation etwas falsch. Lehrlinge im Handwerk sind fast überall von Anfang an produktiv.“ Wenn der Meister die Ausbildung ernst nehme, den Lehrlingen schnell viel beibringe und sie richtig einsetze, könnten sie in 2 Wochen den Lehrlingslohn für den ganzen Monat erarbeiten. Die Zeit in der Berufsschule sei daher völlig in Ordnung und belaste den Betrieb überhaupt nicht. Das Kostenargument sei oft nur vorgeschoben: „Ausbildung im Handwerk ist in Wirklichkeit nur eine Frage des Willens.“ Nach Einschätzung dieses Meisters haben sich viele Handwerksbetriebe ganz bewusst entschieden, nicht mehr auszubilden und stattdessen nur noch flexiblere Teilzeitkräfte oder Aushilfen zu beschäftigen.

### Der Auszubildende als überflüssiger oder nicht integrierbarer Mitarbeiter

Ein Gesprächspartner aus einem Betrieb, der nicht ausbildet, erklärt: „Wir könnten allenfalls Mechatroniker ausbilden, aber das wäre schwierig, weil unsere Monteure keine festen Arbeitszeiten haben.“ In einem anderen Betrieb scheinen ebenfalls die Arbeitsabläufe und Strukturen eine Ausbildung im gewerblichen Bereich zu verhindern: „In der Werkstatt ist ein Azubi nicht integrierbar und bei den Monteuren auch nicht, weil sie oft eine ganze Woche lang im Außendienst unterwegs sind. Und ein Auszubildender muss ja auch mal zur Schule“, sagt dieser Gesprächspartner.

Nach Ansicht dieser Gesprächspartner gibt es bestimmte Tätigkeitsbereiche und Arbeitsstrukturen, in denen Ausbildung beinahe unmöglich oder sehr schwierig ist. Während in den obigen Fällen der gewerbliche Bereich als „ausbildungsfeindlich“ erscheint, sehen andere Betriebe Hemmnisse eher im kaufmännischen Bereich. Ein Unternehmer, der seit einiger Zeit keine Kaufleute mehr ausbildet, erklärt: „Man lernt nur dann etwas, wenn man direkt dort eingesetzt wird. Ein kaufmännischer Azubi säße bei uns aber nur dabei, ohne was zu tun.“ Gerade weil der kaufmännische Bereich in diesem Betrieb so gut organisiert ist, scheint für einen Azubi kein Platz mehr zu sein. Da zu wenig Arbeit zu erledigen sei, meint ein anderer Unternehmer, sei in seinem Betrieb ein kaufmännischer Azubi im Grunde überflüssig.

Selbstverständlich kann man nur bei genauer Kenntnis des Einzelfalls wirklich beurteilen, ob flexible Arbeitszeiten und wechselnde Einsatzorte eine gewerbliche Ausbildung tatsächlich unmöglich machen. Hinsichtlich des kaufmännischen Bereichs gab uns ein Unternehmer jedoch eine eindeutige Auskunft: Er bilde im Kaufmännischen nicht aus, weil in seinem Betrieb dafür keine Spezialkenntnisse erforderlich seien. Am Markt gebe es doch eine ausreichend große Anzahl an ausgebildeten Vollzeit- und Teilzeitkaufleuten. Das tatsächliche „Ausbildungshemmnis“ ist hier die Verfügbarkeit arbeitsloser kaufmännischer Fachkräfte.

### Fehlendes Know-how des Betriebes als Ausbildungshemmnis

In unserer Befragung wurde mehrfach fehlendes Know-how von Unternehmen als Ausbildungshemmnis genannt. Im Mittelpunkt standen die fehlende Ausbildungsbeurteilung („Ausbilderschein“) und fehlende Kenntnisse über Inhalte, Ablauf, Organisation und gesetzliche Regelungen einer Ausbildung. Vermutet wurden aber auch – bezogen auf Kleinst- und Kleinbetriebe – fehlende Kompetenzen in der Organisations- und Personalentwicklung. Ein Gesprächspartner, der selbst ausbildet, urteilte mit Blick auf kleinere Partnerbetriebe: „Die leben in den Tag hinein und gestalten ihre Zukunft nicht und bilden deshalb auch nicht aus.“

Obwohl der Ausbilderschein immerhin in sechs der von uns kontaktierten Betriebe (IHK-Bereich) fehlte, erscheint uns fraglich, ob dies tatsächlich ein entscheidendes Ausbildungshemmnis darstellt. In vier dieser Betriebe waren bei genauerer Betrachtung vielmehr andere Faktoren (z. B. die wirtschaftlich unsichere Situation) entscheidend für die Zurückhaltung bei der Ausbildung. In den beiden anderen Betrieben bemüht man sich, die Erlaubnis zu erhalten, weil man erstmals ausbilden möchte. Auch die Berichte aus anderen Betrieben zeigen, dass das Hindernis „fehlender Ausbilderschein“ mit Unterstützung der IHK recht zügig überwunden werden kann, wenn die nötigen Kompetenzen im Betrieb vorhanden sind. Dass die IHK auf Qualität

achtet und im Zweifelsfall den Ausbilderschein verweigert, kann man wohl kaum als „Hemmnis“ kritisieren.

Mehrere Gesprächspartner meinten, dass fehlende Kenntnisse zu Inhalten, Ablauf und Regeln der Ausbildung ein starkes Ausbildungshemmnis darstellen – nicht bei ihnen, aber bei anderen. Dies ist überraschend, da beide Kammern eine ganze Palette von Angeboten zur Unterstützung in Ausbildungsfragen bereithalten, bis hin zu Besuchen im Betrieb, Unterstützung bei der Auswahl des richtigen Auszubildenden und bei der Organisation. Einige unserer Gesprächspartner haben solche Angebote auch genutzt und beurteilen sie fast durchgehend positiv: Wer sich mit Ausbildungsfragen an seine Kammer wendet, wird offenbar sachkundig, zeitnah und überzeugend beraten und erhält bei Bedarf ausreichend Unterstützung. Daher kann man fehlende Kenntnisse im Bereich Ausbildung nicht als ausschlaggebendes Hemmnis werten, wohl aber als weiteres Belastungselement, das andere Faktoren verstärkt: Besonders in kleineren Unternehmen, in denen der Chef / die Chefin „das Mädchen für alles“ ist, erscheint offenbar der Gedanke, sich „auch noch“ in Ausbildungsfragen „einarbeiten“ zu müssen, als Überforderung.

Einige unserer Gesprächspartner – Unternehmer und Experten – vermuten, dass fehlendes Know-how insbesondere bei Unternehmern mit so genanntem „Migrationshintergrund“ die Ausbildung verhindere. Viele Unternehmer dieser Gruppe sprechen nach Ansicht einiger Gesprächspartner gar nicht oder nur fehlerhaft Deutsch. Auch wird vermutet, dass sie mit den Regeln der Ausbildung nicht vertraut seien, ihren Betrieb weniger professionell führten und die Arbeitsschutzgesetze nicht kennen oder nicht beachteten. Einer der Experten wies darauf hin, dass es in diesen Unternehmen besonders viele Ausbildungsabbrüche gebe.

Die Vermutung, dass Unternehmer „mit Migrationshintergrund“ weniger professionell vorgehen, können wir an Hand unserer Gespräche nicht bestätigen. Sicherlich gibt es Unternehmen der Subsistenzwirtschaft, die dem oben beschriebenen Typus entsprechen und nicht ausbildungsfähig sind. Sie tauchten aber in unserer Befragung nicht auf. In den von uns besuchten Unternehmen „mit Migrationshintergrund“ wurde fast überall perfekt Deutsch gesprochen, und die Betriebe waren nach unserer Einschätzung hinsichtlich ihrer Kenntnisse zu Ausbildung, Gesetzeslage und Betriebsführung nicht weniger kompetent als andere. In den meisten dieser Unternehmen lag eine Ausbildungsberechtigung bzw. ein Meisterbrief vor; sie bilden bereits erfolgreich aus oder wollen erstmals ausbilden. Lediglich in einem dieser Unternehmen erschien es fraglich, ob Ausbildung hier eine gute Lösung ist – der Unternehmer selbst formulierte einige Bedenken, auch mit Blick auf die hohe Verantwortung gegenüber den Jugendlichen.

Einer unserer Gesprächspartner, der selbst zur deutsch-türkischen Community Duisburgs gehört, sieht das Problem denn auch auf einer anderen Ebene: Unternehmer aus dieser Community sind nach seiner Einschätzung häufig weniger vertraut mit den Funktionen der Kammern und wissen daher nicht, dass sie hier Beratung und Unterstützung bei der Ausbildung erhalten können. In unserer Gesamtsicht ist das Know-how im Bereich Ausbildung vor allem vom Alter des Betriebes abhängig: „Junge“ Betriebe benötigen eher Unterstützung als „ältere“.

Wenn man die Ausbildungsfähigkeit der höchst unterschiedlich aufgestellten Betriebe der „Migrantenökonomie“ einschätzen will, ist man sicherlich gut beraten, sich vor

pauschalen Vorannahmen zu hüten. Einerseits können kollektive Bilder und Klischees vom „türkischen Familienbetrieb“ unsere Vorstellung beeinflussen, obwohl diese Bilder längst nicht mehr der Realität entsprechen. Die Zeit des „türkischen Gemüseladens“, der ohne qualifiziertes Personal am Existenzminimum arbeitet, ist schon längst vorbei, und die „Döner-Bude“ an der Ecke ist inzwischen vielleicht die Filiale eines modernen, expandierenden Unternehmens, das nach dem Franchise-System funktioniert.

Andererseits könnte die häufig formulierte Annahme, dass Unternehmen aus der „Migrantenökonomie“ generell weniger gut informiert seien als andere, möglicherweise nur eine Wunschvorstellung sein. Angesichts der Ausbildungssituation muss man sich geradezu wünschen, dass es in Duisburg viele Unternehmer „mit Migrationshintergrund“ ohne ausreichende Kenntnisse zur Ausbildung gibt – in Marxloh, Bruckhausen, Beeck und Hochfeld gäbe es dann noch unausgeschöpftes Lehrstellen-Potenzial, das durch Beratung erschlossen werden könnte. Einer der Experten bezweifelt denn auch, dass bei Unternehmern „mit Migrationshintergrund“ noch viele zusätzliche Ausbildungsplätze zu erreichen sind: Es gebe zur Ansprache dieser Gruppe von Betrieben schon mehr Projekte und Initiativen als ausbildungsfähige Unternehmen.

### Fehlende Ausbildungsreife der Jugendlichen als Ausbildungshemmnis

Wir haben bereits im Kapitel zur Ausbildungssituation dargestellt, dass einige unserer Gesprächspartner die fehlende Ausbildungsreife von Jugendlichen als zentrale Ursache für die Probleme auf dem Ausbildungsmarkt ansehen, während andere dieser Einschätzung deutlich widersprechen. Wir wollen dieses umstrittene Thema an dieser Stelle unter einem individuellen Blickwinkel aufgreifen: Ist eine fehlende Reife von BewerberInnen ein massives Ausbildungshemmnis für den Einzelbetrieb?

In der öffentlichen Debatte werden Begriffe wie „Ausbildungsreife“ und „Ausbildungsfähigkeit“ uneinheitlich und zum Teil widersprüchlich verwendet.<sup>12</sup> Da die „Reife“ eine Basis-Voraussetzung ist, müssen spezifische Anforderungen bestimmter Berufe oder Branchen bei der Einschätzung außen vor bleiben. Es geht vielmehr um eine grundsätzliche Ausbildungseignung, um die Frage, ob ein Jugendlicher allgemeine Merkmale der Bildungsfähigkeit erfüllt und überhaupt in der Lage ist, irgendeine Ausbildung erfolgreich zu absolvieren.

Die Agentur für Arbeit Duisburg geht pragmatisch vor und nennt folgende Kriterien für fehlende Ausbildungsreife: kein Schulabschluss, sehr schlechtes Schulzeugnis, sprachliche Defizite im Deutschen, Defizite in der Sozialisation. Jugendliche mit mehreren oder allen diesen Merkmalen gelten als schwer vermittelbar und stellen die Hauptklientel in unterschiedlichen, an den individuellen Förderbedarf angepassten Maßnahmen (BVB, BaE, EQJ). „Ausbildungsreife“ ist in dieser Sicht keine statische Eigenschaft, sondern entwickelt sich allmählich: Wer nach dem Schulbesuch noch nicht „reif“ ist, kann durch gezielte Förderung die Ausbildungsreife erreichen.

Legt man die Kriterien der Agentur zu Grunde, so fällt auf, dass die Mehrheit der von uns befragten Unternehmen mit dieser Problemgruppe gar nicht konfrontiert ist. Es gab zwar Kritik an einzelnen PraktikantInnen und BewerberInnen, diese gehören

<sup>12</sup> Zur Debatte um die „Ausbildungsreife“ vgl. Müller-Kohlenberg / Schober / Hilke 2005

aber meist zu anderen Gruppen. Mehrere Gesprächspartner berichteten zum Beispiel von Jugendlichen mit FOR-Abschluss, deren Grundlagenwissen in Deutsch, Mathematik, Naturwissenschaften oder Englisch nicht jenem Niveau entspreche, das man bei einer Mittleren Reife erwarte. Auch wurde häufiger kritisiert, dass die Deutsch- und Mathematik-Noten aus der Klasse 10 von Haupt- und Gesamtschulen nicht realitätsgerecht seien. Manche Gesprächspartner wiesen auch darauf hin, dass extrafunktionale Kompetenzen wie Zuverlässigkeit, Ausdauer, Lernbereitschaft und Motivation nicht immer vorhanden seien: „Den Jugendlichen fehlt oft der Wille, sich in einen Beruf richtig reinzuschaffen“, sagte ein Gesprächspartner. Es ist verständlich, dass einige Unternehmer deshalb verärgert sind: Praktikumsbetreuung, Auswahlprozess und Ausbildung sind aufwändiger, als sie erwartet hatten. Einige der so beschriebenen Jugendlichen sind möglicherweise keine „Top-Azubis“ – aber sie sind offensichtlich durchaus „ausbildungsreif“ und sie werden auch ausgebildet.

In vier Betrieben wurde allerdings von Jugendlichen aus Praktika und Ausbildung berichtet, die zumindest teilweise den Kriterien der Agentur entsprechen könnten. Unternehmer erklärten, dass einige dieser Jugendlichen zum Beispiel einfache Rechnungen nicht ausführen und kaum lesen und schreiben können (Absolventen von Förderschulen), unzureichend Deutsch sprechen (Hauptschülerinnen aus der türkischen Community) oder ihren Schulabschluss erst während der Ausbildung erwerben konnten (ein Hauptschüler). Gerade für diese Jugendlichen gibt es jedoch auch eine Menge Lob von den Unternehmern: Viele dieser Jugendlichen seien entwicklungsfähig und lernwillig, sie strengten sich oft besonders an. Die Vermutung, Jugendliche mit niedrigerem Schulabschluss seien generell „ausbildungsunfähig“, wird in den Erfahrungsberichten aus diesen Unternehmen nicht bestätigt. „Fehlgriffe“ gibt es, aber auch positive Überraschungen.

Solche „Fehlgriffe“ führen aber bei den meisten Gesprächspartnern aus Unternehmen nicht zum Verzicht auf Ausbildung. Wer große Enttäuschungen erlebt hat, macht zum Teil eine Pause von ein oder zwei Jahren, bevor er erneut ausbildet, und bemüht sich um ein effektiveres Auswahlverfahren.

Die Ergebnisse aus den Einzelbetrieben lassen folgende Schlüsse zu: Fachliche und außerfachliche Kenntnisse sowie die Sozialkompetenz der Jugendlichen sind in der Regel nicht absolut niedrig, sondern erscheinen in den geschilderten Einzelfällen als relativ zu niedrig, gemessen an den Anforderungen eines Berufsbilds oder an den Erwartungen des Arbeitgebers. Es kommt offenbar häufiger vor, dass ein Jugendlicher zwar generell „ausbildungsreif“, aber trotzdem nicht in der Lage ist, die Anforderungen eines konkreten Ausbildungsplatzes zu erfüllen. Da ihnen die Erfahrung fehlt, können Jugendliche häufig nicht beurteilen, ob ihre Voraussetzungen ausreichen.

In einigen Betrieben bewerben sich aber auch Jugendliche, die als „weniger oder noch nicht voll ausbildungsreif“ eingeschätzt werden können. Ob sie trotzdem eine Chance haben, hängt wesentlich von der spezifischen Unternehmenskultur im Einzelbetrieb ab. Insbesondere traditionelle Handwerksbetriebe sind oft willens und auch in der Lage, diese pädagogische Herausforderung zu meistern – und ihre Vorgehensweise bringt ihnen durchaus Vorteile.

Wer die öffentlichen Debatten zur Ursache der Lehrstellenprobleme verfolgt, bekommt leicht den Eindruck, die Fronten seien verhärtet. Auf beiden Seiten werden die Ursachen häufig personalisiert. Die eine Seite wirft der Wirtschaft mangelnde

soziale Verantwortung und eine kurzsichtige Personalpolitik vor. Die andere Seite kontert mit der fehlenden Ausbildungsreife der Jugendlichen, die Ausbildung extrem erschwere oder sogar unmöglich mache. Es ist daher erfrischend, in den Unternehmen zu erleben, dass sich die Entscheidungen für oder gegen Ausbildung jenseits dieser Debatten abspielen und ganz anderen Kriterien folgen. Mancher Unternehmer, der im Interview einerseits über einen Jugendlichen klagt und (häufig durchaus mit Recht) kräftig schimpft, zeigt andererseits viel Verständnis für die individuelle Situation junger Menschen und bildet weiterhin aus.

## **2.2.2 Motivation: Warum wird ausgebildet?**

Die in den Gesprächen geschilderten betriebsspezifischen Motive zur Ausbildung sind vielfältig, können aber in der Gesamtsicht zu vier Motivgruppen geordnet werden. Auffallend ist, dass fast alle Gesprächspartner mehrere unterschiedliche Motive nennen: Es gibt jeweils ein individuelles „Motivbündel“.

### Ausbildung „für den eigenen Bedarf“

Ein sehr häufig genanntes Motiv zur Ausbildung ist der eigene Bedarf an Nachwuchs-Fachkräften – ein Motiv, das sicher niemanden überrascht. Trotzdem lohnt es sich, die Argumente der Gesprächspartner genauer zu betrachten.

Fast alle befragten Betriebe sind davon überzeugt, dass die Ausbildung des eigenen Nachwuchses Vorteile bringt. Und die meisten Betriebe betonen auch, dass sie in der Lehre die Möglichkeit sehen, jene fachlichen und überfachlichen Kompetenzen zu vermitteln, die speziell in ihrem Betrieb verlangt werden.

„Wir bilden aus, um die eigenen Leute großzuziehen und sie dann auch zu behalten. Das ist doch der Sinn von Ausbildung“, erklärt der Inhaber eines Kleinunternehmens. Ausbildungsbetriebe dieses Typs sehen Ausbildung als Beginn einer längeren und beiderseitigen Bindung – „mehr wie in einer Familie“, erklärte ein Handwerksmeister. Auszubildende, die sich in einem solchen Betrieb als lernfähig, fleißig und zuverlässig erweisen, werden in der Regel nach der Prüfung bleiben können. Zuweilen wird die Übernahme sogar als Verpflichtung gesehen, so bei einem Unternehmer, der beinahe empört war bei der Vermutung, er könne seinen Auszubildenden nach der Lehre nicht übernehmen: „Nein, das geht überhaupt nicht. Ich will ihn auf keinen Fall wegschicken.“

In Betrieben dieses Typs, die keineswegs nur im Handwerk zu finden sind, prägen Elemente des traditionellen Zunftgedankens die Motivation. Man will nicht nur fachliche und überfachliche Fähigkeiten vermitteln, sondern auch zur Entwicklung der Persönlichkeit eines jungen Menschen beitragen. „Wenn man selbst ausbildet“, sagt ein Gesprächspartner, „kann man sein eigenes Personal formen und auch die Haltung zur Arbeit weitergeben, die in unserem Beruf sehr wichtig ist.“ Nachholende Erziehung gilt in solchen Betrieben als selbstverständlich.

Allerdings wird in einigen Berichten auch eine mögliche Kehrseite dieser Motivation erkennbar: Ausbildungsbereitschaft ist in manchen Betrieben dieses Typs von einer späteren Übernahmemöglichkeit abhängig. Die meisten dieser Betriebe versuchen, die Zahl der Auszubildenden möglichst genau an den voraussichtlichen Fachkräfte-

bedarf anzupassen. „Wir rekrutieren in der Regel nur dann Azubis, wenn wir sie brauchen“, sagt ein Unternehmer. Wenn eine Übernahme nicht möglich ist, verzichtet man leichter als in anderen Betrieben auf Ausbildung.

Bei einem anderen Typus von Unternehmen wird der „eigene Bedarf“ in engem Zusammenhang mit der Struktur des Arbeitsmarktes definiert. Diese Unternehmen sehen sich als „Spezialisten“ und betonen, dass es stets vorteilhafter sei, selbst auszubilden, statt Personal vom Markt einzustellen. „Die Arbeitskräfte vom Markt waren nicht schlecht“, urteilt ein Arbeitgeber, „konnten aber manches nicht, was hier gefordert wird. Seit ich selbst ausbilde, bin ich viel zufriedener mit den Leistungen der Beschäftigten.“ Auch Kleinunternehmen und Handwerksbetriebe können durchaus zum Typus der „Spezialisten“ gehören und entsprechend agieren.

Ausbildung scheint bei einigen Betrieben dieses Typs sogar zwingend notwendig, da man Fachkräfte mit besonderen Kompetenzen braucht, die am Markt nur schwer zu finden sind. „Unsere Leute müssen spezialisiert sein. Es ist schwierig, die Richtigen über eine Ausschreibung zu bekommen. Sie müssten dann eigens umgeschult werden“, meint ein Gesprächspartner. Ein anderer erklärt, dass es für seinen Spezialbereich eigentlich kein Berufsbild gebe: Fachkräfte, die nicht aus der Branche kommen, müssten mindestens ein Jahr lang zu teuren Lehrgängen, bevor sie voll einsetzbar seien. Ausbildung ist daher die günstigere Option.

Eine Übernahme nach der Ausbildung ist in Betrieben dieses Typs nicht selbstverständlich. Ein Kennzeichen vieler „Spezialisten“ ist vielmehr der Wunsch, regelmäßig über Bedarf auszubilden. In einem der befragten Betriebe betrug das Verhältnis zwischen gewerblichen Beschäftigten und Lehrlingen beinahe 1:1. Die Ausbildung ist hier zugleich ein Wettbewerb, bei dem die stärksten Auszubildenden identifiziert werden; nur sie können möglicherweise bleiben. Erstaunlicherweise gibt es auch unter den „Spezialisten“ Betriebe, die nachholende Erziehung als Aufgabe akzeptieren. In der Regel lehnt man es jedoch ab, diese Rolle zu übernehmen, wie ein Unternehmer, der betonte: „Wir haben hier nicht die Zeit, die Eltern zu spielen.“

Der entscheidende Faktor, der die „Ausbildung für den eigenen Bedarf“ beeinflusst, ist selbstverständlich eine ökonomisch positive Situation des Betriebes. Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen müssen mindestens befriedigend bis gut sein. In mehreren Betrieben wurde deutlich, dass wegen einer aktuell guten Auftragslage eine weitere Fachkraft im Grunde sofort und nicht erst in 3 Jahren benötigt wird. So sagte ein Unternehmer, der „für den eigenen Bedarf“ erstmals ausbilden will: „Mein Wunsch ist, eine qualifizierte Kraft zu haben, die im Hintergrund alles regelt. Das wäre dann eine sehr große Entlastung für mich.“ Verständlicherweise bedauert er, dass eine kaufmännische Auszubildende frühestens nach zwei Jahren voll einsetzbar sein wird. Es ist nachvollziehbar, dass in einer solchen Situation Ungeschicklichkeiten oder fehlende Kenntnisse von Jugendlichen besonders stark registriert werden - insgeheim erwartet dann der Arbeitgeber, „dass ein junger Mensch nach drei Monaten doch mehr Aufgaben selbstständig erledigen kann und dass er richtig mitdenkt“, wie ein Unternehmer sagte.

In einer Reihe von Betrieben heißt die Alternative daher nicht „ausbilden / nicht ausbilden“, sondern „ausbilden oder eine Fachkraft einstellen“. Gute wirtschaftliche Rahmenbedingungen und ein damit verbundener „Bedarf“ sind zwar notwendige

Voraussetzungen, führen aber nicht zwangsläufig zur Ausbildungsbereitschaft. Weitere Faktoren müssen hinzukommen.

### Ausbildung als Element der Personal- und Organisationsentwicklung

Einige Betriebe verbinden die Ausbildung mit Überlegungen zur Personalentwicklung und zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit. Man bildet aus, um die Fach-Kompetenz im Betrieb zu erhöhen oder um sich auf einen vermuteten Fachkräfte-Mangel in der Zukunft vorzubereiten. Handlungsleitend ist außerdem der Gedanke, dass Ausbildung die Kompetenz des Betriebes insgesamt steigern, sich sogar motivierend auf andere Beschäftigte auswirken kann.

Die These, dass der „demographische Wandel“ Unternehmen motiviere, heute auszubilden, um einer zukünftigen Überalterung der Belegschaft vorzubeugen, können wir aus unserer Befragung nicht bestätigen. Dies mag in Großbetrieben eine Rolle spielen. In KMU wird dagegen die Überalterung zwar als gesellschaftliches Problem wahrgenommen, aber nur vereinzelt auf die Situation des eigenen Betriebs bezogen. So befürchtet ein Handwerksmeister, der schon heute eine Abwendung gut qualifizierter Jugendlicher vom Handwerk beobachtet, dass ein demographischer Wandel die Situation noch verschärfen wird: „Dann werden vielleicht die Guten (Bewerber) gar nicht mehr zu uns kommen.“ In der Regel werden eher die heutigen Berufswahlentscheidungen gut qualifizierter Jugendlicher mit Sorge betrachtet.

Ein Gesprächspartner aus einem mittelständischen Unternehmen erklärt: „Wir bilden aus, weil wir in den nächsten Jahren Probleme haben werden, Fachkräfte zu finden.“ Da sich die Jugendlichen immer stärker von den gewerblich-technischen Berufen abwendeten, werde es bei Industrie, industrienahen Dienstleistern und Handwerk in Zukunft einen Facharbeitermangel geben. Im Betrieb dieses Gesprächspartners besteht kein unmittelbarer Bedarf an zusätzlicher Arbeitskraft; die jetzigen Auszubildenden werden nicht übernommen. Die Ausbildung ist vielmehr ein wichtiges Element der langfristigen Personalplanung: „Der Betrieb muss sich zusammen mit den ersten Azubis erst zum Ausbildungsbetrieb entwickeln. Wir müssen ausbilden lernen. Im Grunde müssten wir dafür immer drei Azubis haben, in unterschiedlichen Jahrgängen.“ Ausbildung wird hier als Trainingsprogramm verstanden: Die Beschäftigten und der Betrieb werden dadurch flexibler und eignen sich Kompetenzen an, die bei einem zukünftigen Fachkräfte-Mangel zum Wettbewerbsvorteil werden können.

Der Gedanke, dass Ausbildung einem Betrieb Wettbewerbsvorteile verschafft, wird auch in Klein- und Kleinstbetrieben formuliert, die allerdings häufig weniger Möglichkeiten sehen, ihre Pläne angemessen umzusetzen. Ein Gesprächspartner begründete seine Entscheidung zur Ausbildung mit der starken Konkurrenz in der Branche: „Man braucht heutzutage Fachleute im Handel. In vielen türkischen Läden fehlen solche Fachkenntnisse. Das ist unsere Schwäche. Wir müssen endlich ausbilden, sonst können wir mit der Konkurrenz nicht mehr mithalten.“ Der (zukünftige) Auszubildende wird hier als Motor einer weiteren Professionalisierung angesehen. Er soll jene Fachkenntnisse im Bereich Marketing erarbeiten und einbringen, die nach Ansicht der Leitung im Betrieb noch fehlen. Dieser Unternehmer war allerdings selbst im Zweifel (und wohl mit Recht): Im Grunde benötige er sofort eine ausgebildete Fachkraft – die könne er sich aber nicht leisten.



Solche Betriebe, die früher zur Subsistenzwirtschaft gehörten, benötigen eigentlich eine kombinierte Betriebs- und Ausbildungsberatung. In manchen „Schwellenbetrieben“ fehlen zwar tatsächlich Informationen zu Ablauf, Inhalten und Regeln einer Ausbildung. Die Unterstützung bei der Einrichtung eines Ausbildungsplatzes reicht allerdings manchmal nicht aus; Beratung zur Organisationsentwicklung muss hinzukommen. Ein Gesprächspartner wies in diesem Zusammenhang auf die großen Veränderungen in der Duisburger „Migrantenökonomie“ hin. Viele junge türkischstämmige Unternehmer in Marxloh und Hochfeld stünden an der „Schwelle“ und könnten im Grunde bereits ausbilden, täten es aber noch nicht.

### Ausbildung „aus sozialer Verantwortung“

In den letzten zehn Jahren sind sie zur lieben Gewohnheit geworden – die wiederholten Appelle aus Politik und Wirtschaft, in denen die Unternehmen aufgefordert werden, doch bitte „aus sozialer Verantwortung“ auszubilden. Ob solche öffentlichen Appelle eine messbare Breitenwirkung haben, sei dahingestellt.<sup>13</sup> In unserer Befragung hat aber immerhin etwa die Hälfte der besuchten Unternehmen ihre Ausbildungsbereitschaft auch mit einer Form des sozialen Engagements begründet.

Mehrere Gesprächspartner haben dabei durchaus auch das Verhalten der Wirtschaft oder ihrer Branche im Blick – sie wollen ein Zeichen setzen. So erklärt ein Handwerksmeister, der über Bedarf ausbildet: „Ich will Vorbild sein und in der Innung mit gutem Beispiel vorangehen.“ Und ein Gesprächspartner aus einem mittleren Unternehmen betont, dass Ausbildung für alle Unternehmen ab einer gewissen Größe eine gesellschaftliche Verpflichtung sein müsse: „Sonst stehen wir uns aus der Verantwortung.“

Andere Unternehmer beziehen sich eher auf die Situation vor Ort wie der Inhaber eines Kleinbetriebes, der erklärt: „Ich bin selbst ein Migrantenkind und weiß, wie schwer manchmal die Hürden zu überwinden sind. Deshalb will ich den jungen Leuten hier eine Chance geben.“ In dieser Stellungnahme wird deutlich, was für alle Gesprächspartner gilt, die das Motiv der sozialen Verantwortung formulieren: Weniger die großen Appelle sind handlungsleitend, sondern die individuellen Erfahrungen und Erlebnisse. Die eigene Biographie und die daraus gewonnene Haltung der AusbilderInnen ist ein Motivationsfaktor.

Mit dem Motiv der sozialen Verantwortung verbinden die Gesprächspartner Erzählungen über ihren eigenen beruflichen Werdegang, über Probleme in der eigenen Schulzeit und Lehre. Ausbildung erscheint dadurch als Teil eines persönlichen Generationenvertrags, als eine Möglichkeit, die Unterstützung weiterzugeben, die man selbst früher bekommen hat, oder die eigenen Erkenntnisse in die Praxis umzusetzen. Ein Gesprächspartner schilderte zum Beispiel, dass sich während seiner Lehre kaum jemand um die Auszubildenden gekümmert habe: „Man fühlte sich im Betrieb eher als Ballast.“ Er habe sich daher vorgenommen, dass es seinen eigenen Lehrlingen besser ergehen solle.

Sicherlich wird kein Betrieb nur „aus sozialer Verantwortung“ ausbilden, wenn dies nicht mit seinen ökonomischen Interessen kompatibel ist. Die wirtschaftlichen Rah-

---

<sup>13</sup> Troltsch / Krekel, S. 3: In einer Befragung des BIBB aus dem Jahre 2004 sagten im Schnitt 72% der befragten Unternehmen, dass sie solche Appelle aus Wirtschaft und Politik definitiv nicht berücksichtigen.

menbedingungen müssen stimmen, ein Bedarf an Nachwuchs-Fachkräften muss mittel- oder langfristig bestehen. Trotzdem sollte man dieses Motiv nicht unterschätzen. Gesprächspartner, die dieses Motiv formulieren, fühlen sich durch Probleme während der Ausbildung erheblich weniger belastet als andere und sie sind eher bereit, Jugendliche einzustellen, die anderswo geringe Chancen haben. Wenn noch nicht ganz sicher ist, ob Ausbildung Vorteile bringt, gibt manchmal die persönliche Haltung den Ausschlag, wie bei einem Unternehmer, der berichtete, er habe seinen Auszubildenden auch deshalb eingestellt, „damit er nicht auf der Straße rumhängt, damit er keinen Unsinn macht.“

Diese Unternehmen betreiben dann auch nachholende Erziehung und suchen den Kontakt zu den Eltern der Auszubildenden, wie ein Handwerksmeister, der betonte, dass Ausbildung sich nicht darauf beschränken dürfe, berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln. Ein Ausbilder müsse vielmehr „das Ganze im Blick haben“, das Umfeld des Lehrlings einbeziehen und dafür sorgen, „dass der Jugendliche zu einem tragfähigen Mitglied der Gemeinschaft wird“. Dieser Unternehmer sieht die Ausbildung als Teil seines sozialen Engagements im Stadtteil, zu dem auch Projekte für Kinder und Arbeitslose, die Mitarbeit in der Kirchengemeinde und die Gestaltung der nachbarschaftlichen Kontakte gehören.

Mehrere Gesprächspartner engagieren sich ehrenamtlich in sozialen Projekten, in Vereinen, in der Kommunalpolitik etc. Diese relativ hohe Präsenz von bürgerschaftlich engagierten Menschen entsteht sicherlich zum Teil durch die nicht repräsentative Auswahl unserer Interviewpartner. Das Motiv „Ausbildung aus sozialer Verantwortung“ formulieren jedoch nicht nur ehrenamtlich Tätige. Wer „aus sozialer Verantwortung“ ausbildet, fühlt sich vielmehr besonders eng mit seinem Stadtteil oder, wie ein Gesprächspartner formulierte, „von Kindesbeinen an mit dem Duisburger Norden“ verbunden. Eine starke lokale Bindung beschreiben ältere wie jüngere Gesprächspartner, Inhaber alteingesessener Handwerksbetriebe ebenso wie junge Unternehmer, die aus Familien mit Zuwanderungsgeschichte kommen.

Aus einer streng wirtschaftsliberalen Sicht mögen einige der Haltungen „sozialromantisch“ wirken. Dies wäre jedoch eine Fehleinschätzung. Die Interviews zeigen vielmehr, dass sich die Gesprächspartner keinerlei Illusionen hingeben. Allen sind die sozioökonomischen Probleme der Stadtteile bekannt und ihnen ist bewusst, dass manche Jugendlichen in einem sozial instabilen Umfeld leben und sich schwer in die Arbeitswelt integrieren. So berichtete ein Gesprächspartner von Praktikanten aus Familien, in denen seit Jahren niemand eine dauerhafte Arbeit habe: „Denen fehlt das gelebte Vorbild. Wir haben auch schon Jugendliche gehabt, mit denen wir alle nicht zurechtkamen.“ Aber auch solche Jugendlichen müssten ausgebildet und ins Arbeitsleben integriert werden. Für solche Fälle müsse man Fachleute einsetzen, die das können: „Ein gewisser Druck auf die Azubis muss sein.“

Der traditionelle Zunftgedanke, der darauf zielt, Jugendliche rasch in eine überschaubare „familiäre“ Struktur einzubinden und durch nachholende Erziehung jenen „gewissen Druck“ auszuüben, erweist sich als durchaus modernes Konzept für Stadtteile, die durch Arbeitslosigkeit hoch belastet sind. Die Bereitschaft einiger Unternehmen, „aus sozialer Verantwortung“ auszubilden, ist daher ein wesentliches endogenes Potenzial in den Stadtteilen. Insbesondere Handwerksmeister sehen dabei durchaus ökonomische Vorteile: Gut integrierte Auszubildende sind produktiver.

Wer ausbildet, trägt außerdem zur positiven sozioökonomischen Entwicklung des Stadtteils bei, die letztlich auch dem Umsatz des eigenen Betriebes zu gute kommt.

### Ausbildung als Element der Unternehmenskultur

Bei den Motiven „Ausbildung für den eigenen Bedarf“ und „zur Personal- und Organisationsentwicklung“ geht es um das konkrete Kosten-Nutzen-Verhältnis der eigenen betrieblichen Ausbildung und um die Frage, ob sich Ausbildung tatsächlich rechnet. Mit dem Motiv „aus sozialer Verantwortung“ verlassen die Gesprächspartner anscheinend die betriebswirtschaftliche Ebene und positionieren sich im aktuellen gesellschaftspolitischen Diskurs. Zugleich definieren sie ihre eigene Rolle als Unternehmer: Jungen Menschen eine Perspektive zu geben soll eine wichtige Leitlinie der Unternehmensführung sein.

Ausbildung wird damit zum Element der Unternehmenskultur und bekommt eine symbolische Bedeutung. Indem sie auch Jugendlichen mit weniger guten Noten eine Chance geben, grenzen sich einige Gesprächspartner deutlich ab gegenüber Großbetrieben, die aus ihrer Sicht „nur für den Profit“ ausbilden, die „extreme Selektion“ betreiben und in denen Auszubildende „nur eine Last und nur gut fürs Prestige“ sind. In kleineren Betrieben und vor allem im Handwerk spiele dagegen, sagte ein Gesprächspartner, „die soziale Komponente“ bei der Ausbildung noch eine Rolle.

Ein Unternehmen, das „aus sozialer Verantwortung“ ausbildet, signalisiert damit, dass es sich einer Tradition anschließt. Kern dieser Tradition ist das diskursiv geprägte Bild vom „fürsorglichen Unternehmer“, das eng mit dem Konzept der Sozialen Marktwirtschaft verknüpft ist. Das Bild beschreibt einen Unternehmer, der in ein stabiles soziales Umfeld eingebunden ist, Verantwortung in der Stadt übernimmt und in unmittelbarem Kontakt zu seinen Beschäftigten arbeitet, um die er sich kümmert. Dazu gehört als eine Art Idealbild der traditionsreiche „Familienbetrieb“, der vom Vater auf den Sohn vererbt wird und der selbstverständlich ausbildet – mit Vorliebe die berühmten „Mikis“ (Mitarbeiterkinder), so dass auch bei der Belegschaft die Kontinuität gewahrt ist.

Mit diesem Idealbild vom „fürsorglichen Unternehmer“ sind bestimmte Werte verknüpft, vor allem Zuverlässigkeit, Kontinuität, Respekt und nicht zuletzt „Qualitätsarbeit“. Zuverlässigkeit, Ausdauer und Respekt sind dann auch Eigenschaften, die diese Unternehmer bei ihren Auszubildenden einfordern. Ausbildung hat daher auch eine Funktion in der Selbstdarstellung eines Unternehmens, das sich abgrenzt gegenüber jenen Betrieben, die sich der „sozialen Verantwortung“ entziehen. Dies wird besonders im Handwerk deutlich. Ausbildung spielt eine Rolle bei der Verteidigung der Meister-Tradition, die einige Gesprächspartner heute in Frage gestellt sehen. Durch Ausbildung kann sich ein Betrieb auch symbolisch abgrenzen gegenüber der „Billigkonkurrenz“ und dokumentieren, dass hier keine Aushilfen, sondern „geprüfte Handwerker“ arbeiten. Ausbildung ist Teil des Marketings.

Eine besondere zusätzliche Motivation zur Ausbildung ist bei „jungen“ Betrieben zu beobachten, die an der Schwelle zur Ausbildungsfähigkeit stehen. Ein junger Selbständiger zum Beispiel, der erstmals ausbilden will, schilderte die Situation von Kleinstbetrieben, die gerade mal in der Lage seien, eine einzige Familie zu ernähren. Auch sein Betrieb sei früher auf dieser „niedrigen Stufe“ gewesen. Seit Jahren gehe es aber immer mehr bergauf. Er wolle nun ausbilden, weil der Betrieb allmählich eine

weitere Arbeitskraft versorgen könne. Der zukünftige Auszubildende ist hier durchaus mehr als nur eine Arbeitskraft. Er dokumentiert auch, dass ein junges Unternehmen den Sprung aus der Subsistenzwirtschaft geschafft hat. Ausbildung kann ein Symbol für den Erfolg und die Professionalität des Unternehmens sein. Zum diskursiv geprägten Bild des „erfolgreichen Unternehmens“ gehört der Auszubildende, auch als Element der Abgrenzung gegenüber anderen, die auf der „niedrigen Stufe“ bleiben.

Ausbildung kann außerdem zu jenen Maßnahmen gehören, die ein Unternehmen einsetzt, um sein Image zu steigern oder einem (vermuteten oder tatsächlichen) Negativ-Image zu begegnen. Mehrere Gesprächspartner betonten die außergewöhnlich hohe Qualifikation ihrer Auszubildenden. Hier sind, wie ein Gesprächspartner formulierte, bereits die Auszubildenden „handverlesene Top-Leute“, die hohen Ansprüchen genügen müssen. In solchen Unternehmen wird der Auszubildende auch als Imagefaktor gesehen, der die Marktpräsenz und Schlagkraft eines Unternehmens dokumentiert. Eine Erhöhung der Ausbildungskapazitäten wird entsprechend herausgestellt.

### **2.2.3 Schlussfolgerungen**

Für unsere Strategie zur Akquise ergeben sich folgende Schlussfolgerungen: Ökonomische Faktoren haben einen erheblichen Einfluss auf die Entscheidung für oder gegen Ausbildung. Der zukünftige Ausbildungsbetrieb muss zuerst ökonomisch handlungsfähig sein. Dabei geht es in manchen KMU aber nicht nur um die eigene derzeitige ökonomische Situation, sondern mehr noch um die Einschätzung der zukünftigen Marktchancen in ihrem Wirkkreis. In den Stadtteil eingebundene Gewerbetreibende, die den Eindruck haben, mit ihrem Stadtteil gehe es „rapide bergab“, zögern mit der Ausbildung, obwohl die eigene Lage befriedigend ist. Kleinräumige Maßnahmen zur Stadtteil-Entwicklung wie bauliche Veränderungen, Beseitigung von Leerständen etc. können sich daher positiv auf die Ausbildungsbereitschaft von Kleinst- und Kleinbetrieben auswirken. Die Ausbildungsbereitschaft mittelständischer und großer Unternehmen bleibt dagegen von solchen kleinräumigen Maßnahmen weitgehend unberührt.

Positive ökonomische Rahmenbedingungen sind also eine notwendige Voraussetzung zur Ausbildung. Sie sind aber nicht signifikant für die Ausbildungsbereitschaft. Eine gute wirtschaftliche Situation allein motiviert noch nicht zur Ausbildung. Das Motiv des „eigenen Bedarfs“ verdeutlicht, dass Ausbildung nur eine Option unter anderen ist. Ein Bedarf an zusätzlicher Arbeitskraft muss zwar im Prinzip vorhanden sein, könnte aber zum Teil auch durch andere Maßnahmen – Fachkräfte vom Markt, Aushilfen, Outsourcing etc. – gedeckt werden. Letztlich sind nur die oben erwähnten „Spezialisten“ tatsächlich gezwungen, für den eigenen Bedarf auszubilden – und dies auch nur in bestimmten Betriebsbereichen. Manche Betriebe, zum Beispiel in Teilen des Einzelhandels und des Handwerks, schöpfen ihre Ausbildungspotentiale nicht mehr aus, weil sie einfache Tätigkeiten so weit wie möglich „abgespalten“ haben. Analog zu größeren Unternehmen schaffen auch sie sich eine „Randbelegschaft“ von flexiblen Angelernten oder Aushilfen, die dem qualifizierten Stammpersonal zuarbeiten. Auf der Suche nach einer Lehrstelle konkurrieren manche Jugendlichen daher mit 400-Euro-Kräften.

Die Ausbildungsbereitschaft eines Unternehmens ist außerdem von organisatorischen Faktoren abhängig. Im Betrieb müssen genügend „Zeit und Ruhe“ vorhanden sein, ein organisatorischer Spielraum, der es erlaubt, Auszubildende zu betreuen und so zu integrieren, dass sie rasch produktiv sein können. In einigen der befragten KMU ist Ausbildung fester Bestandteil der betrieblichen Abläufe („Unsere Azubis sind voll eingespannt“) und hat dadurch einen hohen Stellenwert. Ob Ausbildung als „Belastung“ gesehen wird, scheint wesentlich von der Arbeitsorganisation abhängig zu sein und weniger von der Betriebsgröße. Mancher Betrieb, der „wegen der Belastung“ ablehnt, hat möglicherweise Probleme im Bereich Arbeitsorganisation, die unabhängig von der Ausbildung bestehen.

Ein entscheidender Faktor, der die Ausbildungsbereitschaft beeinflusst, ist die individuelle Haltung der Entscheidungsträger, die sich auf die Unternehmenskultur auswirkt, aber auch umgekehrt von dieser beeinflusst wird. Die eigene Lernbiographie und eine starke Einbindung in die sozialen Strukturen des Umfelds motivieren einige Gesprächspartner, sich bei der Ausbildung zu engagieren. Der Zusammenhang zwischen Unternehmenskultur und persönlicher Haltung wird besonders im Handwerk deutlich, wo Ausbildung mit dem Zunftgedanken und der Bewahrung der „Meister-Tradition“ in Verbindung gebracht wird.

Der öffentliche Diskurs über die fehlende Ausbildungsreife von Jugendlichen ist auch in unserer Befragung sichtbar, hat aber einen geringeren Einfluss auf die konkrete Ausbildungsbereitschaft im Einzelbetrieb, als wir erwartet hatten. Allerdings gibt es eine Reihe von Unternehmen, die feststellen, dass die Leistungsfähigkeit von BewerberInnen nicht ihren Erwartungen entspricht.

### **2.3 Was erwarten die Arbeitgeber von ihren zukünftigen Auszubildenden?**

Da die befragten Unternehmen zu verschiedenen Branchen gehören, haben sie unterschiedliche Erwartungen und Anforderungen an ihre Auszubildenden. Diese Unterschiede waren jedoch in den befragten Betrieben nicht durchgehend so ausgeprägt, wie man erwarten könnte. Es gibt vielmehr ein gewisses Maß an Übereinstimmung in Teilaspekten. Die meisten der Gesprächspartner aus Unternehmen haben ihre Erwartungen zu folgenden Bereichen formuliert: zum Schulabschluss, zur Qualität der Noten in Kernfächern, zum Grundlagenwissen und – mit besonderer Wichtigkeit – zu den überfachlichen Qualifikationen und Tugenden sowie zum Sozialverhalten.

Hinsichtlich der erwarteten Schulabschlüsse gibt es entsprechend der unterschiedlichen Berufsbilder eine Spannbreite. Die Mehrheit der von uns befragten Unternehmen wünscht sich jedoch Auszubildende mit einer so genannten Mittleren Reife, wobei Realschulabschluss bzw. die Fachoberschulreife mit Qualifikation (FORQ) bevorzugt werden. Aber auch die Fachoberschulreife ohne Zugang zur Oberstufe (FOR) erreicht gute Akzeptanz. Ein vergleichbarer Abschluss aus der Hauptschule (Typ B) wird von einigen, aber keineswegs von allen, als etwas niedriger eingestuft. Zum Beispiel meint ein Unternehmer: „Jemand mit Hauptschulabschluss käme nur dann in Frage, wenn die Noten in Deutsch und Mathe wirklich sehr gut sind.“

Die Bevorzugung des Realschulabschlusses ist sowohl bei kaufmännischen und Dienstleistungsberufen wie bei gewerblich-technischen Berufen festzustellen.

Wunsch und Realität stimmen aber nicht immer überein. Manche der befragten Betriebe haben trotz ihrer Wünsche Auszubildende mit Hauptschulabschluss eingestellt und erfolgreich ausgebildet. Andere konzentrieren sich dagegen sehr stark auf den mittleren Abschluss. BewerberInnen mit „einfachem Hauptschulabschluss“ haben in diesen Betrieben nur geringe Chancen, aber auch ein Abitur / Fachabitur wird hier nicht positiver gesehen, weil man befürchtet, dass Abiturienten nach der Prüfung sofort den Betrieb verlassen, um zu studieren.

Eine Minderheit der befragten Betriebe sieht die Mittlere Reife dagegen lediglich als Minimum an und bevorzugt im Grunde SchulabgängerInnen mit Fachabitur, Abitur oder zum Beispiel einem Abschluss der Höheren Handelsschule, wenn diese sich bewerben. Ebenfalls eine Minderheit gibt an, dass ein „vernünftiger Hauptschulabschluss“ aus Klasse 10 „durchaus in Ordnung“ sei. BewerberInnen aus Förderschulen und Jugendliche ohne Abschluss haben immerhin in zwei der befragten Handwerksbetriebe durchaus Chancen auf eine Lehrstelle, wenn sie sich im Praktikum bewähren.

Hinsichtlich der Qualität der Noten haben unsere Gesprächspartner vor allem die Kernfächer Deutsch (bei fast allen Gesprächspartnern) und Mathematik im Blick, in wenigen Fällen auch die Noten in Englisch oder in allen mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern. Nur wenige Gesprächspartner machen allerdings konkrete Notenangaben wie „mindestens Note 3 in Deutsch, Englisch und Mathematik“ oder „gute Zeugnisnoten in Mathematik und anderen Kernfächern“. Die Mehrheit der Unternehmen lässt dagegen einen gewissen Spielraum und formuliert zum Beispiel, dass die Noten in den Kernfächern „zumindest nicht ganz schlecht“ sein sollten. Eine Reihe von Gesprächspartnern betont sogar, dass die Qualität der Noten von weniger großer Bedeutung sei oder dass man bei der Einstellung darauf kaum geachtet habe.

Die Gesprächspartner nennen unterschiedliche Begründungen für den geringeren Stellenwert der Noten. Einige vertrauen ihrem persönlichen Eindruck aus einem Praktikum sehr viel mehr als den Noten. Andere bewerten extrafunktionale Kompetenzen (Engagement, Motivation etc.) höher als einen so genannten „Ausrutscher“ im Zeugnis. Mehrere Gesprächspartner meinen außerdem, Schulnoten seien heute nicht mehr aussagekräftig genug, um damit die Eignung zu beurteilen. Ein Arbeitgeber berichtete mit deutlichem Bedauern von früheren Zeiten, in denen die Zeugnisnoten völlig ausgereicht hätten, um einen Jugendlichen genau einzuschätzen. Heute sei ein erheblich größerer Aufwand (z. B. der Einsatz standardisierter Einstellungstests) nötig, um „die Guten“ herauszupicken.

Insbesondere manche Zeugnisnoten in Deutsch und Mathematik sind nach Ansicht mehrerer Gesprächspartner „nicht realitätsgerecht“. Diese Arbeitgeber gehen in der Regel davon aus, dass die Noten „geschönt“ sind, die Leistungsfähigkeit mancher Jugendlichen also geringer ist, als die Noten vermuten lassen. Es wird jedoch auch das Gegenteil berichtet: Jugendliche mit schlechteren Noten schneiden manchmal bei Einstellungstests besser ab als erwartet.

Ob Lehrkräfte bei den Noten manchmal tatsächlich „beide Augen zudrücken“, wie ein Gesprächspartner vermutete, oder ob manche Arbeitgeber die mit einer Note verbundenen Kompetenzen überschätzen, können wir hier nicht entscheiden. Man kann aber feststellen, dass bei der Interpretation der Noten ein dringender Gesprächsbedarf zwischen Unternehmen und Schulen besteht: Was kann ein Arbeitgeber ganz

konkret erwarten, wenn zum Beispiel die Note „gut“ im Fach Deutsch in einem Abgangszeugnis der Realschule steht? Für eine Reihe von Unternehmen in unserer Befragung sind die Kriterien der Notenvergabe offenbar nicht transparent.

Dass manche Arbeitgeber den Eindruck haben, Schulnoten seien keine verlässlichen Indikatoren mehr, ist in mehrfacher Hinsicht bedenklich. Zum einen können sich solche Einschätzungen leicht verfestigen. Negative Erfahrungen mit einzelnen Jugendlichen können zum Beispiel dazu führen, dass BewerberInnen aus bestimmten Schulen oder Schulformen generell eher abgelehnt werden. Wenn diese Schulen dann aufgrund der Kritik der Arbeitgeber ihre Notengebung ändern oder durch mehr Förderung bessere Leistungen erreichen, hätten diese Jugendlichen trotzdem keine Chance.

Zum anderen veranlasst das Misstrauen gegenüber den Noten manche Betriebe, höhere Erwartungen zu formulieren als notwendig. Mit der Forderung nach „FORQ und Note 2 in Mathe“ scheint ein Unternehmen auf jeden Fall „auf der sicheren Seite“ zu sein. Ob dann tatsächlich der für den Betrieb richtige Azubi gefunden wird, steht allerdings auf einem anderen Blatt. Auch das Misstrauen gegenüber der Notengebung trägt anscheinend dazu bei, den Hauptschulabschluss zu entwerten.

Im Grunde sind jedoch die meisten der befragten KMU weniger an offiziellen Noten interessiert. Sie wollen vielmehr wissen, ob bei den Jugendlichen ein ausreichendes „Grundlagenwissen“ oder „Grundfähigkeiten“ oder eine „Eingangsqualifikation“ vorhanden ist. Diese und ähnliche Begriffe vermitteln den Eindruck, es handle sich hier um ein Basiswissen, das für alle Ausbildungsberufe wichtig ist, ganz unabhängig vom Berufsbereich. Dies ist jedoch in der Regel nicht gemeint. Bei der Mehrheit der befragten Betriebe geht es vielmehr um Fähigkeiten für bestimmte Berufe, also um die berufsspezifische Eignung. Die Spannbreite der Anforderungen ist daher recht groß.

Neben tatsächlichen Basis-Kompetenzen wie „rechnen, lesen, schreiben“, Kenntnis „des Kleinen Einmaleins“ oder Beherrschung der Grundrechenarten werden unter anderem gute oder sehr gute Deutschkenntnisse, handwerkliche Begabung, technisches Grundverständnis, technisches Talent, brauchbare Englischkenntnisse, Grundlagenwissen in Mathematik und Naturwissenschaften genannt. In Einzelfällen erwarten Betriebe auch, dass die BewerberInnen „robust“ sind, eine „gute körperliche Konstitution“ mitbringen und die Fähigkeit haben, mit langen und unangenehmen Arbeitszeiten zurechtzukommen. Hinzu kommt, dass die Unternehmen mit demselben Begriff zum Teil recht unterschiedliche Vorstellungen verbinden. „Gute Deutschkenntnisse“ zum Beispiel bedeuten letztlich je nach Branche und Berufsbereich etwas anderes, zum Beispiel die Fähigkeit, „ein lebendiges Gespräch mit den Kunden“ zu führen, aber auch die Beherrschung der Rechtschreibung oder die Fähigkeit, anspruchsvollere Fach-Texte zu verstehen und in Zusammenhänge einzuordnen.

Da mehrere der befragten Unternehmen auch türkischsprachige Kunden und/oder Lieferanten haben, hatten wir vermutet, dass gute Türkischkenntnisse die Chancen von BewerberInnen verbessern könnten. Dies ist jedoch in der Regel nicht der Fall. Zwar sagen mehrere Gesprächspartner, dass Türkischkenntnisse in ihrem Betrieb durchaus zu gebrauchen seien, aber sie werden nicht erwartet oder sind „nicht nötig“ und verbessern die Chancen von Jugendlichen daher kaum. Nur einer der befragten Betriebe (Bereich Gesundheitswesen) sucht gezielt auch bilinguales Personal mit guten Türkischkenntnissen und erwartet außerdem eine sehr hohe

Kulturkompetenz und kultursensibles Verhalten. Dieser Betrieb ist jedoch eine Ausnahme. In der Regel wird außer Schul-Englisch keine andere Fremdsprachenkenntnis erwartet.

Bei den Erwartungen der KMU an ihre Auszubildenden stehen jedoch nicht konkrete Kenntnisse im Mittelpunkt, sondern Eigenschaften, Verhaltensweisen und Fähigkeiten, die mit den Etiketten „extrafunktionale Kompetenzen“ und „Sozialverhalten“ zusammengefasst werden. Diese Kompetenzen lassen sich kaum oder gar nicht in Schulnoten abbilden und sind in Tests schwer überprüfbar. Viele der Erwartungen von Unternehmen beziehen sich auf allgemeine Arbeits-, Leistungs- und Sozialtugenden.

Unabhängig von der Branche und der Betriebsgröße erwarten die von uns befragten Arbeitgeber von den Jugendlichen „Motivation und Engagement“, Interesse am Beruf und die Bereitschaft „mitzudenken und mit anzupacken“. Viele Gesprächspartner wünschen sich Auszubildende, die in ihrem Aufgabenbereich nicht nur auf Anweisungen warten, sondern wenn möglich selbst aktiv werden. Seine zukünftigen Auszubildenden sollten „eine gewisse Eigendynamik“ mitbringen und die Fähigkeit, „eigenständig zu denken und selbständig zu arbeiten“, erklärte z. B. ein Gesprächspartner. Bei keiner anderen Erwartung herrscht ein derart breiter Konsens, über alle berufsspezifischen Unterschiede hinweg, wie bei den Tugenden Motivation und Engagement. Außerdem sollen die BewerberInnen folgende Eigenschaften und Fähigkeiten zeigen: Lernbereitschaft, Selbständigkeit, Zuverlässigkeit, Ausdauer, Selbstvertrauen, Anpassungsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Durchhaltevermögen bei beruflichem Stress.

In den Gesprächen wurde jedoch auch deutlich, dass es besonders den Kleinbetrieben nicht leicht fällt, genau zu formulieren, welchen konkreten Nutzen Ausbildung haben soll und welche überfachlichen Kompetenzen daher erwartet werden. Oft zeigen erst alltägliche Situationen im Betrieb, welche Leistungs- und Sozialtugenden bei einem Auszubildenden tatsächlich vorhanden sein müssen. Hinzu kommt: Was bedeutet „Motivation“ ganz konkret im gewerblichen Bereich eines Handwerksbetriebs oder im Büro eines Dienstleisters? Und woran erkennt man, ob eine Bewerberin diese Eigenschaft mitbringt?

Einige Betriebe setzen auf Probearbeit und genaue Beobachtung, um „Motivation“ zu definieren. So berichtete ein Unternehmer vom Verhalten einer Praktikantin, die er, „als eine Art Test“, einen Tag lang sich selbst überließ, bis sie endlich von sich aus fragte, was sie tun könne. Ein Einzelhändler orientierte sich an der Situation in einem Konkurrenzbetrieb, dessen Auszubildender „wie ein Geschäftsführer“ agiere. Einen solchen Auszubildenden brauche er auch, aber wahrscheinlich werde er ihn nicht finden. Mehrere Kleinunternehmen wünschen sich Auszubildende, die in gewissem Maße unternehmerisch denken können, glauben jedoch nicht, dass sich ihre Erwartungen erfüllen. Auch die geringe Hoffnung auf Erfolg hindert manchen daran, ein präzises Anforderungsprofil zu formulieren. Bei anderen Betrieben ist „Motivation“ dagegen leichter zu definieren und zu prüfen: Wer im Praktikum aus eigenem Antrieb den Hof fegt, freiwillig den Müll herunter trägt oder den Chef fragt „Wie kann ich mich nützlich machen?“ kann in manchem Kleinbetrieb bereits Pluspunkte sammeln.



Fast alle Gesprächspartner wünschen sich, dass die Bewerbung in ihrem Unternehmen für die Jugendlichen die erste Wahl und eine bewusste Entscheidung ist – und nicht nur eine beliebige Zufallsbewerbung. Auch daran wird „Motivation“ häufig gemessen. Die Jugendlichen sollten nicht nur „irgendeine Ausbildung“ machen wollen, sondern zeigen, dass sie „gerade die Stelle bei uns haben wollen“, betonte ein Gesprächspartner. Das Interesse am Beruf sei wesentlich wichtiger als gute Noten. BewerberInnen, die sich nicht vorab über das Unternehmen und das angestrebte Berufsbild informiert haben, gelten daher schnell als nicht ausreichend motiviert oder sogar als interesselos.

Einen breiten Konsens gibt es auch bei den traditionellen Tugenden Fleiß, Pünktlichkeit, Respekt und Höflichkeit. Besonders der Fleiß ist für viele Gesprächspartner wichtiger als gute Noten und wesentlich wichtiger als Talent. „80% der Ausbildung ist Büffelei“, erklärt ein Unternehmer, und ein anderer betont: Die jungen Leute sollten vor allem „nicht meckern, wenn man ihnen Arbeit gibt“. Dass konsequente Pünktlichkeit im Betrieb unverzichtbar ist, scheint vielen Jugendlichen nicht klar zu sein, denn hierzu häufen sich die Klagen von Arbeitgebern über PraktikantInnen und Lehrlinge. Mangelnde Pünktlichkeit verursacht nicht nur Störungen im Betriebsablauf, viele Gesprächspartner sehen darin vielmehr ein Zeichen für fehlende Zuverlässigkeit und „Null-Bock-Mentalität“. Hohe unentschuldigte Fehlzeiten im Schulzeugnis sind daher fast überall ein schwerwiegender Ablehnungsgrund.

Mit den Tugenden Respekt und Höflichkeit verbinden die Unternehmen eine ganze Palette von Fähigkeiten: angefangen mit der Bereitschaft, sich in die betriebliche Hierarchie einzuordnen und Anweisungen zu befolgen, über „zuhören können“ oder „angenehme Umgangsformen“ bis hin zum „Geschick im Umgang mit Kunden“ – auch unter Stress. Nicht zuletzt sollten Jugendliche etwas mitbringen, das ein Gesprächspartner „menschliche Qualitäten“ nannte: Sie sollten freundlich und aufgeschlossen sein und anderen Menschen ihre Wertschätzung zeigen. Wegen der engen Zusammenarbeit in Klein- und Kleinstbetrieben wird hier die soziale und kommunikative Kompetenz oft wesentlich höher bewertet als gute Noten, wie bei einem Gesprächspartner, der sagte: „Wir wollen hier nicht jemanden haben, der zum Lachen in den Keller geht.“

Einige Unternehmen formulierten auch, welches Erscheinungsbild sie von den BewerberInnen erwarten. Ein Unternehmer brachte die allgemein akzeptierten Vorstellungen auf den Punkt: Er erwarte „ein ordentliches, adrettes, aber nicht unbedingt gestyltes Erscheinungsbild“. Piercing, auffallende Tätowierungen oder ein tiefes Dekollete seien zum Beispiel nicht akzeptabel, weil man den Kunden signalisieren müsse: „Wir beschäftigen uns mit Ihren Problemen und nicht mit unseren.“

Obwohl einige der Tugenden auf allgemeine Zustimmung stoßen, hat doch jeder Betrieb individuelle Vorstellungen vom „richtigen Azubi“, von den persönlichen Fähigkeiten und Eigenschaften, die als besonders nützlich eingeschätzt werden. Leider wird dieses individuelle Anforderungsprofil in Klein- und Kleinstbetrieben nicht immer deutlich formuliert, so dass manche Betriebe dann doch auf tradierte Auswahlkriterien wie Zeugnisse und Noten zurückgreifen, obwohl sie deren Aussagekraft bezweifeln. Die Erfolgsgeschichte des Praktikums in KMU beruht auf dieser Problematik: Häufig wird erst in konkreten Situationen während des Praktikums sichtbar, welche Anforderungen ein Unternehmen tatsächlich hat, jenseits von Noten und

Abschlüssen. In manchen KMU bildet sich das genaue Anforderungsprofil daher erst aus einer Fülle von Erfahrungen, negativen wie positiven.

## **2.4 Erfahrungen der Unternehmen mit Jugendlichen in Praktikum und Ausbildung**

Erfüllen sich die oben geschilderten Erwartungen der Unternehmen oder herrscht überwiegend Unzufriedenheit? Welche Konsequenzen ziehen die Unternehmen aus ihren Erfahrungen mit BewerberInnen und Auszubildenden? Häufige negative Erfahrungen könnten zum Beispiel zu einer Änderung der Rekrutierungswege und Auswahlverfahren oder zum Verzicht auf Ausbildung führen.

In der Gesamtsicht unserer Befragung ergibt sich ein gemischtes Meinungsbild über das Leistungsvermögen und die Leistungsbereitschaft von Jugendlichen – bei den Vertretungen aus Unternehmen wie bei den Experten.

Ein Teil unserer Gesprächspartner meint, das Kompetenzniveau von Jugendlichen sei in den letzten Jahren erheblich gesunken. Bei vielen fehlten inzwischen elementare Kenntnisse aus den schulischen Kernfächern. Leistungstugenden wie Zuverlässigkeit, Lernbereitschaft und Ausdauer könnten immer weniger vorausgesetzt werden. Andere stellen dagegen fest, dass die Ausbildungsreife der Jugendlichen früher nicht höher, ihr Kenntnisstand nicht besser gewesen sei. Eine dritte Gruppe vertritt die Ansicht, dass SchulabgängerInnen heute zum Teil sogar besser qualifiziert seien als vor 15 oder 20 Jahren. Die überwiegende Mehrheit sei auch sozial kompetent. Nur wenige Jugendliche seien „sozial etwas daneben“, aber auch diese entwickelten sich in der Regel. Einige Gesprächspartner verweisen darauf, dass zum Beispiel Jugendliche aus zugewanderten Familien heutzutage erheblich bessere Deutschkenntnisse hätten als früher.

Gemessen an der recht geringen Anzahl der befragten Betriebe ist die Vielfalt der berichteten Erfahrungen erstaunlich groß. Die Spannweite reicht von der Schilderung großer Enttäuschungen bei der Ausbildung bis hin zu Berichten über PraktikantInnen, die sich innerhalb weniger Tage einarbeiteten und die Erwartungen weit übertroffen haben. Die Gesprächspartner aus Unternehmen zeichnen fast alle ein differenziertes Bild der unterschiedlichen Jugendlichen; verallgemeinernde Beurteilungen (z. B. „Die Jugendlichen haben keine Lust zu lernen.“) tauchen selten auf. Die meisten Betriebe machen gleichermaßen positive und negative Erfahrungen, wie ein Unternehmer, der resümierte: „Es gibt hier alle Arten von Jugendlichen.“ Die Unternehmer erzählten von motivierten und lernfähigen Auszubildenden, die auch in der Berufsschule keine Probleme haben, aber auch von „chaotischen Azubis“ und „Spätzündern“, die sich erst allmählich zu produktiven Mitarbeitern entwickeln.

Mehrere Unternehmen berichteten jedoch auch von Auszubildenden, deren Leistungen nach einem guten Start rapide nachließen und die nach erheblichen Fehlzeiten schließlich entlassen wurden oder selbst die Ausbildung abbrachen. Mangelnde Pünktlichkeit und Schuleschwänzen sind dann auch die Verhaltensweisen, die am häufigsten kritisiert werden. Einige Gesprächspartner beklagen auch unzureichende Kenntnisse in Deutsch und Mathematik, besonders bei Jugendlichen aus der Hauptschule und bei Langzeitpraktikanten (z. B. EQJ), aber auch bei RealschülerInnen im Schulpraktikum. Manche Jugendlichen präsentierten „Berichtshefte voller Fehler“,

kämen in der Berufsschule nicht mit oder seien offenbar nicht in der Lage, ihr Schulwissen in der betrieblichen Praxis einzusetzen.

Bemerkenswert ist, dass die Mehrheit unserer Gesprächspartner trotz ihrer Kritik an einzelnen Jugendlichen weiterhin ausbildet. Negative Erfahrungen führen in der Regel nicht zum Verzicht auf Ausbildung. Einige der Betriebe engagieren sich sogar stark, um Auszubildende individuell zu unterstützen. Sie organisieren bei Bedarf „Nachhilfe“ in Form von ausbildungsbegleitenden Hilfen oder sogar als interne Unterstützung im Betrieb. Mehrere Gesprächspartner, vor allem aus Kleinbetrieben, aber auch aus einem der Mittelbetriebe, praktizieren außerdem ganz bewusst „nachholende Erziehung“ und suchen bei Problemen auch den Kontakt zu Lehrkräften und Eltern. Andererseits berichten einige Unternehmen, dass die interne „Nachhilfe“ erhebliche Zeitprobleme verursache und die Einarbeitungszeiten länger dauerten als sie erwartet hatten. Ausbildung bedeutet oft Zusatz-Arbeit – und für einige Arbeitgeber ist der wirtschaftliche, persönliche oder gesellschaftliche Nutzen von Ausbildung nicht immer sichtbar.

Auffallend ist, dass die meisten KMU eher bereit sind, partielle Wissenslücken oder Lernschwächen zu tolerieren als mangelnde Motivation und Fehlzeiten. Auch bei den Erfahrungsberichten stehen Arbeits-, Leistungs- und Sozialtugenden deutlich im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit. Mehrere Gesprächspartner berichten von Auszubildenden mit Lernproblemen, die ihre Schwächen aber durch Stärken an anderer Stelle wettmachen, zum Beispiel durch hohes Engagement und Sorgfalt bei einfachen Tätigkeiten. Manche Gesprächspartner können andererseits geradezu haarsträubende Geschichten erzählen von jungen Leuten, die „wie Paschas“ auftreten, sich möglichst vor der Arbeit drücken oder bei jeder Kritik „schnell einen Krankenschein“ holen. Während sich einige Jugendliche bereits im Praktikum sehr anstrengen, zeigen andere offenbar eine geringe Leistungsbereitschaft. Einige Fallbeispiele dokumentieren auch eine naive, betriebsferne Haltung, wie die Geschichte einer jungen Frau, die acht Wochen Urlaub beantragte, um mit ihren Eltern zum Verwandtenbesuch in die Türkei zu fliegen.

Mehrere Gesprächspartner beschreiben jugendliche BewerberInnen, die zwar ausbildungsreif sind, aber orientierungslos und gleichgültig wirken. Nach Ansicht eines Arbeitgebers haben die meisten Jugendlichen „0,0 persönliche Interessen“. Sie hätten keine Hobbys und seien nirgendwo engagiert. Ihr Leben wirke unstrukturiert, und vielen fehle anscheinend jede soziale Einbindung. Ein anderer Gesprächspartner hat den Eindruck, dass viele Jugendlichen auf die Frage „Was möchten Sie werden?“ eigentlich antworten müssten: „Egal, ich mach alles.“ Er vermisse bei Auszubildenden oft den Willen, sich in einen bestimmten Beruf „reinzuschaffen“.

Während ein Teil der Gesprächspartner dazu tendiert, ein solches Verhalten von Jugendlichen auf deren Persönlichkeit zurückzuführen, bringen andere dieses (scheinbare) Desinteresse mit den besonderen situativen Umständen in Verbindung. In der Schule habe man den Jugendlichen beigebracht, dass sie wegen des Lehrstellenmangels ihren Wunschberuf vergessen, „absolut flexibel“ sein und sich auf alles bewerben müssten, was nur irgend möglich ist. Daher wirkten viele Bewerbungen beliebig, unüberlegt und unentschlossen. Wo auch immer die Ursache liegen mag: Die „Beliebigkeit“ vieler Bewerbungen, die Unentschlossenheit und Passivität mancher Jugendlichen irritiert die meisten Arbeitgeber. Wer in seiner Bewerbung das

berühmte Schild hochhält „Nehme jede Arbeit an!“, verbessert seine Chancen auf einen Ausbildungsplatz offenbar nicht.

Auch hinsichtlich bestimmter Gruppen von Auszubildenden sind die Meinungen gemischt. So werden ehemalige „Altbewerber“ von einigen Arbeitgebern als „doppelt motiviert“ und als besonders fleißig geschildert, während andere etwa folgende Meinung vertreten: „Leute, die lange keine Lehrstelle finden, sind eben nicht die guten Azubis.“ Ein Experte sieht Jugendliche aus Duisburg als besondere Gruppe, die von einer „klimatischen Frustration“ betroffen ist. Da die Ausbildungssituation in Duisburg immer wieder als extrem schwierig geschildert werde, sei ein Klima entstanden, durch das viele Duisburger Jugendliche tatsächlich die Motivation verloren hätten. Viele seien schon vor dem Schulabschluss davon überzeugt, völlig chancenlos zu sein – und verhielten sich entsprechend.

Die Vermutung, Auszubildende aus Duisburg seien weniger motiviert oder weniger ausbildungsreif als Jugendliche aus dem Umland, wird jedoch von den meisten unserer Gesprächspartner aus Unternehmen nicht geteilt. Die Mehrheit sieht keinerlei Unterschiede zwischen auswärtigen und Duisburger Auszubildenden, weder hinsichtlich des Kompetenzniveaus noch im Bereich der Leistungs- und Sozialtugenden. Manche Unternehmen bevorzugen sogar Auszubildende aus Duisburg bzw. aus ihrem Stadtteil. Als Vorteile gelten höhere Zuverlässigkeit wegen kurzer Anfahrtswege, stärkere betriebliche Bindung und die Möglichkeit, mit Eltern und Lehrkräften Kontakt aufzunehmen.

In drei der befragten Betriebe wurden BewerberInnen aus Duisburg allerdings explizit als im Durchschnitt weniger geeignet eingestuft. Einer dieser Gesprächspartner erlebt BewerberInnen aus Duisburg als besonders desinteressiert: Sie wirkten oft so, „als ob sie vom Arbeitsamt hingepöbeln worden seien“. Die beiden anderen Betriebe betonen, dass das Kompetenzniveau der Duisburger Jugendlichen im Durchschnitt niedriger sei als das der Umland-Bewerber. Die meisten fielen daher schon zu Beginn des Auswahlverfahrens durch. Auch kämen Ausbildungsabbrüche bei Duisburgern häufiger vor als bei Lehrlingen aus dem Umland. Das niedrigere Kompetenzniveau ist nach Ansicht eines dieser Gesprächspartner vor allem auf den Zuzug von Familien mit türkischem Hintergrund zurückzuführen: Dadurch sei der Stadtteil zu einem „Krisenpunkt“ geworden.

So deutlich artikulierte Vorbehalte gegenüber der Gruppe der Jugendlichen mit türkischem Familienhintergrund bilden in unserer Untersuchung jedoch die Ausnahme. Fast alle Befragten aus Unternehmen formulieren keine derartigen Bedenken, und einige der Betriebe haben oder hatten auch Auszubildende mit Migrationshintergrund. Insgesamt kann man feststellen: Die Mehrheit unserer Gesprächspartner aus Betrieben nimmt Auszubildende mit Migrationshintergrund anscheinend nicht als besondere Gruppe wahr. Nach Ansicht der meisten Gesprächspartner unterscheiden sie sich nicht von anderen Auszubildenden, weder hinsichtlich der Qualifikation noch hinsichtlich der Leistungs- und Sozialtugenden. Junge Erwachsene mit Migrationshintergrund scheinen danach in den Betrieben gut integriert zu sein.

Ein Betrieb fällt dabei allerdings aus dem Rahmen. Die Mehrheitsmeinung, Auszubildende mit Migrationshintergrund bildeten keine besondere Gruppe, wurde hier deutlich in Frage gestellt. Im Mittelpunkt dieses Erfahrungsberichts standen weibliche Auszubildende mit türkischem Familienhintergrund und einem Hauptschulabschluss.

Nach Ansicht dieses Gesprächspartners, der selbst in der Türkei aufgewachsen ist, haben viele dieser jungen Frauen nur unzureichende Deutschkenntnisse. Manche lebten mit ihrer Familie „ganz in einer türkischen Welt“, die allerdings in der realen Türkei seit 30 Jahren nicht mehr existiere. Sie seien ausschließlich auf eine rasche Heirat konzentriert und verhielten sich daher in der Ausbildung wenig engagiert, passiv und unflexibel.

Obwohl die Ausbildung oft erfolgreich verlaufe, brächen viele dieser jungen Frauen die Lehre ab, um zu heiraten, zum Teil sogar kurz vor der Gesellenprüfung. Diese ausschließliche Konzentration auf Heirat und Familie sei inzwischen auch bei jungen Frauen mit guter Schulbildung zu beobachten: „Sie sind in Deutschland nicht wirklich angekommen.“ Einschränkend muss hinzugefügt werden, dass es sich hier um einen traditionellen „Frauenberuf“ mit eher niedriger Entlohnung handelt, der möglicherweise besonders junge Frauen anzieht, in deren Lebensplanung Erwerbsarbeit eine geringere Rolle spielt. Die Erfahrungen aus diesem Betrieb können nicht verallgemeinert werden.

### Ursachen für fehlende Ausbildungsreife aus Sicht der Unternehmen

Was sind die Ursachen für das oben beschriebene Verhalten weiblicher Auszubildender mit türkischer Zuwanderungsgeschichte? Der Gesprächspartner vermutet, dass „Resignation und Arbeitslosigkeit“ einen Rückzug vieler Familien in die Religion und in „ein quasi-türkisches Leben“ ausgelöst haben. Dieser Rückzug habe negative Auswirkungen auf die Deutschkenntnisse und die beruflichen Chancen von Jugendlichen. Viele Eltern seien unglücklich und resigniert und flüchteten daher in eine andere Welt: „Sie leben zwar hier, haben aber mit Deutschland nichts zu tun.“ Viele seien kaum in der Lage, sich angemessen um die Berufsausbildung ihrer Kinder zu kümmern.

Die These, dass die Ursachen für eine geringere Leistungsbereitschaft mancher Auszubildenden in Veränderungen der familiären Situation liegen, vertreten auch andere Gesprächspartner – allerdings mit Bezug auf Jugendliche aus der Mehrheitsgesellschaft. Die meisten Gesprächspartner sehen die Mitwirkung der Eltern vor und während der Ausbildung als besonders wichtig an. Ein Gesprächspartner meint sogar: „Es liegt an den Eltern, wenn die Jugendlichen nicht zurechtkommen“, während ein anderer einschränkt: Das Elternhaus habe leider nicht immer genügend Einfluss auf einen Jugendlichen. Die Arbeitgeber erwarten, dass die Eltern die Ausbildung aktiv unterstützen, sich nach den Fortschritten der Jugendlichen erkundigen und bei Leistungseinbrüchen auch eingreifen. Diese Erwartungen erfüllen sich offenbar nur selten: Fast alle Gesprächspartner kritisieren, dass die meisten Eltern überhaupt nicht an der Ausbildung interessiert seien und nicht von sich aus den Kontakt suchten.

Besonders jene Gesprächspartner, die meinen, dass die Kenntnisse und die Leistungsbereitschaft der Jugendlichen in den letzten Jahren gesunken seien, bringen dies mit Veränderungen in der familiären Situation in Verbindung. In vielen Elternhäusern würden keine Werte und Tugenden mehr vermittelt, es gebe oft keine Regeln, die Erziehung werde häufig vernachlässigt. „Die meisten Eltern kümmern sich offenbar nicht um das soziale Lernen“, meint ein Unternehmer.

Aber auch Gesprächspartner, die nicht über eine fehlende Ausbildungsreife klagen, sehen eine negative Entwicklung in den Familien. So betont ein Gesprächspartner, dass es in Duisburg immer mehr BewerberInnen aus langzeitarbeitslosen Familien gebe, denen es schwer falle, sich an die Anforderungen der Erwerbsarbeit zu gewöhnen. Wenn niemand in der Familie eine regelmäßige Arbeit habe, fehle den Jugendlichen offenbar „das lebendige Vorbild“ für Arbeitstugenden wie z. B. Pünktlichkeit. Viele müssten daher in der Ausbildung erst an betriebliche Strukturen und angemessene Verhaltensweisen herangeführt werden.

Die zentralen Ursachen für eine geringe Leistungsfähigkeit und Motivation mancher Jugendlichen sehen die meisten Gesprächspartner also vor allem in der Situation im Elternhaus, weniger in den Schulen. Dies liegt zum einen daran, dass die Gesprächspartner aus KMU überfachliche Tugenden stark in den Mittelpunkt stellen, die nach ihrer Ansicht im Elternhaus vermittelt werden. Zum anderen bringen die Gesprächspartner auch Defizite im Lesen, Schreiben und Rechnen häufig nicht allein mit dem Schulsystem, sondern mit einer unzureichenden Unterstützung im Elternhaus in Verbindung. Mit anderen Worten: Die allgemeinbildenden Schulen sind nach Ansicht der meisten Gesprächspartner häufig überfordert und können ihre Aufgaben nicht immer erfüllen, weil „die Basis“ aus dem Elternhaus fehlt.

Es besteht bei den Gesprächspartnern weitgehend Konsens darüber, dass die entscheidenden Grundlagen für eine erfolgreiche Teilnahme an Bildung und Ausbildung im Elternhaus geschaffen werden müssten. Die in den Medien verbreitete Kritik an den Schulen und am Schulsystem wird also von der Mehrheit unserer Gesprächspartner nicht in dem Umfang geteilt, den man anhand der „PISA-Debatte“ erwarten könnte. Sie beziehen sich viel eher auf einen älteren Diskurs, den man mit dem Stichwort „Verlust von traditionellen Werten durch Wertewandel in der Gesellschaft“ bezeichnen könnte. Um die Ausbildungsreife von Jugendlichen zu verbessern, setzen die meisten daher in erster Linie auf „mehr Erziehung“. Auch die Schulen sollen sich im Bereich Erziehung stärker engagieren, da manche Eltern ihre Verantwortung nicht wahrnehmen wollten oder könnten.

Nur eine Minderheit fordert Änderungen im Schulsystem (z. B. Ganztagschulen) oder eine grundsätzliche Umgestaltung des gesamten Bildungssystems „von unten her“, also ab dem Kindergarten. Ein Gesprächspartner will das heutige Schulsystem beibehalten, aber seine Schwerpunkte verändern: Mathematik und Naturwissenschaften, „die Basis jeder modernen Bildung“, sollen im Vordergrund stehen und alle anderen Schulfächer stark reduziert werden.

Neben dem Elternhaus und der Schule sehen einige Unternehmensvertreter aber auch die Wirtschaft als wichtige soziale Institution, die verpflichtet ist, junge Menschen bei der sozialen Einbindung zu unterstützen. Allgemein wird kritisiert, dass die meisten SchülerInnen zu wenig Kontakt zu Betrieben und „zur fremden Welt der Arbeit“ hätten. Schulpraktika gelten vielfach als unzureichend. Allerdings sind nicht alle Unternehmer bereit, mit Schulen zu kooperieren und zum Beispiel ihren Berufsbereich und seine Anforderungen in einer Schule vorzustellen. Ein leitender Angestellter lehnte zum Beispiel jeden Schulkontakt ab mit der Begründung: „Mein Chef würde sagen: Was bringt das für den Betrieb? Das bringt uns doch keinen Auftrag.“

Andere Betriebe suchen dagegen von sich aus den Kontakt zu Schulen und Lehrkräften – leider nicht immer erfolgreich. Ein Gesprächspartner berichtete, dass Lehr-

kräfte einer Berufsschule „geradezu erschrocken“ reagierten, weil er bei ihnen auftauchte. Das Unternehmen suchte nach pädagogischer Unterstützung, um die Leistungen eines Auszubildenden zu verbessern, erhielt von den Lehrkräften aber nur die Versicherung: „Wir haben noch jeden durch die Prüfung gebracht.“ So verließ unser Gesprächspartner die Schule mit dem bedrückenden Eindruck, dass es diesen Lehrkräften völlig gleichgültig sei, ob ein Jugendlicher etwas lerne oder nicht.

## 2.5 Rekrutierung und Auswahlverfahren

Auf welchen Wegen finden die Betriebe ihre Auszubildenden? Welche Instrumente setzen sie ein, um unter den BewerberInnen die geeigneten auszuwählen? In unserer Untersuchung bestätigte sich zunächst die bekannte Faustregel: Je größer der Betrieb, umso mehr wird das Rekrutierungsverfahren formalisiert und objektiviert und aufwändig gestaltet; je kleiner der Betrieb, umso mehr Raum nehmen so genannte informelle Verfahren ein.

Da sich unsere Befragung auf KMU konzentriert, bilden überregionale Ausschreibungen hier die Ausnahme. Nur der befragte Großbetrieb veröffentlicht seine Ausbildungsangebote frühzeitig und regelmäßig bundesweit und nutzt auch das Internet zur Rekrutierung. Auch eines der mittelständischen Unternehmen hat die Suche per Zeitungsanzeige erprobt, diesen Weg aber verworfen: Die Sichtung der Bewerbungen und die Auswahl waren zu aufwändig. Das Unternehmen nutzt jetzt den Service der Agentur für Arbeit, der ansonsten erstaunlich selten als Rekrutierungsweg genannt wird. Nur drei der befragten KMU haben schon einmal die Agentur mit einer systematischen Suche und Vorauswahl von Auszubildenden beauftragt.

Für die Mehrheit der befragten KMU gilt dagegen folgende Erfahrung eines Unternehmers: „Wir müssen uns nicht anstrengen, um Azubis zu finden. Die Azubis finden uns.“ Ein anderer betont, dass die Rekrutierung für ihn noch nie ein Problem gewesen sei, da er jedes Jahr eine große Menge von Initiativbewerbungen erhalte. Die meisten Kontakte zu BewerberInnen kommen anscheinend eher zufällig und durch Bemühungen von Jugendlichen zustande, nicht durch eine gezielte Suche von Betrieben. Die meisten Kleinbetriebe formulieren offenbar kein Anforderungsprofil, und die Jugendlichen kennen in der Regel auch die genauen Anforderungen des jeweiligen Betriebes nicht: Sie bewerben sich ins Blaue hinein.

Jugendliche aus dem Stadtteil geben zum Beispiel persönlich ihre Bewerbungsmappe ab, Eltern fragen telefonisch nach einer Lehrstelle, Initiativbewerbungen von SchülerInnen gehen ein. Ein Betrieb praktiziert zurzeit die Suche „auf Zuruf“: Per Mundpropaganda verbreitet sich die Nachricht vom freien Ausbildungsplatz bei den Mitarbeitern, die sofort ihre privaten Kontakte mobilisieren. Einige der Betriebe stehen außerdem auf Praktikumslisten von Schulen und Bildungsträgern, so dass „quasi automatisch“ immer wieder neue PraktikantInnen im Betrieb auftauchen und eine Art informelles Vorab-Testverfahren durchlaufen.

Die Menge der auf diesen Wegen in den KMU eingehenden Bewerbungen variiert sehr stark: Während größere KMU mit beliebten Berufsbildern oft weit mehr als 50 Initiativbewerbungen pro Ausbildungsplatz registrieren, erhalten andere unter 3 oder allenfalls 5 Bewerbungen – scheinen aber diese geringe Auswahl zu akzeptieren. Andererseits haben einige Gesprächspartner den Eindruck, dass sie immer wieder

oder ständig mit Jugendlichen konfrontiert sind, die durch Schuleschwänzen, geringe Leistungen oder Abbrüche ihre Geduld auf eine harte Probe stellen. In solchen Fällen stellt sich dann doch die Frage, ob wiederholte „Fehlgriffe“ nicht auch auf ein unzureichendes oder zu spät eingeleitetes Rekrutierungsverfahren des Betriebes zurückzuführen sind.

Ein Gesprächspartner, der gerade einen Auszubildenden wegen hoher Fehlzeiten entlassen musste, prüft zurzeit, wie die Rekrutierung verbessert werden kann: „Was können wir tun, um geeignete Azubis vorher zu informieren und zu motivieren?“ Er sei auch bereit, Arbeitszeit zu investieren, um die Berufsvorbereitung in Schulen im Interesse des Unternehmens mitzugestalten. Andere Gesprächspartner scheinen sich dagegen mit häufigen „Fehlgriffen“ abgefunden zu haben, wie ein Gesprächspartner, der angesichts des demographischen Wandels damit rechnet, dass seine Auswahl an geeigneten Bewerbern in Zukunft noch geringer wird: „Dann werden vielleicht die Guten gar nicht mehr zu uns kommen.“ Dieser Unternehmer ist schon jetzt dauerhaft unzufrieden mit der Bewerberqualität. Eine aktive, gezielte Suche nach geeigneten Jugendlichen, z. B. durch Kooperation mit Schulen, plant er jedoch nicht.

Wenn die Kontaktaufnahme eher zufällig erfolgt, ist ein effektives Auswahlverfahren umso notwendiger. Welche Instrumente verwenden die befragten KMU, um eine Entscheidung zu treffen? Da die Schulnoten häufig bezweifelt werden, ist es nur konsequent, wenn einige Gesprächspartner auch die Aussagekraft der Schulabschlüsse in Frage stellen. Trotzdem orientieren sich die meisten der befragten KMU bei der Auswahl von Auszubildenden im ersten Schritt doch an Schulabschlüssen und Noten – ihre Vor-Entscheidung findet also auf einer (aus ihrer Sicht) unsicheren Grundlage statt. Während Großbetriebe ihre Entscheidungen durch mehrstufige ausgefeilte Auswahlverfahren absichern, empfinden KMU solche „Testbatterien“ meist als zu aufwändig. Unter den von uns befragten KMU setzt nur eine Minderheit standardisierte Einstellungstests ein, die von den Kammern zur Verfügung gestellt werden. Diese Unternehmen kombinieren zum Beispiel Notenspiegel, Einstellungstest und Einstellungsgespräch zu einer individuellen Mischung aus formellen und informellen Verfahren. Zum Teil werden außerdem die Ergebnisse aus Probearbeit oder Praktikum einbezogen.

Für die Mehrheit der KMU ist dagegen neben den Zeugnisnoten das Praktikum das wichtigste – und manchmal das einzig relevante – Auswahlinstrument. „Wer im Praktikum positiv auffällt, hat in der Regel gute Chancen“, erklärt ein Unternehmer, der zwar den Nutzen von standardisierten Einstellungstests hervorhebt, seine Entscheidung aber nicht davon abhängig machen will: „Ich entscheide auch aus dem Bauch heraus.“ Ein Handwerksmeister ist überzeugt davon, dass Praktika vor allem den weniger qualifizierten Jugendlichen zugute kommen: „Mindestens die Hälfte meiner Azubis hätte bei einer Auswahl nach Aktenlage keine Chance gehabt.“

Mehrere Gesprächspartner bringen die Auswahl mit Hilfe eines Praktikums mit stark subjektiv gefärbten Einschätzungen in Verbindung. Sie betonen, dass „Gefühl“, „Instinkt“ oder „der persönliche Eindruck“ häufig schwerer wiegen als (angeblich objektive) Schulnoten, Abschlüsse und Testergebnisse. Zuweilen entsteht der Eindruck, im Praktikum könne vor allem festgestellt werden, ob sich die Beteiligten sympathisch sind („Die Chemie muss stimmen.“). Die Erfahrungsberichte sprechen allerdings eine andere Sprache. Das Praktikum in KMU ist tatsächlich ein hartes, mehrere



Tage, Wochen oder sogar Monate dauerndes Einstellungsverfahren, bei dem vor allem Arbeits-, Leistungs- und Sozialtugenden intensiv getestet werden können. Besonders in Kleinst- und Kleinbetrieben kommen dabei Stärken und Schwächen von Jugendlichen unweigerlich zu Tage, so dass in diesem Umfeld das Praktikum zumindest ebenso aussagekräftig sein kann wie ein standardisierter Einstellungstest.

Auch wenn einige Gesprächspartner behaupten, sie handelten beim Praktikum „ganz nach Gefühl“, benutzen sie tatsächlich die Methode der teilnehmenden Beobachtung. Oft werden zusätzlich „kleine Aufgaben“ arrangiert, um „nebenbei“ die Kenntnisse in Deutsch und Mathematik zu testen, ohne dass dies den Jugendlichen immer bewusst wird. Wer das Praktikum systematisch nutzt, hat also deutliche Vorteile. Allerdings ziehen einige KMU nicht immer die Konsequenzen aus einem schlecht verlaufenden Praktikum – zum Beispiel weil sie sich nach mehreren Wochen Probearbeit zur Übernahme verpflichtet fühlen oder weil sie glauben, für ein unbeliebtes Berufsbild keine besser geeigneten BewerberInnen finden zu können.

An manchen Schulen und bei Bildungsträgern scheinen Praktika inzwischen zur Routine geworden zu sein. „Die Jugendlichen klappern für ein Schulpraktikum noch den letzten Hinterhof ab“, sagt ein Gesamtschullehrer, der negative Folgen durch eine „Inflation der Praktika“ befürchtet. In manchen Branchen bestehe die Gefahr, dass Unternehmen keine Auszubildenden mehr einstellten, weil sie alle nötige Arbeitskraft über PraktikantInnen und Aushilfen abdecken könnten.

Auch die Unternehmen sehen Praktika nicht nur positiv. Sie berichten zum Beispiel, dass seit einigen Jahren immer mehr Jugendliche aus Maßnahmen um irgendeinen Praktikumsplatz bitten und zugleich betonen, dass sie eigentlich in diesem Berufsbe-  
reich gar nicht arbeiten wollen. Diese routinemäßigen Praktika sind nach Ansicht von Unternehmern in der Regel sinnlos und bringen weder dem Jugendlichen noch dem Betrieb einen Vorteil. Als sinnlos gelten auch manche Schulpraktika. Nach Ansicht eines Gesprächspartners bewerben sich viele Schulpraktikanten nur deshalb bei ihm, „weil unser Betrieb um die Ecke ist“ – sie seien zu faul, in einen anderen Stadtteil zu fahren. Mehrere Unternehmer kritisieren denn auch die schlechte Vorbereitung und unzureichende Betreuung mancher Praktika durch Bildungsträger und Schulen. Die „Inflation der Praktika“ birgt daher eine weitere Gefahr: Eines der besten Rekrutierungsinstrumente für Klein- und Kleinstbetriebe könnte zu einer bloßen Alibi-Veranstaltung verkommen, die weder von den BewerberInnen noch von den Unternehmen wirklich ernst genommen wird.

### Spielen Diskriminierungseffekte eine Rolle?

Neben leicht fassbaren Auswahlkriterien wie Schulabschluss, Noten und Einstellungstest können im Rekrutierungsverfahren auch schwerer fassbare Einflussfaktoren eine Rolle spielen, darunter die bewusste oder unbewusste Diskriminierung bestimmter Gruppen von BewerberInnen. Für unsere Untersuchung ist vor allem folgende Frage relevant: Haben Jugendliche mit Migrationshintergrund bei der Rekrutierung dieselben Chancen wie andere BewerberInnen?

Im Kapitel „Erfahrungen der Unternehmen mit Jugendlichen in Praktikum und Ausbildung“ haben wir bereits geschildert, dass die Mehrheit der befragten Unternehmer keine Unterschiede zwischen Jugendlichen mit oder ohne Migrationshintergrund sieht, weder hinsichtlich des Kompetenzniveaus noch im Bereich der Arbeits-, Leis-

tungs- und Soziltugenden. Die Gesprächspartner beziehen sich dabei auf eigene Erfahrungen mit Jugendlichen. Lediglich ein Unternehmer äußerte deutliche und grundsätzliche Vorbehalte speziell gegen die Einstellung von (männlichen) Jugendlichen mit türkischem Familienhintergrund. Ein anderer Arbeitgeber kritisierte zwar das Verhalten mancher weiblichen Auszubildenden aus der türkischsprachigen Community, zog daraus aber keineswegs den Schluss, diese Bewerberinnen in Zukunft abzulehnen.

Aus diesen Ergebnissen können wir jedoch nicht schließen, dass BewerberInnen mit Migrationshintergrund in Duisburger Betrieben im Allgemeinen dieselben Chancen haben wie ihre MitbewerberInnen. Unsere Untersuchung ist keineswegs repräsentativ und war auch nicht speziell dazu angelegt, eine mögliche Diskriminierung zu erfassen. Man kann lediglich konstatieren, dass bei der überwiegenden Mehrheit der befragten Betriebe keine bewusste individuelle Diskriminierung festzustellen ist. Zum Beispiel führt „ein typisch türkischer Name“ bei ihnen nicht dazu, die Bewerbung eines Jugendlichen von vornherein auszusortieren – allerdings müssen Schulabschlüsse und Noten den Erwartungen entsprechen. Die Erfahrungen der Experten der Agentur für Arbeit bestätigen diese Beobachtung: Herkunftsgruppe oder Nationalität wären danach in Duisburger Betrieben in der Regel nicht entscheidend für die Chance auf einen Ausbildungsplatz; es zählten vielmehr der Schulabschluss und überfachliche Kompetenzen wie Motivation, Zuverlässigkeit etc.

Die Interviews zeigen andererseits, dass besondere Fähigkeiten wie Zweisprachigkeit oder interkulturelle Kompetenz den BewerberInnen meist keinen Vorteil bringen. Nur in zwei Kleinbetrieben waren Ansätze zu einem Diversity-Konzept zu erkennen: Um den unterschiedlichen Bedürfnissen ihrer Kundinnen und Kunden gerecht zu werden, setzen diese Betriebe bewusst auch Personal mit Migrationshintergrund ein. In den anderen Unternehmen veranlasste erst die direkte Nachfrage im Interview die Gesprächspartner dazu, über das Thema „Einstellung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund“ nachzudenken.

Wenn Jugendliche mit Migrationshintergrund trotzdem auch in Duisburg geringere Chancen haben, ist dies vor allem auf im Durchschnitt niedrigere Schulabschlüsse zurückzuführen, also auf eine strukturelle Diskriminierung, die Bildungsbiographien bereits vor dem Übergang ins Berufsleben beeinflusst hat. Einige Interviewpartner aus Unternehmen sehen die Ursache vor allem in unzureichenden Deutschkenntnissen, die dazu führten, dass Jugendliche den Schulabschluss nicht schafften. „Die Stadt hat im Bereich Migration viel verschlafen“, kritisiert ein Gesprächspartner, der eine unzureichende Förderung im Bildungssystem als Ursache betont. Die Deutschkenntnisse von Jugendlichen mit Migrationshintergrund seien zwar besser als vor 20 Jahren, aber immer noch nicht optimal.

Ein anderer Unternehmer (türkischer Herkunft) kritisiert, dass der Besuch des Kindergartens für türkischsprachige Familien immer noch nicht selbstverständlich sei: „Wenn die Kinder dann in die Schule kommen, gehen die Probleme weiter. Sie können kein Deutsch und lernen es auch nicht mehr richtig.“ Die beruflichen Probleme vieler Jugendlicher seien bereits in der Kindheit angelegt. Dieser Unternehmer sieht ein Ursachenbündel: Versäumnisse in der Familie, unzureichende Förderung im Bildungssystem, aber auch offene und versteckte Diskriminierung. In früheren Jahren seien Leute mit türkischem Hintergrund „schief angesehen und in die zweite Reihe gestellt“ worden. Das sei heute in Duisburg anders, aber an der Veränderung müsse

noch intensiver gearbeitet werden. In Duisburg gebe es zum Beispiel immer noch keine türkischstämmigen Beamten bei der Polizei.

Ein weiterer Unternehmensvertreter berichtet, dass manche Unternehmer türkischstämmige BewerberInnen ablehnen, nicht wegen geringerer Kenntnisse, sondern weil sie Probleme mit den anderen Beschäftigten befürchten. Auch in seinem Betrieb gebe es immer wieder „rechtsradikale Sprüche und Meckereien“, insbesondere gegen moslemische Mitarbeiter. Nicht nur Jugendliche, sondern auch Führungskräfte mit Migrationshintergrund hätten deshalb Probleme, einen ihrer Qualifikation angemessenen Arbeitsplatz zu finden.

Eine „unterschwellige Diskriminierung“ vermutet auch einer der befragten Experten – allerdings nicht nur gegenüber Jugendlichen mit Migrationshintergrund, sondern generell gegenüber Jugendlichen aus bestimmten Stadtteilen. Betroffen sind nach seiner Einschätzung besonders die BewerberInnen aus den vier Projekt-Stadtteilen Bruckhausen, Marxloh, Beeck und Hochfeld. In seinem Arbeitsbereich werde immer wieder thematisiert, dass in den Auswahlverfahren mancher Betriebe eine „Selektion nach der Postleitzahl“ stattfinde. Diese Form der Diskriminierung sei allerdings nur sehr schwer zu belegen. Der Experte geht jedoch davon aus, dass Jugendliche aus den vier Projekt-Stadtteilen bei der Bewerbung zumindest „putative Nachteile“ haben.

## **2.6 Zu den Entwicklungspotentialen der Stadtteile Marxloh, Beeck, Bruckhausen und Hochfeld**

Ob es gelingt, das Ausbildungsklima im Stadtteil zu verbessern und die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze mittelfristig zu erhöhen, ist auch von der sozio-ökonomischen Entwicklung der Stadtteile abhängig. Wir haben Unternehmensvertretungen und Experten gefragt, wie sie die Zukunft der Stadtteile mit Blick auf Ausbildung einschätzen. Wo sehen die Gesprächspartner die Wachstumspotentiale der Stadtteile? Wo sehen sie ungenutzte oder entwickelbare Ausbildungskapazitäten und wie könnten diese erschlossen werden?

Mit Bezug auf die vier Projekt-Stadtteile sind solche Fragen nur schwer eindeutig zu beantworten. Die Problematik beginnt bei der Frage, wie denn „Wachstumsbereiche“ in Bezug auf einen Stadtteil zu bestimmen sind. Hinzu kommt, dass ein solches Wachstum nicht automatisch zu mehr Ausbildungsplätzen führen muss und dass erst recht nicht ausgemacht ist, dass neue Ausbildungsplätze jenen Jugendlichen zugute kommen, die im unmittelbaren Umfeld leben. Im Folgenden wollen wir versuchen, die Potentiale der Stadtteile mit Blick auf die Ausbildungssituation näherungsweise zu erfassen, wobei wir Ergebnisse aus den Interviews, Debatten der Akteure aus den lokalen Bündnissen und Erfahrungen des Stadtteilmanagements einbeziehen.

Wenn von Wachstumspotentialen die Rede ist, richtet sich der Blick zunächst auf Schlüsselwörter der strukturpolitischen Debatten wie „Wachstumsbranchen“, „Kompetenzfelder“ und „Cluster“. Bei den gelisteten „Kompetenzfeldern“ für die gesamte Wirtschaftsregion Duisburg / Kleve / Wesel wird an erster Stelle die Logistikbranche genannt (einschließlich der Zwischen- und Nachproduktion). Es folgen die Energiewirtschaft, die Stahlbranche und die Kompetenzfelder Agro-Business / Food sowie Tourismus (Städtetourismus), wobei die beiden letztgenannten Felder für Duisburg

wenig relevant sind und von den befragten Experten auch nicht als Motoren für Ausbildungsplätze eingeschätzt werden.

Manche Experten sehen allerdings auch die Kompetenzfelder Energiewirtschaft und Stahlbranche nicht als besonders ausbildungsträchtig. In der Energiewirtschaft sei – wenn überhaupt – nur eine sehr geringe Erhöhung der Ausbildungsplätze, in der Stahlbranche mittelfristig sogar ein weiterer Abbau von Arbeitsplätzen und von Lehrstellen zu erwarten.

Als einzig positiver Bereich, auch nach den Daten der Agentur für Arbeit, gelten zurzeit die „Verkehrsberufe“ in der Logistikbranche, zu denen noch offene Stellen gemeldet werden. Für die Ausbildungssituation in den vier Projekt-Stadtteilen Beeck, Bruckhausen, Hochfeld und Marxloh ist dies aktuell jedoch weniger relevant. Die beiden bedeutsamen Duisburger Standorte für spezialisierte Logistik-Dienstleister befinden sich in anderen Stadtteilen (Rheinhausen, Ruhrort). Allerdings ist ein dritter Logistik-Standort im Projekt-Stadtteil Hochfeld in Vorbereitung, so dass hier in der Zukunft durchaus neue Ausbildungsplätze im Logistikbereich möglich wären. Dies wird von den lokalen Akteuren jedoch nicht als entscheidender Faktor zur Verbesserung der Ausbildungssituation vor Ort dargestellt, da das Potential noch nicht greifbar erscheint.

Mehrere der befragten Experten warnen dann auch davor, die Frage nach lokalen Ausbildungspotentialen mit den regionalen Kompetenzfeldern oder „Clustern“ zu verknüpfen. Mit Blick auf die vier Stadtteile bringe die Frage nach Wachstumsbranchen letztlich gar nichts, urteilt ein Experte: „Der Begriff Wachstum muss in diesem Fall auf den jeweiligen Stadtteil bezogen sein.“ Wenn im Stadtteil der Handel dominiere, sei dies der Wachstumsbereich, der gefördert werden müsse, ungeachtet der Debatten über die „Kompetenzfelder“ der Region.

Ein anderer Experte weist außerdem darauf hin, dass es erhebliche Unterschiede innerhalb von Branchen gebe und das tatsächliche Ausbildungspotential einer Branche daher kaum einschätzbar sei. So gehen manche Experten z. B. davon aus, dass in der Logistikbranche insgesamt rund 80% un- und angelernte Arbeitskräfte und nur 20% Qualifizierte beschäftigt sind. Ob sich die Ansiedlung von Logistik-Dienstleistern unmittelbar positiv auf das Ausbildungsangebot vor Ort auswirkt, erscheint daher zweifelhaft. Nach Ansicht der befragten Experten ist es daher auch wenig hilfreich, sich bei Überlegungen zur Ausbildungsförderung auf bestimmte Branchen zu konzentrieren.

Hinzu kommt, dass die Anwesenheit von Betrieben aus so genannten Wachstumsbranchen nach Ansicht der Experten nicht unbedingt bedeutet, dass hier Jugendliche aus dem unmittelbaren Umfeld Ausbildungsplätze finden. Wir haben an anderer Stelle bereits darauf hingewiesen, dass einige Gesprächspartner davon ausgehen, dass Jugendliche aus den vier Projekt-Stadtteilen ein im Durchschnitt niedrigeres Kompetenzniveau haben und dass daher in Duisburger Großbetrieben und in vielen mittelständischen Unternehmen eher auswärtige BewerberInnen eingestellt werden.

Bemerkenswert ist, dass auch bei Unternehmensvertretern und anderen lokalen Akteuren die „Kompetenzfelder“ eine geringe Rolle spielen, wenn über Entwicklungspotentiale der Stadtteile nachgedacht wird. Im Zentrum stehen vielmehr die kleinen

und mittleren Unternehmen der lokalen Ökonomie, und hier werden auch die Chancen zur Verbesserung der Ausbildungssituation gesehen. Im Folgenden stellen wir die Profile und Entwicklungschancen der vier Projekt-Stadtteile im Einzelnen dar.

Alle vier Stadtteile sind klassische ehemalige „Arbeiterstadtteile“, die von Beginn an durch ein enges Nebeneinander von Schwerindustrie und Wohngebieten gekennzeichnet waren. Wohnbebauung und Bevölkerungswachstum folgten jahrzehntelang dem Bedarf und den Anforderungen der unmittelbar angrenzenden Großindustrie. Diese Geschichte prägt die Struktur der Stadtteile bis heute und ist auch für die lokalen Akteure sehr präsent, auch dort, wo sich die Schwerindustrie inzwischen zurückgezogen und industrielle Brachflächen hinterlassen hat. Eine weitere Gemeinsamkeit der Stadtteile ist der überdurchschnittlich hohe Anteil von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, darunter neben „Passausländern“ viele Eingebürgerte und Angehörige der so genannten „zweiten“ und „dritten Generation“ mit unterschiedlichem Status und mehrheitlich türkischem Familienhintergrund. Hinsichtlich der Ausbildungspotentiale und der Wahrnehmung der Entwicklungschancen sind jedoch deutliche Unterschiede zwischen den Stadtteilen festzustellen.

### Potentiale im Stadtteil Marxloh

Der Stadtteil Marxloh mit etwa 18.000 Einwohnern, davon mehr als die Hälfte mit Zuwanderungsgeschichte, wird in unserer Befragung mehrfach als „aufstrebend“ und „lebendig“ geschildert. Sowohl Akteure vor Ort als auch Gesprächspartner aus anderen Stadtteilen sehen in Marxloh eine überwiegend positive Entwicklung, einen „deutlichen Trend zum Besseren“. Es geht uns hier natürlich um das Ausbildungsklima, nicht um statistische Daten. Einige Akteure bemerken allerdings auch problematische Punkte: z. B. anhaltend hohe Arbeitslosigkeit, soziale Missstände und vor allem die Tatsache, dass weiterhin gut ausgebildete, flexible Einwohner abwandern und damit Potential und Kaufkraft verloren gehen.

Die Belastung durch Lärm und Emissionen ist erheblich, da Marxloh auf zwei Seiten von Schwerindustrie umgeben ist und durch die Stadtautobahn geteilt wird. Im Stadtteil selbst produziert ein großes Industrieunternehmen aus der Metallbranche, und es gibt ein lokales Gewerbegebiet mit KMU unterschiedlicher Branchen. In der Wahrnehmung der lokalen Akteure wird die Struktur Marxlohs jedoch vom Einzelhandel dominiert, der sich an der Kreuzung zweier Durchgangsstraßen, entlang dieser Straßen und in einem daneben liegenden kleinen (renovierungsbedürftigen) Einkaufscenter konzentriert. Diese Agglomeration von Einzelhandel, Dienstleistung und einigen Gewerken bildet den Kern des Stadtteils und gibt ihm einen urbanen Charakter.

Die überwiegend positive Stimmungslage zum Stadtteil Marxloh wird offenbar von mehreren Faktoren getragen. Zum einen sehen die Akteure die Entwicklung als Geschichte mit „Berg und Tal“. Durch das Wachstum der Montanindustrie steigt Marxloh in der ersten Phase dieser Geschichte rasant auf zu einem „blühenden Stadtteil“. Es wird zu einer Art Einkaufsstadt für den Duisburger Norden. Infolge der Krise der Montanindustrie beginnen jedoch in den 1970er Jahren Niedergang und Verfall. Nach enormen Verlusten von Arbeitsplätzen und Einwohnern wirkt der Kern mit den Einkaufsstraßen verödet, verrottet, wie ein sozialer Brennpunkt. In den 1990er Jahren beginnt dann „wie ein Wunder“ der allmähliche Wiederaufstieg, und wieder ist es der Einzelhandel, der die Veränderung sichtbar macht und damit als

Hoffnungsträger erscheint. Trotz einiger Leerstände in Randlagen wirkt das Zentrum des Stadtteils heute recht einladend und attraktiv.

Weitere wichtige Faktoren in dieser Geschichte vom Niedergang und Aufstieg Marxlohs sind junge Unternehmer mit türkischem Familienhintergrund (die „2. Generation“) und das so genannte „Hochzeitszentrum“. Den Mittelpunkt dieses Hochzeitszentrums bilden rund 15 Geschäfte mit Brautmoden und Abendgarderobe, flankiert von Juwelieren, Musikläden, Fotografen, Gastronomie und anderen Gewerbetreibenden, deren Angebote rund um große Hochzeitsfeiern nach türkischer Tradition benötigt werden. Das Hochzeitszentrum lockt nach Angaben lokaler Akteure sogar Kunden aus den Niederlanden, Belgien und Luxemburg an.

Die lokale „Migrantenökonomie“ erscheint daher im öffentlichen Diskurs als Retter Marxlohs, wobei aber sicherlich die vielfältigen Maßnahmen der kommunalen Wirtschaftsförderung mindestens ebenso stark zur Wiederbelebung beigetragen haben. Neben Stadteilerneuerung, Modernisierung und Belebung des Umfelds wurden hier gezielt die ökonomischen Potenziale der Unternehmer und Selbständigen mit Migrationshintergrund aufgegriffen und gestärkt. Neben den traditionellen Branchen Einzelhandel und Gastronomie sind Unternehmer mit Migrationshintergrund inzwischen auch in den Bereichen Dienstleistungen (regionale und internationale), Handwerk und Kommunikation/Medien im Stadtteil etabliert.

Die meisten Akteure sehen daher das größte Entwicklungspotential für Marxloh in dieser vielfältigen Migrantenökonomie aus Klein- und Kleinstbetrieben rund um den urbanen Kern. Hier vermuten einige Akteure (darunter Unternehmer mit Migrationshintergrund) auch ungenutzte Ausbildungskapazitäten in erheblicher Höhe, während andere eher skeptisch sind. Da sich die lokale Ökonomie zurzeit relativ rasch verändert, lässt sich letztlich nur in der Praxis wirklich klären, welche Einschätzung richtig ist.

Empfehlenswert ist daher im ersten Schritt eine Akquise von Lehrstellen über eine systematische Stadtteilbegehung, beginnend mit dem „Hochzeitszentrum“ und den angrenzenden Unternehmen. Bei dieser aufsuchenden Akquise könnte dann ein weiterer Dissens aus der Befragung geklärt werden. Einige Akteure gehen nämlich davon aus, dass die Migrantenökonomie hinsichtlich betriebswirtschaftlicher Fragestellungen (Marketing, Rechtsnormen, Finanzierungsfragen etc.) ausreichend informiert und beraten wird, während andere, darunter Unternehmer und Freiberufler mit Migrationshintergrund, über einen Mangel an Information und praktischer Unterstützung klagen.

Ob spezielle Veranstaltungen für Unternehmer mit Migrationshintergrund zum Themenkomplex „Ausbildung“ nachhaltig wirksam sind, sollte erprobt werden. Die meisten Gesprächspartner erwarten allerdings im Bereich Ausbildung die persönliche Ansprache „Face-to-Face“ und eine individuelle Beratung, die ihre besonderen Bedürfnisse aufgreift. Auch wünschen die meisten Unternehmer eine Betreuung „aus einer Hand“ und „vor Ort“. Eine enge Verzahnung von Stadtteilentwicklung, individueller betriebswirtschaftlicher Beratung und Ausbildungsplatzentwicklung ist daher empfehlenswert. Beratungen zur Stabilisierung oder Gründung eines Betriebes sollten immer auch das Thema „Ausbildung“ ansprechen und umgekehrt. In Marxloh wird besonders deutlich sichtbar, dass die Ausbildungsbereitschaft kleinerer Betriebe

auch abhängig ist vom „gefühlten“ Entwicklungspotenzial eines Stadtteils – also von der Stimmungslage der lokal gebundenen Wirtschaft.

Ein Unternehmer aus Marxloh vertrat die Ansicht, dass manche Unternehmer mit Migrationshintergrund vor der Ausbildung zurückschrecken, weil sie befürchten, bei Problemen später keine Unterstützung zu finden. Mit einer bloßen Akquise sei es deshalb nicht getan. Diesen Unternehmern müsse man „etwas Kooperatives“ anbieten, zum Beispiel eine persönliche Patenschaft zwischen dem „Ausbildungsneuling“ und einem erfahrenen Ausbilder oder Handwerksmeister, der die Erstausbildung längerfristig begleitet. In Marxloh sollte geprüft werden, ob diese Idee realisierbar ist und von den Beteiligten als Gewinn empfunden wird.

### Potentiale im Stadtteil Beeck

Der Stadtteil Beeck mit etwa 11.500 Einwohnern grenzt an zwei Stadtteile mit großen Industriestandorten. Mitten in der Wohnbebauung des Stadtteils befindet sich ein Großbetrieb (Brauerei), der früher als Familienbetrieb eng mit Beeck verbunden war, aber inzwischen zu einem Konzern gehört. Mit 42% ist der Anteil von Bewohnern mit Zuwanderungsgeschichte erheblich niedriger als in den anderen Projekt-Stadtteilen.

Beeck liegt an einem Autobahnkreuz und wird von einer viel befahrenen Durchgangsstraße zerschnitten. Die Belastung durch Verkehrslärm ist daher ganz erheblich und beeinträchtigt die Wohnqualität und auch den Einzelhandel, der sich an dieser Straße konzentriert. Für manche der KMU in einem angrenzenden kleinen Gewerbegebiet dürfte diese optimale Verkehrsanbindung allerdings von Vorteil sein. Der Stadtteil wirkt wegen der Durchfahrtsstraße und der Autobahnbrücke wie ein „Straßendorf“ ohne Profil und ohne echten Stadtkern, das nicht zum Verweilen einlädt. Es gibt allerdings einige ansprechende Bausubstanz und umliegende Grün- und Freiflächen, deren Potential anscheinend noch nicht ausgeschöpft wurde.

Die meisten lokalen Akteure beschreiben die heutige Situation als schwerwiegende Krise. Beeck ist nach diesen Schilderungen bis vor wenigen Jahren „immer tip-top“ gewesen, aber nun gehe es rapide „bergab“. „Investieren in Beeck ist ein Risiko“, sagte ein Gesprächspartner. Ob diese Talfahrt zu stoppen ist, scheint ungewiss. Es gibt eher resignative, aber auch optimistische Äußerungen, und auch die Feststellung: „Wir haben im Grunde gar nichts mit den Leuten (im Stadtteil) zu tun.“ In unserer Untersuchung wurde große Unsicherheit über die wirtschaftliche Zukunft sichtbar. Einige Akteure weisen auf eine beginnende Verwahrlosung hin und befürchten für die Zukunft soziale Konflikte: Sie bemerken Jugendliche, die „saußen und herumlungern“, und soziale Spannungen „zwischen älteren Deutschen und Gruppen von türkischen Jugendlichen“.

Hinsichtlich des Entwicklungspotentials konnte zunächst kein eindeutiger Schwerpunkt identifiziert werden. Dass sich der lokale Einzelhandel in einer schwierigen Situation befindet, ist offensichtlich. Durch Wegzüge und Arbeitslosigkeit ist Kaufkraftpotential verloren gegangen, und die Struktur des Einzelhandels zeigt bereits eine Tendenz in Richtung „Billiganbieter“, so dass hier sogar noch Ausbildungsplätze verloren gehen könnten. Die Unternehmen im Gewerbegebiet scheinen vom Stadtteil abgekoppelt zu sein; das Ausbildungspotential in diesem Gebiet ist bei Beginn unserer Untersuchung nahezu unbekannt.

Es empfiehlt sich daher, im ersten Schritt alle Unternehmen im Gewerbegebiet anzusprechen, deren Ausbildungsbereitschaft auszuloten und zu versuchen, Entscheidungsträger für die Teilnahme am „Bündnis für Ausbildung“ zu gewinnen. Außerdem sollte ein Kontakt zum alteingesessenen Großbetrieb aufgebaut werden, um festzustellen, ob noch eine Bindung zum Stadtteil besteht oder wieder aktiviert werden kann. Falls der Großbetrieb bereit wäre, das Projekt zu unterstützen, und sei es in symbolischer Form, könnte dies eine Klimaverbesserung bedeuten.

Wichtige Potenziale des Stadtteils sind die Unternehmer des Werberings und eine Reihe von engagierten Einzelpersonen. Das Projekt „Ausbilden im Stadtteil“ wurde von diesen Personen sehr rasch als Möglichkeit gesehen, andere lokale Akteure und die lokale Wirtschaft zu mobilisieren und die Lehrstellen-Akquise mit Ideen zur Stadtteilentwicklung zu verbinden. Dies ist bisher gut gelungen, so dass ein „Bündnis für Ausbildung“ entstanden ist, dem auch Schulen, eine Kirchengemeinde und Fachkräfte aus Politik und Sozialarbeit angehören.

In Beeck wurden durch das Bündnis mehrere Ansatzpunkte zur nachhaltigen Verbesserung der Ausbildungssituation identifiziert. Zum einen gibt es im Stadtteil keine entwickelte Träger-Struktur, die dauerhaft Angebote zur Beratung, Betreuung und Qualifizierung von Jugendlichen im Übergang zum Beruf bereit stellt und auf die sich auch die lokale Wirtschaft bei der Rekrutierung beziehen kann. Dieser Mangel soll durch den Aufbau eines Bürger- und Kulturzentrums in einem ungenutzten historischen Gebäude behoben werden, in dem neben Maßnahmen zur beruflichen Integration für Jugendliche auch andere Bildungsangebote, interkulturelle Begegnungen, bürgerschaftliche Aktivitäten und Angebote für Unternehmer konzentriert werden können. Möglicherweise könnte in Beeck ein lokal begrenztes „Übergangsmanagement“ aufgebaut werden, das Schulen und Unternehmen zusammenführt und auch die spürbaren Sorgen vor kommenden sozialen Konflikten und dem Verlust der sozialen Bindekraft im Stadtteil aufgreift.

Entscheidend für den Erfolg dieses Projekts ist die dauerhafte Beteiligung von Unternehmern. Einige sind zurzeit im lokalen „Bündnis für Ausbildung“ aktiv; ein Unternehmer hat als „Türöffner“ die 1. Phase zur Akquise von Lehrstellen begleitet. Auch in Beeck wird deutlich, dass sich Aktivitäten zur Verbesserung der Ausbildungssituation in hoch belasteten Stadtteilen nicht auf die Akquise beschränken können. Gerade die lokalen Unternehmer sehen die Ausbildungsmisere nicht als isoliertes Problem, das man direkt angehen kann. Lehrstellenmangel ist aus ihrer Sicht eher ein Symptom, das den allgemeinen Niedergang des Stadtteils anzeigt.

### Potentiale im Stadtteil Bruckhausen

Der Stadtteil Bruckhausen mit etwas mehr als 6.000 Einwohnern ist der „jüngste“ Stadtteil Duisburgs; das Durchschnittsalter beträgt 33 Jahre. Rund 82% der Einwohner haben einen Migrationshintergrund. Obwohl viele Einwohner einen deutschen Pass haben, wird der Stadtteil in der Öffentlichkeit als „türkisch“ und oft auch als „Ghetto“ wahrgenommen.

In unserer Untersuchung wurden wir mehrfach mit Aussagen konfrontiert, die zeigen, dass „Bruckhausen“ von Außenstehenden als Chiffre für Verfall und Asozialität benutzt wird und dass sogar die Tendenz besteht, den Stadtteil und seine Bewohner zum Sündenbock zu machen, der angeblich für das schlechte Image und den



Niedergang anderer Stadtteile mitverantwortlich ist. Diese Stigmatisierung, zu der auch die Medien beigetragen haben, ist nur schwer abzubauen und beeinträchtigt mit Sicherheit alle Bemühungen, das durchaus vorhandene endogene Potential des Stadtteils zu entwickeln und zu stärken.

Bruckhausen wird von angrenzenden Gewerbegebieten, der riesigen Industriefläche der Thyssen Krupp Stahl AG und einer Autobahn von allen Seiten geradezu eingekesselt. Wie eine Insel wirkt Bruckhausen dadurch isoliert von den anderen Stadtteilen im Duisburger Norden. Sehr hohe Umweltbelastungen durch Lärm und Schadstoffe und vernachlässigte, abbruchreife alte Häuser prägen den ersten Eindruck. Erst bei näherer Beschäftigung wird sichtbar, dass engagierte Einwohner, lokale Gruppen und Fachleute hier schon seit Jahrzehnten gegen den Niedergang des Stadtteils kämpfen. Durch private und öffentlich geförderte Maßnahmen zur Sanierung und Renovierung, durch Beschäftigungs- und Qualifizierungsangebote, durch kulturelle und sehr viel ehrenamtliche bürgerschaftliche Aktivitäten wurden bemerkenswerte Erfolge erzielt. Das Bild von Bruckhausen als „Ghetto“ entspricht nicht der Realität.

In der Vergangenheit wurde immer wieder über eine Ausweitung der Thyssen Krupp AG und über einen Abriss des Stadtteils diskutiert. Der Verfall der Bausubstanz wird nicht nur durch die Industrienähe verursacht, sondern ist vor allem eine Folge der Abrissdebatten, die zu einem drastischen Investitionsrückgang und zur Abwanderung von Angehörigen des „türkischstämmigen Mittelstands“ und von Betrieben geführt haben. Zurzeit wird ein Teilabriss zugunsten eines Grüngürtels geplant, der Bruckhausen stärker vom Industriegelände trennen soll. Im Stadtteil herrscht jedoch die Überzeugung, dass Thyssen Krupp den Stadtteil „platt machen“ wolle, um mehrere Millionen für den Einbau eines neuen, gesetzlich vorgeschriebenen Filters zu sparen.

In der Wahrnehmung lokaler Akteure ist das Schicksal Bruckhausens „in der Schwebe“, seine Zukunft abhängig vom Ratsbeschluss über den Teilabriss. Aussagen wie „Bruckhausen stirbt“ zeigen, dass manche Bewohner den Kampf aufgegeben haben. Neben Verbitterung, Enttäuschung und Resignation gibt es jedoch auch die Ansicht, dass Bruckhausen zwar viele Probleme, „aber auch viel Eigendynamik“ habe. Ein Gesprächspartner schilderte Bruckhausen als „dörfliche Gemeinschaft“, in der jeden jeden kennt. Es sei durch die Bemühungen aller Beteiligten gelungen, eine gute Nachbarschaft, einen engen Zusammenhalt zu entwickeln und mit religiösen, kulturellen und sozialen Unterschieden umzugehen nach dem Motto „Leben und leben lassen“. Der Teilabriss wird das hier vorhandene Potenzial im Bereich „Nachbarschaftshilfe und soziale Bindung“ aber mit hoher Wahrscheinlichkeit beeinträchtigen oder sogar zerstören.

Die Entwicklungspotentiale des Stadtteils Bruckhausen im Bereich Wirtschaft und Ausbildung sind zurzeit eher gering. Der Einzelhandel bezieht sich vor allem auf die Versorgung mit Waren des täglichen Bedarfs, und der permanente Rückgang der Kaufkraft gefährdet das Überleben der Geschäfte. Es gibt einen relativ kleinen Bestand an Handwerksbetrieben und an Unternehmen, die auf Thyssen Krupp bezogene Leistungen erbringen. Ein gewisser Besatz an Gastronomie ist vorhanden, und die Basisversorgung im Gesundheitsbereich scheint gesichert zu sein. Das Gelände der Thyssen Krupp Stahl AG liegt vor der Haustür – eigentlich müssten also genü-

gend Ausbildungsplätze vorhanden sein, allerdings haben Jugendliche aus Bruckhausen nach Einschätzung der lokalen Akteure hier kaum eine Chance.

Die Bildungssituation in Bruckhausen ist deutlich schlechter als in anderen Stadtteilen. Nach Einschätzung der lokalen Akteure fehlen den Jugendlichen häufig die Basisqualifikationen für eine anspruchsvollere betriebliche Ausbildung. Einfache Arbeitsplätze sind aber vor Ort kaum noch vorhanden. Es gibt einen hohen Anteil an Arbeitslosen und Sozialhilfeempfängern, so dass viele Jugendliche reguläre Erwerbsarbeit nicht aus eigenem Erleben kennen. Lokal verankerte Bildungsträger, das Jugendamt, Wohlfahrtsverbände und gemeinnützige Vereine haben sich in den letzten Jahren darauf konzentriert, die soziale Situation im Stadtteil zu stabilisieren. Unterschiedliche Angebote zur Berufsvorbereitung und –qualifizierung, zur Beratung und Lebenshilfe sind daher gut ausgebaut und vernetzt.

In Bruckhausen empfiehlt es sich, die hohe Präsenz und das Know-how von Fachleuten aus dem Bereich Sozialarbeit / Sozialpädagogik zu nutzen und das Konzept zur Verbesserung der Ausbildungssituation auf diesem Potential aufzubauen. Bei einigen im Stadtteil ansässigen Kleinbetrieben besteht die Bereitschaft, im „Bündnis für Ausbildung“ mitzuarbeiten, nicht zum Zweck der Rekrutierung, sondern aus sozialer Verantwortung. Der zentrale Ansatzpunkt in Bruckhausen kann nicht die unmittelbare Akquise von Lehrstellen sein. Sinnvoll ist eine Form des Marketings, die ein Mitglied des Bündnisses sehr treffend als „Perlen polieren“ beschrieben hat: Erfolgreiche junge Menschen aus dem Stadtteil sollen als „role model“ auftreten und als Vorbild tätig werden. Sie sollen anderen Jugendlichen zeigen, „dass man es schaffen kann“, und den Unternehmen klar machen, dass es im Stadtteil Jugendliche gibt, die für ihren Betrieb zur „Perle“ werden können. Zur konkreten Akquise von Ausbildungsplätzen für Jugendliche aus Bruckhausen müssten die Stadtteilgrenzen überschritten werden. Wenn möglich sollte die Thyssen Krupp Stahl AG in solche Aktivitäten eingebunden werden. Die Kontakte zum Großunternehmen müssen jedoch erst neu aufgebaut werden.

### Potentiale im Stadtteil Hochfeld

Der Stadtteil Hochfeld mit etwa 22.000 Einwohnern, davon mehr als 60% mit Migrationshintergrund, wurde früher von Großbetrieben der Stahl erzeugenden und verarbeitenden Industrie dominiert. Im Zuge der Krise der Schwerindustrie verlor der Stadtteil rund 20.000 Arbeitsplätze und vorübergehend die Hälfte seiner Bevölkerung. Die großen industriellen Brachflächen konnten danach zum Teil zur Ansiedlung neuer Betriebe genutzt werden, aber die Wertschöpfungsrate der neuen Nutzer ist niedrig und die Zahl der neuen Arbeitsplätze konnte die Verluste bei weitem nicht ausgleichen.

Nach Ansicht von Experten hat Hochfeld den Strukturwandel noch längst nicht bewältigt. Es haben sich nur wenige neue Branchen angesiedelt, und die Erneuerungsaktivitäten im gewerblichen Sektor sind zurzeit eher gering. In der Einkaufszone sind die Folgen des Verlusts von Kaufkraft sichtbar an Leerständen, häufigen Eigentümer-Wechseln und Billiganbietern. Wie in den anderen Projekt-Stadtteilen gibt es auch hier sanierungsbedürftige Altbauten in der Kernzone, hohe Umweltbelastungen und – bedingt durch die frühere enge Verzahnung zwischen Wohnbebauung und Industrie – einen Mangel an attraktiven Freiflächen und Erholungsräumen.

Wie die anderen Projekt-Stadtteile hat auch Hochfeld laut Statistik eine überdurchschnittlich hohe Arbeitslosen- und Sozialhilfequote und überdurchschnittlich viele junge Menschen ohne oder mit niedrigem Schulabschluss. Mit einem Durchschnittsalter von 38 Jahren gehört Hochfeld zu den „jungen“ Quartieren, was vor allem auf den verstärkten Zuzug von Familien mit Zuwanderungsgeschichte zurückzuführen ist. Hochfeld ist bei jungen Mietern beliebt, denn es gibt preiswerten Wohnraum und eine gute ÖPNV-Anbindung zur Innenstadt. Im Bereich der Stadtentwicklung hat es in den letzten Jahren erhebliche Anstrengungen zur Stadterneuerung, Sanierung, Wohnumfeldverbesserung und zur Nutzung der noch vorhandenen Industriebrachen gegeben.

Obwohl Hochfeld in mancher Hinsicht den übrigen Projekt-Stadtteilen ähnelt, fanden wir hier eine ganz andere Stimmungslage. Weder in den Interviews noch in den Diskussionen und Einzelgesprächen mit lokalen Akteuren wurde die Sorge formuliert, Hochfeld könne demnächst Niedergang und Verfall erleiden. Es gab aber auch keine Freude über eine mögliche „Wiederauferstehung“ wie in Marxloh. Die Situation in Hochfeld wird offenbar als stabil eingeschätzt. In keinem anderen Stadtteil gab es andererseits so viele Klagen von Unternehmern über ein zu geringes Kompetenzniveau von Jugendlichen, über fehlende Arbeits- und Sozialtugenden. Wir meinen: Das ist im Grunde ein gutes Zeichen. Wer laut klagt, er finde nicht die richtigen BewerberInnen für seine Ausbildungsangebote, der hat immerhin Lehrstellen zu vergeben und steht offenbar nicht vor der Insolvenz.

Hochfeld hat nach unserer Einschätzung ein erhebliches Entwicklungspotential im Bereich Ausbildung in KMU, aber möglicherweise einige Mismatching-Probleme. Wir hatten im Rahmen unserer Untersuchung nicht die Zeit, neue Daten zur kleinräumigen Wirtschaftsstruktur zu erheben. Unsere Recherche erlaubt aber die Vermutung, dass es in Hochfeld außer einem dominanten und im Bereich Ausbildung sehr anspruchsvollen Großbetrieb eine ganze Reihe von mittelständischen und kleineren Unternehmen mit hochwertigen Ausbildungsplätzen gibt, die mit den Ergebnissen ihrer Rekrutierung nicht zufrieden sind.

Diese Unzufriedenheit ist ein guter Ansatzpunkt zur Verbesserung der Ausbildungssituation, der im lokalen „Bündnis für Ausbildung“ auch von Unternehmern bereits angesprochen wurde. Man kann hier gezielt an den Interessen der Unternehmen ansetzen und deren Nachwuchswerbung unterstützen. Die Kooperation von Schulen und Unternehmen und die Einbeziehung von Unternehmen in die Berufswahlorientierung sollten stärker unterstützt werden. Das lokale Bündnis kann dafür eine Plattform bieten. Unsere Untersuchung zeigt, dass vor allem anspruchsvolle Lehrstellen im gewerblich-technischen Bereich immer schwerer zu besetzen sind. Hier sollte man aktiv werden, Unternehmen bei der Rekrutierung unterstützen und damit auch ihre Bindung an den Stadtteil verstärken.

Hinsichtlich der Kleinbetriebe hat es offenbar intensive Bemühungen von Seiten der lokalen Wirtschaftsförderung gegeben, darunter individuelle „aufsuchende Beratung“ bei Krisensituationen, Existenzgründung etc. und eine Reihe von Angeboten zur Information und Qualifizierung der Gewerbetreibenden. Es empfiehlt sich, solche Aktivitäten grundsätzlich mit einer Ausbildungsentwicklung zu verbinden. Uns wurde berichtet, dass es in Hochfeld Kleinbetriebe gibt, die von der ersten Idee bis zur Existenzgründung und darüber hinaus umfassend betreut und begleitet wurden. Man

muss es deutlich sagen: Wer soviel Unterstützung von der Kommune erhält, muss sich auch verpflichten, einen Ausbildungsplatz oder wenigstens einen Praktikumsplatz zu schaffen, sobald dies möglich ist.

Was tun mit jenen Jugendlichen, bei denen Schulabschluss und Kenntnisse voraussichtlich nicht den Erwartungen der meisten Arbeitgeber entsprechen? In Hochfeld gibt es für diese (tatsächlich sehr heterogene) Zielgruppe anscheinend eine Fülle von Angeboten und berufsvorbereitenden Maßnahmen, in Schulen, bei Bildungsträgern und in diversen Projekten. Vielleicht gibt es im Stadtteil jemanden, der diese Fülle noch überblickt. Wir können das nicht, und Jugendliche und Eltern sind dazu bestimmt auch nicht in der Lage. Wir haben den Eindruck, dass hier sehr viel getan wird, es aber wenig Vernetzung und Absprachen gibt.

Eine Art „Ausbildungsatlas“ speziell für Hochfeld, der Angebote, Ansprechpartner etc. gut verständlich zusammenfasst, wäre sicherlich hilfreich, auch für die lokalen Akteure selbst. Letztlich wäre aber ein „Übergangsmanagement“, das die unterschiedlichen Arbeitsfelder und Aktivitäten etwa ab der 8. Klasse über Profiling und Vermittlung bis hin zu ausbildungsbegleitenden Hilfen integriert und koordiniert, die beste, nachhaltig wirksame Lösung. Zurzeit ist das lokale „Bündnis für Ausbildung“ mit Fachleuten aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen recht gut besetzt und hat möglicherweise die Kraft, ein solches Übergangsmanagement zu diskutieren und anzuschieben.

## Literatur

Altena, Heinz / Kantel, Heinz-Dieter (1993): Sozialbericht über die Stadt Duisburg. Zwischenbericht, Duisburg

Altena, Heinz / Kantel, Heinz-Dieter (1994): Sozialbericht über die Stadt Duisburg. Endbericht, Duisburg

Beicht, Ursula / Friedrich, Michael / Ulrich, Joachim Gerd (2007): Deutlich längere Dauer bis zum Ausbildungseinstieg, BIBB-Report 2/07, Bonn

BIBB (2007): Zur Situation der Altbewerber in Deutschland. Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2006, BIBB-Report 1/07

BMBF (2007): Berufsbildungsbericht, [www.bmbf.de/pub/bbb\\_07.pdf](http://www.bmbf.de/pub/bbb_07.pdf)

BMBF (2006): Berufsbildungsbericht, Berlin

BMBF (2005): Berufsbildungsbericht, Berlin

BMBF (2003): Berufsbildungsbericht, Bonn

BQN Emscher-Lippe (2004): Jugendliche Migrantinnen und Migranten in der Region Emscher-Lippe. Probleme und Chancen beim Übergang Schule-Beruf. Eine Situationsanalyse (<http://prolog.uni-duisburg.de/BQN.pdf>)

Bundesagentur für Arbeit (2007): Arbeitsmarkt in Zahlen. Ausbildungsmarktstatistik. Bewerber und Berufsbildungsstellen AA Duisburg, Juli 2007

Bundesagentur für Arbeit – Agentur für Arbeit Duisburg (2007): Der Duisburger Ausbildungsmarkt – Dossier – 2005/2006 und Tendenzen 2007

Bundesagentur für Arbeit – Agentur für Arbeit Duisburg (2007a): Der Arbeitsmarkt im Bezirk der Agentur für Arbeit Duisburg. Arbeitsmarktreport, Monatsbericht Juli 2007

DIHK (2007): Deutscher Industrie- und Handelskammertag: Ausbildung 2007. Ergebnisse einer Online-Unternehmensbefragung im April 2007

Eberhard, Verena (2006): Das Konzept Ausbildungsreife – Ein ungeklärtes Konstrukt im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen, Ergebnisse des BIBB, Bonn

Ehrenthal, Bettina / Eberhard, Verena / Ulrich, Joachim Gerd: Ausbildungsreife – auch unter Fachleuten ein heißes Eisen. Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors, [www.bibb.de/de/21840.htm](http://www.bibb.de/de/21840.htm) (24.09.2007)

Handwerkskammer Düsseldorf (2006): Handwerk in Zahlen 2006. Ergebnisse der Handwerksstatistik, Düsseldorf

IAB Kurzbericht 6/2004: Lehrstellenkrise. Ausbildung muss sich lohnen – auch für die Betriebe (Autoren: Dietrich, Hans / Koch, Susanne / Stops, Michael)

IAB Kurzbericht 2/2007: Jugendliche. Die schwächsten kamen selten zum Zug.

Kaewnetara / Pörschmann / Uske: Bildungsmangel – ein Duisburger Standortnachteil? – Eine arbeitsmarktpolitische Studie im Rahmen des Projektes StARA II, Materialien zur Stadtforschung. Arbeitsmarktpolitische Werkstattberichte Heft 16 (Hrsg. Stadt Duisburg)

Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration, Bielefeld

Kreft, Ursula / Conteh, Inga / Uske, Hans (2007): Die Ausbildungssituation in der Emscher-Lippe-Region – Ein Monitoringbericht im Rahmen des STARegio-Projektes AufWIND – Agentur für Ausbildung, Recklinghausen

Müller-Kohlenberg, Lothar / Schober, Karen / Hilke, Reinhard (2005): Ausbildungsreife – Numerus Clausus für Azubis? Ein Diskussionsbeitrag zur Klärung von Begriffen und Sachverhalten, in: BWP 3/2005, S.19-23

Niederrheinische IHK (2006): Niederrhein in Zahlen. Statistischer Bericht 2005/2006, Duisburg

Projekt Ruhr (Hg.) (2003): Bildungsbeteiligung im Ruhrgebiet. Auf der Suche nach einer „neuen Kompensatorik“, Essen

RVR (2006): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Ruhrgebiet. Struktur und Entwicklung 1980 bis 2004, Essen

Stadt Duisburg (2006): Schulentwicklungsplan Planungszeitraum 2007-2011. Entwurf

Stadt Duisburg (2007): Sozialbericht 2007 Stadt Duisburg

Strohmeier, Klaus Peter (2002): Bevölkerungsentwicklung und Sozialraumstruktur im Ruhrgebiet. Essen

Ulrich, Joachim Gerd (2004): Wer ist schuld an der Ausbildungsmisere? Diskussion der Lehrstellenprobleme aus attributionstheoretischer Sicht, in: BWP 3/2004, S.15-19

Ulrich, Joachim Gerd / Krekel, Elisabeth M. (2007): Zur Situation der Altbewerber in Deutschland, BIBB-Report 1/07, Bonn

Troltsch, Klaus / Krekel, Elisabeth M.: Zwischen Skylla und Charybdis. Möglichkeiten und Grenzen einer Erföhung betrieblicher AusbildungsKapazitäten

Zentralverband des Deutschen Handwerks (2007): Daten und Fakten / Ausbildung / Bildung / Gesellenprüfung. [www.zdh.de](http://www.zdh.de)

Anhang:



**Projekt Jobstarter „AiS – Ausbilden im Stadtteil“ in den Duisburger Stadtteilen Beeck, Bruckhausen, Hochfeld, Marxloh**

**Leitfaden für die Interviews mit Unternehmern und Unternehmerinnen**

Basis-Informationen zum Betrieb: Branche / Unternehmenszweck; Anzahl der Beschäftigten

**Erfahrungen des Betriebes mit Ausbildung und Auszubildenden**

- Bilden Sie zurzeit Lehrlinge aus oder haben Sie früher ausgebildet? Wie viele Lehrlinge bilden Sie jährlich aus? In welchem Beruf / in welchen Berufen bilden Sie aus?
- Wenn im Betrieb ausgebildet wird: Welche Gründe haben Sie motiviert, einen Auszubildenden einzustellen?
- Welche Erfahrungen haben Sie mit der Einrichtung des Ausbildungsplatzes gemacht? (zum Beispiel mit Anmeldungen, mit der „Bürokratie“)
- Welche Erfahrungen haben Sie mit Auszubildenden gemacht?
- Wie rekrutieren Sie Ihre Auszubildenden? Woher kamen Ihre Auszubildenden - aus welchen Städten oder Stadtteilen? Haben Sie dabei Unterschiede festgestellt?
- Was erwarten Sie von den Bewerberinnen und Bewerbern?
- Wenn im Betrieb nicht oder noch nicht ausgebildet wird: Welche Gründe sprachen bisher dagegen, Auszubildende einzustellen? Welche Voraussetzungen wären nötig, damit im Betrieb ausgebildet werden kann?

**Ausbildung im Stadtteil / in Duisburg**

- Jedes Jahr bleiben in Duisburg viele junge Leute ohne Ausbildungsplatz – woran liegt das Ihrer Meinung nach?
- Was müsste getan werden, damit Betriebe in Duisburg wieder mehr ausbilden? Welche Unterstützung müssten die Betriebe erhalten?
- Welche Kontakte haben Sie zu Schulen im Stadtteil (z. B. Betriebsbesichtigungen, Praktika)?
- In Ihrem Stadtteil soll ein „lokales Bündnis für Ausbildung“ entstehen: Was halten Sie von dieser Idee?
- Wie beurteilen Sie die wirtschaftliche Entwicklung und die Perspektiven des Stadtteils?



**Projekt Jobstarter „AiS – Ausbilden im Stadtteil“ in den Duisburger Stadtteilen Beeck, Bruckhausen, Hochfeld, Marxloh**

**Leitfaden für die Gespräche mit Experten / Expertinnen**

**Ausbildungssituation in Duisburg, besonders in den Stadtteilen Bruckhausen, Marxloh, Beeck und Hochfeld**

- Wie beurteilen Sie den aktuellen Stand der Ausbildungskapazitäten in Duisburg?
- Wie beurteilen Sie das „Ausbildungsklima“ besonders in den vier Stadtteilen? Sehen Sie Besonderheiten gegenüber anderen Stadtteilen?
- Wie sehen Sie die zukünftige Entwicklung der Wirtschaft und des Ausbildungsmarktes in Duisburg und in den vier Stadtteilen? Gibt es Unterschiede zwischen den Stadtteilen?
- Haben Schulabgänger aus Duisburg besondere Probleme bei der Lehrstellensuche, z. B. im Vergleich zum Umland? Wenn ja: Welche Gründe sehen Sie? Welche Unterschiede bestehen gegenüber Schulabgängern aus dem Umland?

**Ausbildungspotenziale und Ausbildungshemmnisse in Duisburg / in den vier Stadtteilen**

- In welchen Bereichen / Branchen in Duisburg sehen Sie ungenutzte Ausbildungspotenziale?
- Warum werden Ausbildungspotenziale zum Teil nicht ausgeschöpft? Welche zentralen Gründe für eine Zurückhaltung bei der Ausbildung sehen Sie?
- Welche Bedeutung hat das Mismatch-Problem (hier: unbesetzte Ausbildungsplätze – unversorgte Schulabgänger) in Duisburg und in den vier Stadtteilen?
- In welchen Branchen in Duisburg sehen Sie ein Wachstumspotenzial, das in Zukunft neue Ausbildungsplätze generieren könnte?
- Wo liegen die zukünftigen Wachstumfelder im Raum Duisburg und welches Fachkräftepotenzial wird dafür benötigt?
- In welchen Branchen / Bereichen ist in Duisburg ein Mangel an qualifizierten Fachkräften erkennbar? Sind die Folgen des „demografischen Wandels“ bereits ein Thema in den Unternehmen?



**Handlungsstrategien zur Verbesserung der Ausbildungs-Nachfrage-Relation in Duisburg**

- Welche Prioritäten sollten bei der Ausbildungsförderung in Duisburg gesetzt werden?
- Was könnte konkret getan werden, um neue / zusätzliche Ausbildungsplätze in Duisburg und vor allem in den vier Stadtteilen zu schaffen?
- Welche Strategien können am besten zum Abbau vorhandener Ausbildungshemmnisse beitragen?
- Welche Unterstützung benötigen die Betriebe, um auszubilden?
- Das Projekt „AiS Ausbilden im Stadtteil“ will das Ausbildungsklima in den vier Stadtteilen verbessern und lokale Bündnisse für Ausbildung schaffen. Welche Anregungen, Tipps und Hinweise haben Sie für unsere Arbeit?