

Empfehlungen (verabschiedet am 28.11.06, Volkshaus Zürich)

Mögliche Lösungsansätze

Durch eine Reihe von Veranstaltungen hat NCBI Ideen gesammelt, wie das Problem „Jugendarbeitslosigkeit als Hindernis für die Integration“ konstruktiv angegangen werden kann. Das Problem hat verschiedene Aspekte:

Ausbildungslosigkeit – Es fehlen 5'000 bis 10'000 Ausbildungsplätze pro Jahr. 22'000 Jugendliche sind laut Bund in einer Warteschlange (Zwischenlösung), 3'000 finden keinen Anschluss. Ein Sek II Abschluss (Lehre, Gymnasium) ist in der heutigen Arbeitswelt unabdingbar. Mitte November hat der Bund zusammen mit der Erziehungsdirektor/innenkonferenz (EDK) und den Organisationen der Arbeitswelt das Ziel gesetzt, der Anteil der Jugendlichen, die über einen Sek-II-Abschluss verfügen, von heute 89% bis 2015 auf 95% zu steigern. Das braucht sehr gezielte Schritte, die der Situation der bisher ausgeschlossenen Jugendlichen gerecht werden. Weil Jugendliche fremder Herkunft zwei- bis dreimal stärker betroffen sind, müssen ihre spezifischen Erfahrungen bei der Lehrstellensuche im Mittelpunkt stehen.

An der **Lehrstellenkonferenz** hat der Bund zusammen mit der EDK und den Organisationen der Arbeitswelt einige positive Massnahmen in diese Richtung angekündigt:

- Entwicklung eines Case-Managements ab der 7. Klasse, um gefährdete Jugendliche frühzeitig zu erfassen und individuelle Massnahmen zu entwickeln
- Ausbau eines Beratungsangebots für Lehrbetriebe, die Jugendliche mit besonderen Anforderungen ausbilden
- Weiterführung von bestehenden Bemühungen: Lehrstellenförderung, Lehrbetriebsverbündnisse (Lehrausbildungsverbünde), Zweijährige berufliche Grundbildungen (Attest), Mentoring / Coaching von schulisch und sozial schwachen Jugendlichen, Begleitungsangebote für Jugendliche, auch während der Lehrzeit, Begleitprogramme für Eltern von Jugendlichen vor der Berufswahl u.a.
(<http://www.bbaktuell.ch/pdf/bba3704c.pdf>)

Grundsätzlich begrüßen wir diese Entwicklungen mit den folgenden Bedingungen:

Umsetzung

Diese Massnahmen sollen breit, wirksam und sofort -- schon mit Wirkung auf die heutigen Lehrstellensuchenden -- umgesetzt werden, damit die andauernde Lehrstellenkrise bald entschärft werden kann.

Lehrstellenmangel fordert eine Ergänzung zum dualen System

Es lässt sich fragen, ob dadurch genug gemacht wird, um 5'000 bis 10'000 neue Lehrstellen pro Jahr zu schaffen. Aus Verzweiflung fangen Jugendliche irgendeine Lehre an, die nicht zu ihnen passt, was oft zum Abbruch führt (2680 Abbrüche im Kanton Zürich letztes Jahr!). Lehrstellenknappheit führt zu unnötiger Mehrarbeit für Lehrstellensuchende und Arbeitgebende sowie schlechten Entscheidungen. Wenn das duale System (Lehrbetrieb + Berufsschule) nicht genügend Ausbildungsplätze anbieten kann, dann braucht es ergänzende, staatliche oder subventionierte, vollzeitliche schulische Ausbildungsplätze (wie beispielsweise Handelsschulen, aber auch für andere Berufe), bis die Wirtschaft die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen erfüllen kann.

Diskriminierung abbauen

Diese Massnahmen sprechen die wissenschaftlich erwiesene Diskriminierung aufgrund der Herkunft bei der Lehrstellensuche nicht an. Jugendliche beispielsweise aus dem Balkan, der Türkei oder Sri Lanka mit einem Sek.A-Abschluss finden sich zu oft mit der Wahl konfrontiert: eine Lehre auf dem Niveau Sek. B anzufangen oder ein 10. Schuljahr zu besuchen und auf das folgende Jahr zu hoffen. Es gibt viele Arbeitgebende, die Jugendliche verschiedener Herkünfte ausbilden, doch erleben Jugendliche fremder Herkunft immer noch Chancenungleichheit auf dem Lehrstellenmarkt. Deshalb braucht es gezielte Massnahmen (Beratungsstellen, Öffentlichkeitsarbeit gegen Vorurteile und rechtlichen Schutz), die dieses Problem behandeln.

Jugenderwerbslosigkeit

Nach der Lehre finden zu viele Jugendliche keine Stelle auf ihrem Beruf. Die Massnahmen der Lehrstellenkonferenz sprechen dieses Problem nicht an. Der Übergang zwischen Ausbildung und Arbeit muss besser unterstützt werden. So wird die berufliche Integration gefördert und die sozialen Kosten der Armutsbetroffenen vermindert.

Wir haben vier Bereiche für Verbesserungen entwickelt, die im Folgenden näher beschrieben werden:

- **Vorbereitung und Unterstützung der Jugendlichen und ihrer Eltern**
- **Berücksichtigung der Sicht der Arbeitgebenden**
- **Chancengleichheit fördern – Ängste abbauen**
- **Mehr Lehrstellen und Ausbildungsplätze: in der Wirtschaft und wenn nötig Ergänzungsangebote**

Bitte die eigene Meinung einreichen an:

NCBI, alte Landstrasse 89, 8800 Thalwil

schweiz@ncbi.ch, www.ncbi.ch

Fax 044 721 1228

Tel 044 721 10 50

Name, Organisation

Telefon, email

Vorbereitung und Unterstützung der Jugendlichen und ihrer Eltern

Manche Jugendliche schaffen den Übergang zwischen der obligatorischen Schule und der Berufsausbildung ordentlich. Sie können bei der Lehrstellensuche auf die Unterstützung und Kenntnisse der Familie und eines Beziehungsnetzes – kurz gesagt „Vitamin B“ – zählen, ihre schulischen Leistungen stellen keine grossen Hürden dar, sie gehören nicht zu einer Gruppe mit einem schlechten Ruf.

Andere Jugendliche müssen einen steilen Weg begehen, der zu oft ohne spezielle Hilfe, mit Enttäuschung, Resignation, Umwegen und Sackgassen geprägt wird. Die „normale“ Betreuung durch die Schule reicht nicht um den Übergang in die Berufsausbildung ohne verlorene Jahre zu gewährleisten.

Deswegen empfehlen wir für Jugendliche mit schulischen, sozialen oder sprachlichen Schwierigkeiten die folgenden Massnahmen:

- Lehrstellenwerkstatt als Zusatzfach in der Oberstufe: Selbstvertrauen stärken, Informationen über Berufswahl und -bildung früh vermitteln, die Lehrstellensuche früh anfangen, spezielle Prüfungsvorbereitung (Multicheck usw.), konstruktiven Umgang mit Enttäuschung und Diskriminierung aufzeigen.
- Vorbilder (junge Migrant/innen, die eine Lehre machen) motivieren Lehrstellensuchende durch Präsentationen in Schulklassen (z.B. Projekt „doCH möglich“, siehe http://www.ncbi.ch/work_dochmoeglich.html).
- Mentoring für Lehrstellensuche, wenn zu wenig Vitamin B vorhanden ist (Vitamin M, incluso und andere Mentoring-Programme bringen Lehrstellensuchenden mit berufserfahrenen Ehrenamtlichen zusammen, die über mehrere Monate eine persönliche Begleitung gewährleisten).
- Frühzeitige Elterninformationen über das Berufsbildungssystem mit Hilfe von Kulturvermittler/innen, so dass sie untereinander austauschen und das Thema Beruf immer wieder, beispielsweise am Familientisch, ansprechen können.
- Professionelle Vermittler/innen (Coaches), die wenn nötig Jugendliche bei der Berufswahl individuell begleiten, sie vorbereiten, Referenzen geben und, wenn angebracht, den Arbeitgeber/innen die Bewerbung überreichen.
- Genügende, erfolgsversprechende Brückenangebote und Zwischenlösungen für Jugendliche ohne Lehrstelle
- Die Jugendlichen sollen ihre Stärken kennen, ihr Selbstvertrauen aufbauen und Kritikfähigkeit entwickeln.
- Zusammenarbeit zwischen Berufsberatung, Schule, Eltern und Jugendlichen stärken.

Für Jugendliche mit zusätzlichen Herausforderungen:

- Früherfassung von gefährdeten Jugendlichen vor der Selektion für die Oberstufe, denn die Einteilung für die Oberstufe hat einen grossen Einfluss auf den Erfolg bei der Lehrstellensuche.
- Zusatzsprachkurse für Jugendliche mit Sprachschwierigkeiten
- Spezielle Unterstützung für Lehrstellensuchende mit Aufenthaltsstatus F. Seit kurzem haben diese Jugendlichen Zugang zur Berufslehre, jedoch wird das nicht von allen anerkannt. Das Verfahren ist zu aufwändig und belastend für die Arbeitgebenden.

Berücksichtigung der Sicht der Arbeitgebenden

Die Arbeitgebenden spielen die wichtigste Rolle beim dualen Berufsbildungssystem. Sie lassen Jugendliche schnuppern, wählen die Lehrlinge aus und bilden sie während zwei bis vier Jahren aus, in der Regel drei bis vier Tage pro Woche.

Die Anforderungen an die Lehrmeister sind in den letzten Jahren gestiegen: Berufsbilder wurden erneuert, wirtschaftlicher Druck wächst und die Jugendkultur verändert sich immer schneller. Wenn Lehrlinge Schwierigkeiten haben, sind die Arbeitgebenden gefordert und manchmal überfordert.

Es gibt Lehrmeister, die mit Lernenden schlechte Erfahrungen gemacht haben (oder von solchen Erfahrungen gehört haben) und die sich deswegen wehren, Lehrstellen anzubieten. Wenn rund 60% der Unternehmen keine Lehrlinge ausbilden, ist das eine Zusatzbelastung auf diejenigen Firmen, die sich für die Berufsausbildung engagieren.

Mehr Arbeitgeber müssen dazu bewegt werden, Lehrlinge auszubilden. Die Sichtweise der Arbeitgebenden muss berücksichtigt werden, wenn das duale Berufsbildungssystem der Nachfrage genügen soll. Es braucht kreative Wege, Arbeitgebende zu ermutigen, Lehrstellen anzubieten – und neue Strukturen, die dies ermöglichen.

- Die Wirtschaft einbeziehen: Hürden abbauen, die das Schaffen von mehr Lehrstellen behindern. Berufsausbildungsverbände, spezielle Unterstützung von Kleinbetrieben und weitere Ansätze fördern, um die Belastung von KMU abzubauen und dadurch mehr Lehrstellen anbieten zu können. Kleinere Betriebe, die die gesamte Berufsausbildung nicht alleine anbieten können, haben so die Möglichkeit, dennoch Jugendliche auszubilden, wenn der Betrieb in gut strukturierten Zusammenschlüssen mitmacht und so einen Teil der Ausbildung übernimmt.
- Betriebe, Lehrlinge und ihre Familie beraten und unterstützen, wenn Lehrlinge Probleme haben.
- Betriebe ermutigen, Ausgelernte mindestens ein Jahr zu behalten, um den Übergang ins Berufsleben zu gewährleisten und den Jugendlichen eine Möglichkeit geben, Berufserfahrung zu sammeln.
- Arbeitgebende mit guten Erfahrungen mit Lernenden mit Migrationshintergrund könnten durch Öffentlichkeitsarbeit und durch Verbände anderen Firmen Mut machen.
- Wenn der Lebenslauf der Jugendlichen Mankos aufweist, können sie eine Erklärung beilegen, die von Arbeitgebenden berücksichtigt werden sollen.

Mehr Lehrstellen und Ausbildungsplätze: in der Wirtschaft und wenn nötig Ergänzungsangebote

Früher fand man eine Lehrstelle oft ohne schriftliche Bewerbung – es hatte mehr als genug Stellen. Früher war ein Lehrabschluss für das Berufsleben nicht unabdingbar. Der Verlust von Tausenden von Produktionsarbeitsstellen in der Schweiz, das Wachstum der Dienstleistungsbranche und die Technisierung der Arbeitswelt führen dazu, dass eine Arbeitskraft ohne Ausbildung eine unsichere Zukunft vor sich hat.

Es fehlen 5'000 bis 10'000 Ausbildungsplätze. 22'000 Jugendliche befinden sich in „Warteschlangen“ (Zwischenlösungen). Zu viele Jugendliche, insbesondere diejenige mit Migrationshintergrund, werden durch mangelnde Ausbildung anfälliger für Armut und andere soziale Probleme.

Fehlende Ausbildungsplätze führen dazu, dass

- Jugendliche bis 100 Bewerbungen oder mehr schreiben müssen, eine unsinnige Mehrarbeit
- Lehrmeister für eine Lehrstelle bis 100 Bewerbungen oder mehr bearbeiten müssen, auch eine unsinnige Mehrarbeit. Arbeitgebende können die Bewerbungen kaum mit der nötigen Sorgfalt bewerten.
- Vitamin B (Beziehungen/Netzwerke) immer wichtiger wird, so dass Lehrstellensuchende ohne Verbindungen – wie beispielsweise Migrant/innen – einen grösseren Nachteil haben.
- Jugendliche irgendeine Lehre machen, aus Angst sonst nichts zu finden, und dann frühzeitig abrechen (jeder zwölfte Lehrvertrag im Kanton Zürich wird aufgelöst, d.h. 2680 pro Jahr!)
- Beliebige, manchmal diskriminierende Bewertungen der Bewerbungen geschürt werden.
- Jugendliche ohne Lehrstellen die Berufsausbildung ein Jahr oder mehr später anfangen müssen oder sogar den Anschluss in die Berufswelt verpassen.

Die Sozialkosten der Ausbildungslosigkeit sind schwer einzuschätzen. Eine Schätzung liegt bei Fr. 20'000.- bis Fr. 40'000.- pro Fall, d.h. Hunderte von Millionen Franken Sozialkosten pro Jahr.

Das Schweizer duale Berufsbildungssystem (Ausbildung im Betrieb und Berufsschule zusammen) ist international betrachtet eine Ausnahme. Ein grosser Anteil der Ausbildungsplätze in der Schweiz ist in dieses duale Ausbildungssystem integriert - mehr als in jedem anderen Land (Schweiz: 60%; nur 6 andere Länder haben mehr als 15%!) Dagegen hat die Schweiz weniger vollzeitlich schulische Berufsausbildungsplätze als die Nachbarländer: in Deutschland besuchen 25% der Jugendlichen eine rein schulische Berufsausbildung, in Österreich 35%, in Holland und Frankreich mehr als 40%, aber in der Schweiz weniger als 10%. Wenn das duale System nicht genügend Ausbildungsplätze anbietet, braucht es mehr, subventionierte oder staatliche, vollzeitlich schulische Berufsausbildungen in der Schweiz (wie die Handelsschulen, auch für andere Berufe).

- Brückenangebote sollen kostenlos und für alle zugänglich sein, die eine Lehrstelle suchen. Es braucht mehr praxis- und betriebsbezogene Brückenangebote.
- Ein Ausbildungsplatz soll für alle garantiert werden, die bestimmte Kriterien (Noten oder Leistungen) erfüllen, so wie es heute für das Gymnasium läuft.
- Die Attest-Ausbildung soll für mehr Berufe angeboten werden und Firmen sollen ermutigt werden, dies anzubieten.
- Wenn die Wirtschaft nicht ausreichend Lehrstellen anbietet, soll der Staat den Zugang zur schulischen Berufsausbildung (wie Handelsschule, auch für andere Berufe) in Zusammenhang mit Praktika in einem Betrieb ermöglichen sowie mehr Lehrstellenwerkstätte auch für schulisch schwache Lernende organisieren.
- Anschlussangebote nach der Lehre sollen organisiert werden, um den Übergang ins Berufsleben zu ermöglichen, wenn geeignete Arbeitsstellen fehlen.
- Ein Auffangnetz ist nötig, für Jugendliche die keine Stelle finden oder eine Lehre abrechen.
- Lehrstellenförderung soll finanziell stärker unterstützt werden.

Chancengleichheit fördern – Ängste abbauen

Viele Arbeitgeber sind offen und bereitwillig auch Jugendliche mit Migrationshintergrund auszubilden. Dennoch ist Diskriminierung bei der Lehrstellensuche aufgrund der Herkunft Alltag. Insbesondere Jugendliche, die aus dem Balkan, der Türkei, Sri Lanka und Afrika stammen, sowie andere dunkelhäutige sind davon betroffen. Die Erfahrungsberichte der betroffenen Jugendlichen und der Programme, die sie begleiten, stimmen mit den Ergebnissen der Fachliteratur überein. Beispielsweise wurden fiktive Bewerbungen mit unterschiedlichen Nationalitäten als Teil einer Untersuchung an Arbeitgeber verschickt. In der Deutschschweiz wurden zu mehr als 30% die türkischen und albanischen Stellensuchenden diskriminiert, weit mehr als bei vergleichbaren Untersuchungen in anderen Ländern.

Solange es einige Tausend Ausbildungsplätze zu wenig gibt, werden gewisse Gruppen überdurchschnittlich darunter leiden. Und solange die Diskriminierung nicht angegangen wird, werden insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund am Ende der Schule zu oft ohne Lehrstelle verbleiben.

An der Lehrstellenkonferenz haben der Bund und die Organisationen der Arbeitswelt erkannt, dass manche Jugendliche mit einem Migrationshintergrund sprachliche, schulische oder biografische Herausforderungen zu bewältigen haben, die die Lehrstellensuche erschweren. Dies ist ein Teil der Erklärung ihrer Übervertretung in Zwischenlösungen und Brückenangeboten, aber nur ein Teil.

Betroffene Jugendliche hören diskriminierende Bemerkungen von Arbeitgebern eher selten. Ihre Begleiter und Begleiterinnen, die viel Kontakt mit Arbeitgebern haben, hören jedoch solche Bemerkungen:

„Manche Firmen wollen keine Lehrlinge aus gewissen Ländern. Kürzlich hat mir ein Arbeitgeber gesagt: ‚Schicken Sie mir einen Reinrassigen!‘ Ich fragte mich, in welchem Jahrhundert sind wir? Wie kann man darauf antworten? Ich ärgere mich immer noch über meiner Reaktion. Ich hätte ihm sagen müssen: ‚So geht’s nicht!‘ Dann habe ich gedacht, lieber jemandem eine Lehrstelle vermitteln, so habe ich einen Schweizer geschickt. Ich weiss nicht wie reinrassig, aber es hat geklappt. Und ich möchte nicht, dass ein Jugendlicher fremder Herkunft so einen Vorgesetzten hat. Nächstes Mal würde ich ihm alles Wüstes sagen.“

„Die Jugendlichen fremder Herkunft hören solche Bemerkungen sehr selten. Sie bekommen eine andere Begründung, wie ‚die Stelle ist schon vergeben.‘ Die Arbeitgeber sind eher unehrlich, wenn sie bestimmte Nationalitäten nicht wollen. So müssen sich die Jugendlichen immer wieder bewerben, obwohl sie nur wegen Namen oder Hautfarbe keine Chance bei gewissen Stellen haben. So viel Bemühung für nichts.“ (Manfred Fasel, Job Plus)

„Schon einige Male musste ich hören, dass ein Lehrmeister direkt sagte, er nehme keine Ausländer, was ich für sehr schlimm halte. Man kann doch Leute nicht so kategorisieren, bevor man sie überhaupt kennt. Früher hörte ich das öfters. Es hat sich jedoch in den letzten Jahren einiges geändert, Lehrmeister mit Vorurteilen getrauen sich nicht mehr, direkt diesen Grund zu nennen, sondern argumentieren mit mangelnden Deutschkenntnissen oder schlechten Schulleistungen. Dass dies eine Ausrede ist, wird deutlich, wenn dies auf den/die Schüler/in nicht zutrifft. Es gibt aber auch immer mehr Personalverantwortliche, die sich differenzierter der Sache annähern.“ (Konrad Bachofen, Junior Power und Login)

Die Vermittler/innen von Lehrstellensuchenden stehen unter dem Druck, für die Statistik Erfolge aufweisen zu müssen. Dies kann dazu führen, dass sie Hemmungen haben, Jugendliche - beispielsweise aus dem Kosovo - in ihren Programmen aufzunehmen.

„Man könnte mir vorwerfen, warum nimmst du diese schwer zu platzierenden Jugendlichen im Programm auf? Ich könnte das Programm mit solchen füllen, aber dann könnte ich sie nicht platzieren und die Stadt, meine Auftraggeberin, möchte hohe Erfolgsquoten sehen. Wenn ich nur Jugendliche mit Schweizer Namen nehmen würde, hätte ich keine Probleme, sie zu platzieren und ich könnte die Hälfte der Zeit zuhause bleiben.

Es bräuchte eine Kampagne: „Schau den Mensch an, was für ein toller er ist, was für Leistungen er gebracht hat.“ Irgendwie müssen wir unsere Leute bekannt machen, wie sie wirklich sind. Das Bild aus den Medien (Kosovo-Albaner hat eingebrochen, Raser usw.) stimmt nicht. Man muss sehr vorsichtig sein, wenn man Menschen auf ihre Herkunft reduziert.

Schön wäre, wenn Menschen nicht nach Nationalität eingestuft wären. Aber das sind lange Prozesse, um Einstellungen zu ändern.“ (Manfred Fasel, Job Plus)

Ohne die Unterstützung des Kantons wird keine öffentliche Kampagne stattfinden. Die Kampagne soll nicht Arbeitgeber beschuldigen, sondern sie dazu ermutigen, Jugendliche mit Migrationshintergrund fair zu behandeln und ihnen eine Chance zu geben.

- Arbeitgeber und betroffene Jugendliche, die interkulturellen Schwierigkeiten oder Diskriminierung begegnen, sollen Beratung und Begleitung von einer kompetenten Stelle erhalten. Wenn ein Arbeitgeber mit den Eltern des Lehrlings nicht kommunizieren kann oder Mitarbeiter/innen oder Kunden etwas gegen Ausländer/innen haben, soll konkrete Hilfe kostenlos zur Verfügung stehen. Diese Stelle soll vom Kanton getragen werden und mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zusammen arbeiten.
- In LENA (Lehrstellennachweis) soll ein klares Statement für Chancengleichheit mit einem Hinweis auf eine Beratungsstelle (wie NCBI Fairness) stehen. Ein mögliches Statement: *„Chancengleichheit auf dem Lehrstellenmarkt: Jede und jeder qualifizierte Jugendliche sollte die gleiche Chance haben, sich zu präsentieren, zu schnuppern und eine Lehre zu absolvieren, ohne Rücksicht auf den Namen, die Herkunft oder das Geschlecht. Bitte meldet vermutete unfaire Behandlung aufgrund des Namens, der Herkunft oder des Geschlechts an NCBI Fairness Beratungsstelle:fairness@ncbi.ch, 044 432 47 63.“*
- Negative Erfahrungen sollen aufgefangen, positive Erfahrungen bekannter gemacht werden. Benachteiligte Personen sollen im Voraus auf dem Umgang mit Vorurteilen gecoacht werden.
- Das Thema „Chancengleichheit“ soll an KMU Veranstaltungen positiv präsentiert werden.
- Positive Beispiele wie Fotos von Chef/innen mit Lernenden diverser Herkunft hervorheben.
- Fördermassnahmen sollen ohne stigmatisierenden Stempel angeboten werden.
- „Anonymisierte Bewerbungen“ organisieren (wie schon in Genf probiert), so dass Name, Herkunft oder Nationalität beim ersten Kontakt keine übergeordnete Rolle spielen.
- Rechtliche Massnahmen gegen belegte Diskriminierung einführen.