

Jugendpolitisches Programm der Gewerkschaft ÖTV



Gewerkschaft öffentliche Dienste,
Transport und Verkehr



A93-3836

Herausgegeben von der Gewerkschaft
Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr,
Theodor-Heuss-Str. 2, 7000 Stuttgart 1.

Presserechtlich verantwortlich:
Christine Meier, Bundessekretärin für Jugend

Redaktion: Frank Haindl, Rolf Behrens

Druck: Union-Druckerei und Verlagsanstalt GmbH,
Frankfurt am Main

Erschienen im Oktober 1992

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Einleitung	5
Verbesserung der Qualität von Ausbildung	10
Verwaltung	31
Pflegerische Ausbildungen	44
Anlage zur pflegerischen Ausbildung	52
Gewerblich-technische Ausbildung	72
Allgemeine Anlagen zu „Qualität von Ausbildung“	79
Weiterbildung	93
Jugendtarifpolitik	112
Betreuungskonzept für JAVen	128
Gewerkschaftliche Jugendarbeit in den fünf neuen Ländern ..	137
Jugendbildungsarbeit	159

III. Gewerblich-technische Ausbildung

— Neuordnung in den industriellen Metall- und Elektroberufen, Chancen und Möglichkeiten nutzen

Die Verordnungen über die Berufsausbildungen in den industriellen Metall- und Elektroberufen sind am 1. August 1987 in Kraft getreten. Jede Neuordnung eines Ausbildungsberufes oder gar eines ganzen BERUFSFELDES ist ein Kompromiß. Das war auch bei der Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe nicht anders. Aber es konnten auch positive Aspekte erreicht werden; aufgrund der Ausbildung soll die/der Auszubildende befähigt werden:

- in unterschiedlichen Betrieben und Branchen den erlernten Beruf auszuüben sowie – ggf. nach Aneignung fehlender Fertigkeiten – artverwandte Tätigkeiten ausführen zu können;
- sich auf neue Arbeitsstrukturen, Produktionsmethoden und Technologien flexibel einstellen zu können mit dem Ziel, die berufliche Qualifikation zu erhalten;
- an Maßnahmen der Weiterbildung, Fortbildung und Umschulung teilnehmen zu können, um die berufliche Qualifikation und Beweglichkeit zu sichern.

Dies war die deutliche Abkehr von einer Konzeption von Berufsausbildung, die sich in erster Linie von der direkten Verwertbarkeit der erworbenen Qualifikationen an konkreten Arbeitsplätzen des Ausbildungsbetriebes herleitete und über Jahrzehnte z. B. die Tatsache ignorierte, daß ein großer Teil der Ausgebildeten schon bald den Ausbildungsbetrieb verließ oder gar einer Beschäftigung nachging, die nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit der erfolgten Ausbildung stand.

Mitbestimmungsrechte nutzen

Qualität in der Ausbildung entsteht vor Ort, also bei der konkreten Ausbildung in den Betrieben und Verwaltungen und berufsbildenden Schulen. Verantwortlich sind dafür haupt- und nebenberufliche Ausbilder, die Lehrer, die Ausbildungsleiter und die Mitbestimmungsträger in Betriebs- und Personalräten einschließlich Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Nur eine sinnvolle Kooperation aller

Verantwortlichen wird letztlich eine hohe Ausbildungsqualität gewährleisten. Die neuen Verordnungen allein sind noch keine Garantie für eine Verbesserung der Ausbildungsqualität. Diese kann nicht von „oben“ nach „unten“ verordnet, sondern sie muß in der Ausbildungspraxis geschaffen werden.

Die betrieblichen Interessenvertretungen müssen ihre Mitbestimmungsrechte zu einer umfassenden Initiative zur Verbesserung der Ausbildungsqualität nutzen. Die Neuordnung der Metall- und Elektroberufe muß die meisten Betriebe und Verwaltungen zu so weitgehenden Änderungen in ihrer Ausbildungsorganisation veranlassen, daß über Qualität der Ausbildung schlechthin geredet wird. Der mit der Neuordnung verbundene Anspruch nach Vermittlung einer umfassenden Handlungskompetenz setzt entsprechende Ausbildungsmethoden voraus. Fachliche Vorgaben der Verordnungen erfordern sämtliche Ausstattungen, die vielfach erst noch angeschafft werden müssen. Und schließlich müssen sich die Ausbilder auf die neuen Anforderungen vorbereiten können. FAZIT: Dies alles ist eine einmalige Chance, alle Aspekte der betrieblichen Bildungsarbeit auf den Tisch zu bringen.

Checkliste für die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretungen

- Gibt es einen Bildungsausschuß des Personalrates?
- Finden regelmäßige Besprechungen zwischen Personalrat/ Betriebsrat und Ausbildungspersonal statt?
- Haben sich JAV'er und Personalrats- bzw. Betriebsratsmitglieder, Vertrauensleute und Ausbilder über das gewerkschaftliche Neuordnungskonzept im Rahmen einer Veranstaltung informiert?
- Gibt es eine betriebliche Projektgruppe zur Umsetzung der neuen Berufe?
- Haben sich die JAV und der Personalrat bzw. Betriebsrat über die Ausbildung in anderen Betrieben informiert?

Organisationen der Entscheidungsfindung

Grundsätzlich sind zwei Wege denkbar: die Arbeitgeberseite entwickelt Vorstellungen, die dann mit dem Betriebsrat oder dem Personalrat verhandelt werden. In diesem Fall muß sich die Arbeitnehmervertretung rechtzeitig ein eigenes Konzept überlegen, damit

sie die zahlreichen Detailentscheidungen, die sich aus der Neuordnungsumsetzung ergeben, an einer eigenen Grundsatzposition messen kann.

Besser dürfte in den meisten Fällen ein Kooperationsmodell sein. Sowohl die Entscheidung über die zukünftige Ausbildungsstruktur als auch die Umsetzung in die betriebliche Ausbildungspraxis wird dabei in Projektgruppen besprochen, die die Ausbildungsabteilung, die betrieblichen „Abnehmer“ und die Arbeitnehmervertreter/Innen sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretung umfassen.

Projektgruppen zur betrieblichen Umsetzung der Neuordnung

Personalabteilung

Betriebs- bzw. Personarat, JAV

Ausbildungsleistung

Das ist jetzt zu tun

1. Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Betriebs- bzw. Personarat und Ausbilder müssen gemeinsam die Umsetzung der Neuordnung im Betrieb aktiv begleiten.
2. Die Neuordnung muß regelmäßig Thema der Sitzungen von JAV, BR bzw. PR sein.
3. Die Schaffung einer „Projektgruppe Neuordnung“ ist ein gutes Hilfsmittel, um die Umsetzung der Neuordnung voranzubringen.
4. Bei Auswahl der neuen Berufe reicht es nicht aus, einfach nach den alten Inhalten in den neuen Berufen zu suchen.
5. Aspekte, die bei der Auswahl der neuen Ausbildungsberufe zu beachten sind:
 - Ermittlung des Qualifikationsbedarfs an den Facharbeiterplätzen im Betrieb durch Gespräche und Analysen.
 - Vergleich von ähnlichen Arbeitsplätzen, um das Einsatzfeld in mehreren Betriebsbereichen sicherzustellen.
 - In den Berufsschulen muß gewährleistet sein, daß der Unterricht in eigenen Fachklassen erfolgt.

6. Alle Ausbilder brauchen eine Weiterbildung für ihre neuen Aufgaben. In einem Weiterbildungs-Programm muß festgelegt werden, wann wer welche Kurse besucht. 14 Tage Weiterbildung pro Jahr sollten über eine Betriebsvereinbarung abgesichert werden.
7. Weiterbildungsangebote sollen nach Möglichkeit integriert angelegt werden: neben Fachwissen geht es auch um die Vermittlung von Wissen (Methoden-Kompetenz).
8. Die Relation hauptamtlicher Ausbilder zu Auszubildenden ist bei höchstens 1 : 12 festzuschreiben.
9. Der technische Ausbildungsstandard muß überprüft werden. Hieraus muß dann ein konkreter Investitionsplan für die Verbesserung der Einrichtung abgeleitet und beschlossen werden.

Checkliste für die Erstellung des betrieblichen Ausbildungsplanes

- Ein Ausbildungsabschnitt sollte nicht kürzer sein als vier und nicht länger als zwölf Wochen sein. Damit bleibt einerseits Zeit für Ausgleichsmaßnahmen innerhalb des Abschnitts, z.B. bei Krankheit oder bei Lernschwierigkeiten. Dies ist bei zu kurzen Abschnitten nicht möglich. Zu lange Abschnitte hingegen verhindern eine angemessene Reaktion, wenn erst am Ende festgestellt wird, daß wesentliche Ziele nicht erreicht wurden.
- Jeder Abschnitt ist mit einer Ausbildungsstandkontrolle abzuschließen, die Aussagen über das Erreichen der angestrebten Lernziele und – gegebenenfalls – auch über notwendige Fördermaßnahmen zuläßt.
- Die Zuordnung der Qualifikationsvermittlung zu den Lernorten wird vielfach dazu führen, daß mehr als ein Lernort angesprochen wird, z.B. Grundlagen in der Ausbildungswerkstatt und Anwendung im Betrieb. Demzufolge müssen auch die Vermittlungszeiten verteilt werden.
- Die am Ende des ersten Ausbildungsjahres vorgesehene Vertiefungsphase sollte bei der Erstellung des betrieblichen Ausbildungsplanes so berücksichtigt werden, daß eine individuelle Anpassung der Inhalte möglich ist. So kann dem Fördergedanken am besten entsprochen werden.

Ausbilden nach Leittextmethode

Seit dem Beginn der siebziger Jahre zeichnen sich die Veränderungen in den Facharbeiter-Anforderungen immer deutlicher ab. Etwa seit dieser Zeit lassen sich die Bemühungen verschiedener Firmen beobachten, sich in ihrer Ausbildung auf die veränderten Anforderungen vorzubereiten. Bei einem dieser Ansätze handelt es sich um die sog. Leittextmethode.

Mit der Neuordnung wird zwar die Leittextmethode nicht vorgeschrieben. Mit dieser Methode läßt sich aber das Prinzip der vollständigen Handlung, d.h. die Planung, Entscheidung und Kontrolle der auszuführenden Arbeiten durchgängig systematisch vermitteln. Grundsätzlich gilt:

- Zunächst arbeiten die Auszubildenden anhand schriftlicher Lehrmaterialien und auch Medien selbständig.
- Dann findet eine Überprüfung des Gelernten unter Selbstkontrolle statt.
- Schließlich erfolgt eine Nachbereitung zusammen mit dem Ausbilder.

Die inhaltliche Struktur einer Lerneinheit wird vor allem dadurch bestimmt, daß die Leittextmethode für die fachpraktische Ausbildung entwickelt worden ist. Das heißt: Kernstück jeder Lerneinheit ist jeweils eine praktische Aufgabe. Mit Hilfe des Leittextes soll erreicht werden, daß der Auszubildende über alles notwendige Wissen zur Lösung der praktischen Aufgabe verfügt.

Besonders sinnvoll läßt sich Leittext in der Fachausbildung dann einsetzen, wenn es darum geht, bereits gelernte Grundfertigkeiten zu üben und zu vertiefen.

Das ist jetzt zu tun:

1. Die Neuordnung hat zur Folge, daß andere Lernkonzepte geprüft und gegebenenfalls festgelegt werden müssen.
2. Leittexte begünstigen das Lernprinzip der selbständigen Handlung. Deshalb wird damit dem neuen Qualifikationsanforderungen der Verordnung am ehesten entsprochen. Deshalb ist der Einsatz von Leittexten in Verbindung mit projektorientiertem Lernen ein praxiserprobter Weg und hat damit beträchtliche Vorteile gegenüber anderen Lernkonzepten.

3. Die Einführung von Leittexten und Projekten erfordert Veränderungen in der Ausbildungs- und Arbeitsorganisationen. Da die Ausbilder ganz besonders gefordert sind, müssen sie den Umgang mit der neuen Lernmethode gründlich erlernen.

FAZIT der Neuordnung

Probleme dürften hauptsächlich in der Umsetzung der Neuordnung liegen (technischer Standard der Ausbildungsstätten, Anzahl und Qualifikation der AusbilderInnen, Ausstattung der Berufsschulen etc.). Durch die Neuordnung der Metall- und Elektroberufe konnten einige neue Ausbildungsinhalte eingebracht werden. Allerdings ist aufgrund der technischen Entwicklung bereits jetzt eine Nachbesserung notwendig.

Aufgabe für uns ist es jetzt, über die gewerkschaftlichen und gesetzlichen Organe der Interessenvertretung der Auszubildenden und Beschäftigten fortwährend zu kontrollieren und, wo nötig, Druck auszuüben, um die Neuordnung in allen Bereichen so gut und so schnell wie möglich umzusetzen.

Mängel in der Umsetzung

Seit 1987/1988 gab es erste Einstellungen im öffentlichen Dienst in den neu geordneten Metall- und Elektroberufen. Zu diesem Zeitpunkt haben sich die öffentlichen Arbeitgeber erstmals Gedanken über die neuen Anforderungen der Ausbildungsberufe gemacht.

Bis heute ist die Ausbildung noch nicht in allen Punkten auf die neuen Gegebenheiten ausgerichtet. Das bedeutet, daß die technische Ausstattung für die neuen Berufe mangelhaft ist, die Ausbildungsstätten nur unzureichend an die neuen Anforderungen angepaßt wurden. Vielfach ist ein enormes Platzangebot erforderlich und Sozialeinrichtungen wie Pausenräume für die Auszubildenden sind zugunsten von technischer Ausstattung gewichen.

Die Ausbildungspläne werden nicht eingehalten, es wird weiterhin nach den alten Ausbildungsrahmenplänen ausgebildet, die der neuen Ausbildungen werden nur vermittelt, wenn die technischen Voraussetzungen vorhanden und die Ausbilder in den Bereichen ausreichend qualifiziert sind. So wird bei den Elektronikern z.B.

sehr wenig Datenverarbeitung vermittelt, Analogtechnik bildet einen zu starken Schwerpunkt, die Metallverarbeitung (nur zwei Monate) ist oft Inhalt des gesamten 1. Lehrjahres.

Die Ausbilder bilden vor allem nach altem Muster aus, weil zum einen keine Angebote zur Weiterqualifikation gemacht wurden, zum anderen kaum von der Möglichkeit der Weiterbildung Gebrauch gemacht wird. Die Motivation als Ausbilder im öffentlichen Dienst zu arbeiten ist nicht sehr hoch, weil die Ausbildertätigkeit nicht als „angesehenes Qualifikationsmerkmal“ gilt.

Die Ausbilder waren kaum an der Neuordnung beteiligt, die Anforderungen sind durch die Neuordnung gestiegen. Es sind verstärkt Möglichkeiten zu schaffen, um die Ausbilder weiter zu qualifizieren.

Die Belastung für die Auszubildenden wird in den neugeordneten Berufen immer größer, die Berufsschule allein ist oft nicht in der Lage, die notwendigen theoretischen Kenntnisse zu vermitteln. Ein berufsschulbegleitender Unterricht wird gerade im ÖD nur selten angeboten und muß von den Jugend- und Auszubildendenvertretungen mühsam erkämpft werden.

Schlußwort

Durch unsere Beschreibung der Ausbildung im öffentlichen Dienst und im Gesamtzusammenhang der beruflichen Bildung sollen die Möglichkeiten einer Diskussion und aktiven Beteiligung für Jugend- und Auszubildendenvertretungen und in der gewerkschaftlichen Jugendarbeit der ÖTV zum Thema „Verbesserung der Qualität von Ausbildung“ aufgezeigt werden.

Das Thema berufliche Bildung – Qualität von Ausbildung – bietet aber auch für die gesamte Organisation – Hauptamtler und Ehrenamtliche, Erwachsene und Jugendliche – ein breites Handlungsfeld zur Gestaltung der gesellschaftlichen Strukturen.

Die Veränderungen der Ausbildungsqualität haben direkten Einfluß auf die Arbeitsqualität.

Anlage 1

Die zuständigen Stellen

Arten und Zuständigkeiten

Nach dem Berufsbildungsgesetz heißen die mit Regelung und Kontrolle der betrieblichen Ausbildung beauftragten Stellen „**Zuständige Stellen**“. Das Berufsbildungsgesetz regelt, welche Stellen jeweils für die Ausbildung in bestimmten Berufen oder Berufsbereichen zuständig sind.

Für die Berufsbildung in **Gewerbebetrieben**, die nicht Handwerksbetriebe oder handwerksähnliche Betriebe sind, ist die **Industrie- und Handelskammer** (§ 75 BBiG), für die Berufsbildung in **Handwerksbetrieben** oder handwerksähnlichen Betrieben ist die **Handwerkskammer** die zuständige Stelle (§ 64 BBiG).

Für die Berufsbildung in Betrieben der **Garten- und Landwirtschaft** ist die zuständige Stelle in der Regel, also nicht in allen Fällen, die **Landwirtschaftskammer** (§ 79 BBiG); in Berlin der Senator für Schulwesen, Berufsbildung und Sport.

Die zuständige Stelle für die Berufsbildung in der **Hauswirtschaft** wird vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung durch Rechtsverordnung bestimmt (§ 93 BBiG). Danach fungieren – je nach Bundesland – unterschiedliche **Behörden** als zuständige Stellen; in Berlin der Senator für Schulwesen, Berufsbildung und Sport.

Für die Berufsbildung im **Öffentlichen Dienst** sind die verschiedensten **Bundes- und Länderbehörden** zuständige Stellen (§ 64 BBiG); für die Berufsbildung in Berufen des öffentlichen Dienstes des Landes Berlin der Senator für Inneres. Für die Berufsbildung der Rechtsanwalt-, Patentanwalt-, Notargehilfen (§ 87 BBiG), der Gehilfen in wirtschafts- und steuerberatenden Berufen (§ 89 BBiG) und der Arzt-, Zahnarzt- und Apothekenhelfer (§ 91 BBiG) sind die **entsprechenden Kammern** die zuständigen Stellen (Ärztekammer etc.).

Als Körperschaften des öffentlichen Rechtes unterstehen die zuständigen Stellen der Rechtsaufsicht der obersten Landesbehörde; ist in

der Regel das Wirtschaftsministerium oder das Arbeitsministerium. Eine Fachaufsicht über die zuständigen Stellen gibt es nicht.

Eine Liste aller zuständigen Stellen findet sich in dem Verzeichnis „Die anerkannten Ausbildungsberufe“, Hrsg. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft.

Aufgaben

Gemäß § 44 BBiG regelt die zuständige Stelle die Durchführung der Berufsausbildung in den Betrieben im Rahmen des Berufsausbildungsgesetzes, soweit Vorschriften nicht bestehen.

Im einzelnen haben die zuständigen Stellen folgende Aufgaben:

- die **Überwachung** der Durchführung der Berufsausbildung gemäß § 45.
- die **Förderung** der Berufsausbildung durch Beratung der Auszubildenden und der Lehrlinge gemäß § 45.
- die **Eignungsfeststellung** der Ausbildungsbetriebe § 23.
- die **Verkürzung der Ausbildungszeit** gemäß § 29 Absatz 2.
- die **Verlängerung der Ausbildungszeit** gemäß § 29 Absatz 3.
- das Einrichten und **Führen des Verzeichnisses der Berufsausbildungsverhältnisse** gemäß §§ 31 bis 33.
- die Errichtung der **Prüfungsausschüsse und die Abnahme der Abschlußprüfungen** gemäß § 36.
- die **Zulassung zur Abschlußprüfung** gemäß §§ 33 bis 40.
- den **Erlaß der Prüfungsordnung** gemäß § 41.
- die Durchführung von **Zwischenprüfungen** gemäß § 41.
- die Bildung einer **Gütestelle** zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Auszubildenden aus einem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis gemäß § 102 BBiG in Verbindung mit § 111 Absatz 2 Arbeitsgerichtsgesetz.

Organisation und personelle Ausstattung

Die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern sind in aller Regel diejenigen zuständigen Stellen, die eine besonders große Zahl von Ausbildungsverhältnissen (bis zu 10 000 und mehr) zu betreuen haben. Dem daraus resultierenden umfangreichen Aufgabengebiet entsprechen Organisation und personelle Aus-

stattung bei diesen zuständigen Stellen. Bei diesen Kammern wie auch bei den Landwirtschaftskammern gibt es besondere **Abteilungen für Berufsbildung**. In diesem Zusammenhang ist jedoch daran zu erinnern, daß die zuständigen Stellen nicht nur für die Lehrlingsausbildung, sondern im Sinne des Berufsbildungsgesetzes auch für die **berufliche Fortbildung** und die **berufliche Umschulung** zuständig sind.

Verfahren zur Erarbeitung von Ausbildungsordnungen und deren Abstimmung mit den Rahmenlehrplänen der Länder

1. Phase:

Initiierung der Ausbildungsordnung

Fachverband
und
Gewerkschaft

einigen sich über Eckdaten. Zur Klärung offener Fragen über Struktur, Dauer und Abschluß können Forschungsprojekte beim BIBB durchgeführt werden. Die Ergebnisse der Forschung dienen der Sozialpartei und dem Verordnungsgeber zur Klärung der Eckdaten.



Nach Einigung
der Sozialpar-
teien über Eck-
daten erfolgt



Antragsgespräch
beim
Fachminister

Beteiligt werden Sozialparteien, vertreten durch Verband und zuständige Gewerkschaft, Kuratorium und DGB, BMBW, KMK, BIBB.



2. Phase:

Projektvorverfahren

Fachminister er-
teilt Weisung an
BIBB nach § 14,
Abs. 2, Ziffer 1
a) APIFG

In dieser Weisung, die schriftlich an den Generalsekretär (GS) des Bundesinstituts für Berufsbildung geht, teilt der Fachminister die Eckdaten für die Neuordnung mit.



Projektvorverfahren im BIBB: BIBB erarbeitet mit Sachverständigen den Projektantrag und leitet ihn mit Stellungnahme der zuständigen Sozialparteien an den Verordnungsgeber

Etappen:

1. GS fordert Kuratorium und DGB zur Benennung der Sachverständigen auf.
2. KMK wird als Gast zu den Sitzungen der Sachverständigen eingeladen.
3. Unter Vorsitz eines BIBB-Mitarbeiters erarbeiten Sachverständige auf der Grundlage der Eckdaten den Projektantrag bestehend aus:
 - Angaben über Dauer, Struktur und Abschluß des Bildungsganges
 - Ausbildungsberufsbild
 - Katalog von Kenntnissen und Fertigkeiten
4. Der Entwurf des Projektantrages wird den zuständigen Sozialparteien zur Stellungnahme zugeleitet.
5. Projektantrag wird mit Stellungnahme der Sozialparteien dem Verordnungsgeber zugeleitet.

3. Phase: Durchführung des Projekts Ausbildungsordnung — Rahmenlehrplan

Der BMBW legt dem Koordinierungsausschuß den Projektantrag vor

GS fordert Kuratorium und DGB zur Neubenennung oder Bestätigung der Sachverständigen auf.

— Beschluß KoA —

Der Projektantrag wird mit Anlagen an die Sachverständigen des Bundes und der Länder verschickt

Getrennte Sitzungen der Sachverständigen des Bundes und der Länder

Erarbeitung des Entwurfs der Ausbildungsordnung

mehrere gemeinsame Sitzungen

Abstimmungen der Entwürfe von Ausbildungsordnung und Rahmenlehrplan

der Sachverständigen des Bundes und der Länder

Vor der letzten gemeinsamen Sitzung der Sachverständigen verschickt der GS den Entwurf der Ausbildungsordnung an die zuständigen Sozialparteien (Fachverband und Einzelgewerkschaft). Diese geben ihre Stellungnahme ab, die vom BIBB in die letzte gemeinsame Sitzung eingebracht wird.

letzte gemeinsame Sitzung der Sachverständigen

Das Abstimmungsergebnis wird im Länderausschuß beraten und mit Empfehlung an den HA geleitet

Das Abstimmungsergebnis wird gleichzeitig den zuständigen Sozialparteien (Fachverband und Einzelgewerkschaft) zur Stellungnahme zugeleitet.

Hauptausschuß empfiehlt der Bundesregierung den Erlaß

Der Generalsekretär leitet der Bundesregierung mit der Empfehlung des Hauptausschusses die Stellungnahme der zuständigen Sozialparteien zu. Diese Stellungnahme kann auch im Hauptausschuß abgegeben werden.

**4. Phase:
Erlaßverfahren**

Der BMBW legt dem Koordinierungsausschuß das Abstimmungsergebnis zur Beschlussfassung vor



–Beschuß KoA–



Erlaß der Ausbildungsordnung durch den Verordnungsgeber

Sofern der Koordinierungsausschuß inhaltliche Änderungen für erforderlich hält, werden die Entwurf wieder ins Abstimmungsverfahren zurückgeben.

Sofern eine der zuständigen Sozialparteien dies für erforderlich hält, führt der Verordnungsgeber vor Erlaß der Ausbildungsordnung eine letzte Anhörung der Beteiligten durch.

Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft erteilt sein Einvernehmen zum Erlaß einer Ausbildungsordnung erst nach Vorliegen der Stellungnahmen den zugehörigen Sozialparteien.

Anlage 2

Übersicht:

Methoden auf dem Weg zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen in der berufsschulischen Bildung

Handlungsorientierter Unterricht	<ol style="list-style-type: none"> 8. Projektunterricht (Frey 1984) 7. Anwendungsorientiertes experimentelles Lernen 6. Planspiel (Kaiser 1976, Lehmann 1977) 5. Konstruktiver Unterricht (Bonz 1989) 4. Problementwickelnder Unterricht (Fuchs u.a. 1974, Aebli 1983) 3. Vernetzes Denken im Unterricht (Dubs 1989) 2. Lernstrategien in Unterricht (Metzger 1989) 1. Fächerverbindender Unterricht (Scholz u.a. 1986) 	<p>Zunehmende Vermittlung von Schlüsselqualifikationen</p> 
----------------------------------	---	---

Methoden auf dem Weg zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen in der betrieblichen Bildung

(nach Muders, Wiener 1989, modifiziert, Schelten 1987)

Projektmethode	Zunehmende Vermittlung von Schlüsselqualifikationen
Leittext- methode	
Lehrgangsmethode	
	8. Weitgehend selbstgesteuerte Übernahme von Aufgaben aus der Produktion 7. Weitgehend selbstgesteuerte Projekte 6. Leittext-gesteuerte Projekte 5. Leittexte und Leitfragen 4. Zunehmender Ersatz von Ausbilder-Unterweisung durch Informationsmaterialien, Medien 3. Vorgaben mit Lücken in Arbeitsplan und Bewertungsbogen 2. Handlungsregulatorische Unterweisung (Psychoregulatorisches Training, Kombinierte Unterweisung, Sprachbetonte Unterweisung) 1. Vier-Stufen-Methode

Anlage 3

Thesen und Forderungen der Gewerkschaft ÖTV zur Situation an den Fachhochschulen für öffentliche Verwaltung

1. Hochschulqualität

Die Fachhochschulen für öffentliche Verwaltung (FHöV) sind unmittelbar am allgemeinen Hochschulrecht (Hochschulrahmengesetz, HRG) sowie am europäischen Fachhochschulstandard auszurichten. Jede Abweichung vom HRG bedarf der zwingenden sachlichen Rechtfertigung; die besonderen Strukturen und Aufgaben der FHöV erfordern jedoch grundsätzlich keine Abweichung vom Hochschulrecht.

Wir fordern daher:

- körperschaftliche Strukturen der FHöV mit üblicher akademischer Selbstverwaltung aller Hochschulgruppen einschließlich einer verfaßten Studentenschaft,
- Hochschulstatus für Lehrende und Lernende,
- Abbau von Fachaufsicht und Beschränkung auf Rechtsaufsicht.
- angemessene Mittelausstattung, um die Qualität der Ausbildung und eine leistungsfähige Hochschulverwaltung zu garantieren,
- Möglichkeiten zur Forschung.

2. Öffnung der FHöV

Die Herstellung der uneingeschränkten Hochschulqualität der FHöV ist am konsequentesten durch deren Eingliederung in den allgemeinen Hochschulbereich zu erreichen. Die Erfüllung der zukünftigen Aufgaben der Verwaltung, zumal in einem geeinten Europa, erfordert eine integrierte Ausbildung für den öffentlichen und privaten Dienstleistungssektor.

Wir fordern daher:

- freien Zugang zu den FHöV
- Studiengänge an den FHöV für Verwaltungsberufe innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes,

- Fachhochschulqualifikation für Angestellte und Beamte in vergleichbaren „gehobenen“ Funktionen.

3. Bildungsziele

Das Studium an den Fachhochschulen für öffentliche Verwaltung muß angesichts der Breite des Berufsfeldes sowie des ständigen Wandels der Tätigkeitsformen und -voraussetzungen als oberstes Ziel die allgemeine Befähigung der Studenten für die Arbeit in ihrem zukünftigen Berufsfeld haben, nicht dagegen den Erwerb aller möglichen Fertigkeiten für die konkreten Arbeitsplätze. Damit soll sichergestellt werden, daß die Studenten die Befähigung erhalten, sich in jeweils neue Verwaltungsaufgaben selbständig einzuarbeiten.

Wir fordern daher:

- Verzicht auf überfrachtete Stoffpläne zugunsten von Schwerpunktbildung im Sinne exemplarischen Lernens,
- Betonung der Einübung in wissenschaftlich-methodische Techniken der Sachverhaltsermittlung und Entscheidungsfindung,
- Abstimmung von Ausbildungsinhalten und -formen in fachtheoretischen und fachpraktischen Studienzeiten und der verantwortlichen Koordination durch die Fachhochschulen,
- Akzeptanz des Ausbildungszieles „Befähigung zum verantwortlichen Handeln in einem freiheitlich-demokratischen Rechts- und Sozialstaat“ durch Einräumung entsprechender Handlungsspielräume und Verantwortlichkeiten für Lehrende und Lernende.

4. Studieninhalte

Rechts-, sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studieninhalte bilden als drei Säulen gemeinsam und gleichberechtigt, wenn auch nicht gleichgewichtet, den Bestand an Kenntnissen, Fähigkeiten und Werterhaltung, dessen Erwerb Voraussetzung für eine kompetente, sozial verantwortliche und innovationsbereite Verwaltungsarbeit darstellt.

Wir fordern daher:

- Gleichberechtigung der drei Fächergruppen im System von Lehre, Studium und Prüfung,
- insbesondere einen Anteil sozialwissenschaftlicher Lehrinhalte von mindestens 10 bis 15 Prozent am Gesamtstudium,
- Integration der einzelnen Wissensgebiete in den jeweiligen Fachlehrveranstaltungen sowie durch besondere interdisziplinäre Veranstaltungen wie Projekte, fächerübergreifende Seminare etc.

5. Studienbedingungen

Das mindestens 3jährige Studium muß hinsichtlich Umfang und Struktur so gestaltet werden, daß die Studierbarkeit gewährleistet, die Motivation der Studenten gefördert und ihre Mitverantwortung wirksam zum Ausdruck gebracht werden. Wahlmöglichkeiten innerhalb des Studiums sowie mögliche Schwerpunktbildungen sind dafür eine unverzichtbare Voraussetzung.

Wir fordern daher:

- Festlegung der Dauer des Studiums auf mindestens drei Jahre zuzüglich Prüfungszeit, wobei zwei Jahre für die fachtheoretische Studienzeiten an der Fachhochschule vorzusehen sind,
- Beschränkung der wöchentlichen Lernbelastung der Studenten auf 25 Wochenstunden während der allgemein für Fachhochschulen üblichen Vorlesungswochen pro Jahr,
- eine Diplomarbeit als fachhochschulübliche Studienleistung mit angemessener Bearbeitungszeit und adäquater Anrechnung als Prüfungsleistung,
- Ausbau inhaltlicher Wahlmöglichkeiten innerhalb von Fächern und zwischen Fächern (Wahlpflichtangebote) auf mindestens 20 Prozent des Gesamtstudienangebots bei vollem Einbezug solcher Veranstaltungen in das Prüfungssystem,
- Dozenten- und Zeitwahl im Rahmen bestehender Möglichkeiten auch bei den Pflichtveranstaltungen (Belegsystem),

- Umwandlung der beamtenrechtlich begründeten Anwesenheitspflicht in eine allgemeine Studierpflicht, wobei den Fachhochschulorganen eine Regelungskompetenz für punktuelle Anwesenheitsverpflichtungen und deren Kontrolle überlassen bleibt,
- Beschränkung der Gesamtzahl der während des Studiums zu erbringenden Leistungsnachweise auf eine von den Fachhochschulen festzulegende Mindestzahl (Richtwert: 20), wobei den Studenten eine Wahlmöglichkeit zwischen unterschiedlichen Leistungsnachweisformen (Klausur, Referat, Hausarbeit, Prüfungsfachgespräche oder ggf. anderes) einzuräumen ist.

6. Lehrende

Die Lehrenden des höheren Dienstes an Fachhochschulen sind im Regelfall Professoren (§ 43 HRG) sein. Neben der für die Tätigkeit verbundene Qualifikationsanforderung und der entsprechenden Ausbildung spricht dem Hochschulrecht und sichert die Qualität der Lehre, der Forschung und Weiterbildung. In diesem Sinn dient auch eine fachhochschulrechtliche Regelung der Lehrverpflichtung.

Wir fordern daher:

- A-Stellen des höheren Dienstes in C-Stellen umzuwandeln,
- das Verhältnis von C2- und C3-Stellen soll zunächst 40:60 betragen, in einem weiteren Schritt sind alle Professoren-Stellen an Fachhochschulen als C3-Stellen auszuweisen,
- überhöhte Lehr- und Prüfungsverpflichtungen sind abzubauen.

7. Forschung

Forschung und Lehre bedingen an einer Fachhochschule einander. Forschung ist notwendig zur Qualitätssicherung der Lehre und zur Erhaltung und Weiterentwicklung der Qualifikation der Lehrenden; Forschung an Fachhochschulen bewirkt einen wechselseitigen Erkenntnistransfer (Innovationsimpulse) zwischen Hochschule und Praxis.

Wir fordern daher:

- Gewährleistung regelmäßiger Forschungs- bzw. Praxissemester,
- angemessene Ausstattung mit Sach- und Personalmitteln,
- wirksame Entlastung von Lehraufgaben.

8. Weiterbildung

Die Fachhochschulen sollen verstärkt Aufgaben der Weiterbildung wahrnehmen. Weiterbildung der Verwaltungsmitarbeiter durch die FHöV vermittelt den Verwaltungspraktikern neue wissenschaftliche Erkenntnisse und Methoden des Verwaltungshandelns.

Durch Vergleich von Theorie und Praxis in den Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der FHöV wird zusätzlich der Praxisbezug der Ausbildung an den Fachhochschulen verstärkt.

Wir fordern daher:

- Weiterbildung ist den FHöV als gesetzliche Aufgabe zu übertragen, die Fachhochschulen sind personell und materiell entsprechend auszustatten.

Materiale Kenntnisse und Fertigkeiten

Berufspraktische Kenntnisse und Fertigkeiten großer Breitenwirkung:

Meßtechnik, Arbeitsschutz, Maschinenwartung, Arbeitsanweisungen in Form von Zeichnungen auf Handlungspläne umsetzen können, Fehler und Störungsursachen suchen und erkennen können, ökonomisch und mit Überblick arbeiten können.

Allgemeinbildende Kenntnisse und Fertigkeiten berufsübergreifender Art:

Kulturtechniken, Fremdsprachenkenntnisse, technische und wirtschaftliche Allgemeinbildung.

Formale Fähigkeiten – kognitiver Bereich

Selbständigkeit, Denk- und Lernbefähigung:

Analytisches Denken, synthetisches Denken, Kreativität, technisches Verständnis, Transferfähigkeit, Problemlösungsfähigkeit, Beurteilungsvermögen, kritisches Denken.

Anlage 4

Formale Fähigkeiten – psychomotorischer Bereich

Allgemeine berufsmotorische Befähigung:

Koordinationsfähigkeit, Konditionsfähigkeit, Reaktionsschnelligkeit, manuelle Geschicklichkeit, Konzentrationsfähigkeit, Gefühl für Material- und Werkzeugbehandlung.

Personale Fähigkeiten

Befähigung in Arbeitstugenden:

Genauigkeit, Zuverlässigkeit, Pflichtbewußtsein, Streben nach Arbeitsqualität, Gewissenhaftigkeit, Verantwortungsbewußtsein, Selbständigkeit.

Soziale Fähigkeiten

Befähigung in Arbeitsgemeinschaften gruppenorientiertes Verhalten zu zeigen:

Kooperationsbereitschaft, Kontaktfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Toleranz, Fairneß, Aufrichtigkeit, Teamgeist.

Weiterbildung

„Verbesserung der Weiterqualifizierung – Durchlässigkeit“

Inhaltsübersicht

Vorab:

- I. Definition von Weiterbildung
- II. Träger der Weiterbildung
- III. Teilnehmende/Statistik
- IV. Notwendigkeit beruflicher Weiterbildung
- V. Regelungsmöglichkeiten der Weiterbildung
 - 1.) Tarifpolitisch
 - 2.) Gesetzliche Regelungen
 - 3.) Administrativ
 - 4.) Individuell
- VI. Finanzierung
- VII. Grundsätze
 - Thesen – Eckpunkte – Forderungen
- VIII. Fazit

Vorab

Der Diskussionsstand zum Thema Weiterbildung läßt zwar, wie viele andere inhaltliche Themen auch, zu wünschen übrig, zeichnet sich aber bei genauerer Betrachtung durch absolute Nichtbefassung in der ÖTV-Jugend aus.

Bei der Zwischenbilanz, die Ausbildung wieder zum Thema zu machen und den Stellenwert von Grundqualifikationen als einen zentralen Handlungspunkt gewerkschaftlicher Jugendarbeit in der ÖTV zu installieren, stellt sich der, zumindest aus chronologischer Sichtweise, direkt anschließende Themenkomplex der Beruflichen Weiterbildung als noch fast völlig unbearbeitet dar.

Gerade an der Schnittstelle zwischen der Auseinandersetzung um Qualität der Ausbildung und der sich daran (möglichst) sofort anschließenden Verwertung der Waren Arbeitskraft unter der Maxime von Ansprüchen und Gestaltungsfunktionen, bedarf es dringend einer Auseinandersetzung über eine Konzeption politischer Handlungsmöglichkeiten sowie über Perspektiven für eine Anreicherung von Arbeitsinhalten im Arbeitsprozeß selbst. Dies ist umso wichtiger, da sich gewerkschaftliche Jugendarbeit in der ÖTV nicht ausschließlich auf die Zielgruppe der Auszubildenden beschränkt und zu beschränken hat, sondern sich wesentlich mehr mit der Situation der Kolleginnen und Kollegen nach Abschluß der Berufsausbildungsverhältnisse beschäftigen muß¹.

Innerhalb der ÖTV selbst ist die Diskussion auch eher am Anfang begriffen. Die ÖTV-Jugend kann sich aber zumindest rühmen, die Beschlußlage auf dem 11. Gewerkschaftstag in Hamburg 1988 mit dem Antrag 374 der Bundesjugendkonferenz zum sich hiermit befassenden Themenfeld hergestellt zu haben. Die ÖTV-Jugend fordert in ihrem Antrag zum Thema „Fortbildung“ folgendes:

„Die ÖTV wir sich verstärkt für die Schaffung von Möglichkeiten beruflicher Fortbildung einsetzen. Dabei kommt der Vorbereitung auf veränderte berufliche Anforderungen ebenso große Bedeutung zu wie der Qualifizierung für den Aufstieg in gehobene Funktionen.“

¹ vgl. hierzu: Kühnlein u. Paul-Kühnhoff in WSI – Mitteilung 4/1992, S. 240

(...) Berufliche Fortbildung darf nicht allein Angelegenheit der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sein. Öffentliche und private Arbeitgeber müssen in verstärktem Maße Angebote zur beruflichen Fortbildung während der Arbeitszeit und unter Fortzahlung des Entgelts bereitstellen. Dies ist auf tariflichem Weg, aber auch durch Dienst- und Betriebsvereinbarungen zu sichern².

Die Position der ÖTV-Jugend beschränkt sich hierbei nur auf den Bereich Fortbildung im Zuge tariflicher Möglichkeiten sowie durch Dienst- und Betriebsvereinbarungen. D.h. es käme jetzt darauf an, unter Zuhilfenahme der nachstehend noch weiter zu entwickelnden Ausführungen und Positionen eine qualitative Weiterentwicklung der Beschlußlage über die 17. Ordentliche Bundesjugendkonferenz 1992 und den Gewerkschaftstag 1992 herzustellen.

Die Beschlußlage zur Beruflichen Bildung des DGB ist auf dem 14. Ordentlichen Bundeskongreß 1990 in Hamburg aktualisiert worden und fordert schon etwas differenzierter einen mitbestimmten Ausbau der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Richtigerweise wird auch auf die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) verwiesen³.

Die Auseinandersetzung zur Reform des BBiG – bei dem sich die ÖTV vornehm zurückgehalten hat – wird nach der Beschlußlage des 14. DGB-Bundeskongresses 1990 in „Für qualifizierte Aus- und Weiterbildung für alle – Eckpunkte des DGB zu einer Reform des Berufsbildungsgesetzes“ mit der Forderung, unter Punkt VII den Bereich Weiterbildung in das Berufsbildungsgesetz zu integrieren, zusammengefaßt und veröffentlicht⁴. Es fällt auf, daß Mitte der 70er Jahre die Debatten um die Weiterbildung im Rahmen einer Regelung nach BBiG schon weiter gediehen sein mußten, als es zur Zeit anscheinend Fakt ist. Bereits in seiner Stellungnahme zum Regierungsentwurf eines Bildungsgesetzes von 1975 (!) begrüßt der DGB den wesentlichen Kern und die Aussagen um ein neu zu konstituierendes Kapitel unter dem Titel „Berufliche Weiterbildung“ im Berufsbildungsgesetz (Wortlaut der DGB-Diskussionsvorschläge zum Regierungsentwurf im Anhang/Anlage 1). D.h., daß schon vor

² 11. Gewerkschaftstag Hamburg 1988, Antrag 374 ÖTV-Jugendtag 1989

³ vgl. hierzu: Angenommene Anträge: Bildung/Berufliche Bildungspolitik/DGB 7/8 1990, S. 160ff.

⁴ vgl. hierzu: Gewerkschaftliche Bildungspolitik/DG...

17 Jahren Formulierungsvorschläge vorgelegen haben, die auf jeden Fall konkreter als die derzeitigen Eckpunkte und den Bezug auf die beruflichen Fortbildungsregelungen nach §46 BBiG gewesen sein mußten. In seinen „Eckpunkten zur Reform des Berufsbildungsgesetzes“ von 1990 beschränkt sich der DGB auf die Forderung, daß

„berufliche Fortbildungsregelungen nach §46 Abs. 2 des geltenden Berufsbildungsgesetzes (...) erhalten und ausgebaut werden (sollten)“⁵.

Die DGB-Eckpunkte finden sich ausführlicher im Anhang dieses Kapitels in Anlage 2.

Die Positionen der jetzigen Bundesregierung und des Kuratoriums der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung sind logischerweise nicht in einen Referentenentwurf oder ähnliches geflossen, da bei beiden keinerlei Absicht besteht, das BBiG zu verändern. Im Gegenteil: Die Bundesregierung spricht sich dafür aus,

„staatliches Handeln in einem grundsätzlich marktwirtschaftlich organisierten Weiterbildungssystem vorrangig darauf zu konzentrieren, die Vielfalt und Pluralität der Träger zu erhalten und zu fördern. Wettbewerbsverzerrungen durch staatliche Eingriffe oder staatliche Finanzierung sind zu vermeiden. (...) Dieser Markt muß deshalb möglichst frei von staatlichen Regelungen bleiben“⁶.

Die Stellungnahme des Kuratoriums der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung diskreditiert darüberhinaus die Notwendigkeit tariflicher Absicherung, indem es lapidar anführt:

„Gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen, die die Teilnahme an Weiterbildung festlegen, können den Anforderungen an eine moderne Weiterbildung nicht gerecht werden. Weiterbildung ist ein individueller Prozeß, der Bildungswilligkeit und Weiterbildungsfähigkeit voraussetzt (...). Gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen können im übrigen die unterschiedlichen Voraussetzungen der

⁵ Beilage „Eckpunkte zur Reform des Berufsbildungsgesetzes“, in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik

⁶ Deutscher Bundestag, Drucksache 12/348, Berufsbildungsbericht 1991

Betriebe, die nicht alle im selben Maß in der Lage sind, Weiterbildung zu organisieren, durchzuführen und zu bezahlen, nicht berücksichtigen“⁷.

In der Frage der beruflichen Weiterbildung wurde der Schlußschluß zwischen CDU/CSU/FDP-Regierung und der deutschen Wirtschaft mit dem Erscheinen des Berufsbildungsberichtes 1991 deutlich vollzogen.

Der von der Bundesregierung herausgegebene Berufsbildungsbericht 1991, als auch das bereits zitierte Papier des Kuratoriums der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung von 1990 zeichnen sich nicht nur durch ihre inhaltliche Nähe, sondern auch durch eine fast identische Terminologie zu den verschiedenen inhaltlichen Punkten aus – man könnte also meinen, die deutsche Wirtschaft habe ihre Positionen zur beruflichen Weiterbildung der Bundesregierung direkt in den Berufsbildungsbericht hineindiktiert...

I. Definition von Weiterbildung

Die Arbeitsgruppe Bildungsbericht des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung stützt sich auf folgende Definition von Weiterbildung:

„(...) Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluß einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase“

und konstatiert weiter, daß

„Weiterbildung (...) dann alle organisierte Bildung, die nach dem Eintritt in die volle Erwerbstätigkeit stattfindet (wobei die Besorgung des Haushalts in diesem Zusammenhang ebenfalls als Erwerbstätigkeit zu betrachten (ist))“⁸.

Im folgenden wird dann unterschieden zwischen

- allgemeiner Weiterbildung (z.B. Sprachen/Musik),
- politischer Weiterbildung.

⁷ Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung: Zukunftsaufgabe Berufliche Weiterbildung, Köln 1990

⁸ Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland: Ein Überblick für Eltern, Lehrer und Schüler, Reinbeck bei Hamburg, S. 415ff.

- beruflicher Weiterbildung,
- Wiederaufnahme der Schulbildung.

In dem hier zu behandelnden Rahmen geht es im wesentlichen um das Themenfeld der **beruflichen** Weiterbildung. Hier wird nach vorgenannter Quelle im allgemeinen zwischen Fortbildung und Umschulung unterschieden, wobei die Fortbildung in der Regel auf eine abgeschlossene Ausbildung aufbaut und es bei der Umschulung um einen Wechsel der beruflichen Tätigkeit geht, wobei es sich bei letztgenanntem meist um die Vermeidung oder Überwindung von Arbeitslosigkeit handelt.

II. Träger der Weiterbildung

Weiterbildungsträger sind in erster Linie die Industrie- und Handelskammer und die Handwerkskammern, Fachschulen in öffentlicher und privater Trägerschaft, Fortbildungswerke der Arbeitgeber, die Berufsbildungswerke der Gewerkschaften, Berufsverbände, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften selbst – sowie die Betriebe.

III. Teilnehmende

Unterschiedliche Quellen siedeln den Prozentsatz der Ende der 80er Jahre an beruflicher Weiterbildung teilnehmenden bundesdeutschen Erwerbstätigen zwischen knapp 12 bis 25 Prozent an. Genauere Schlüsse können aufgrund der unzureichenden statistischen Erfassung und der großen Differenzierung in den Weiterbildungsmaßnahmen selbst (von der Abendveranstaltung bis zum Semesterkurs) nicht gezogen werden. Einen tieferen Einblick nebst Differenzierung ergibt sich aus nachstehenden Tabellen.

Teilnahme ausgewählter Gruppen an Weiterbildung insgesamt
1979–1988

Teilnehmer an Weiterbildung	Teilnehmer in Prozent der jeweiligen Erwerbstätigen			
	1979	1982	1985	1988
Insgesamt	23	29	25	35
Geschlecht				
Männer	27	32	28	37
Frauen	19	25	22	32
Alter				
unter 35 Jahre	34	38	32	43
Alter 35–49 Jahre	21	31	25	37
Alter 50–64 Jahre	11	14	14	20
Schulbildung				
Hauptschulabschluß	16	19	14	23
Mittlere Reife	29	37	34	44
Abitur	43	48	44	53
Erwerbstätigkeit				
erwerbstätig	26	34	28	39
nicht erwerbstätig	16	20	18	27
Berufliche Qualifikation				
keine Berufsausbildung	14	13	8	21
Lehre/Berufsausbildung	25	30	24	36
Meister und andere Fachschule	32	39	42	52
Hochschulabschluß	47	61	52	57
Stellung im Beruf				
Arbeiter	15	17	11	21
Angestellter	31	39	34	46
Beamter	45	50	47	57
Selbständiger	21	32	26	42

Repräsentativbefragung bei rund 8.000 (1979), 3.500 (1982, 1985) bzw. 7.000 (1988) Deutschen im Alter von 19 bis unter 65 Jahren.

Quelle: H. Kuwan, Berichtssystem Weiterbildungsverhalten, 1988.

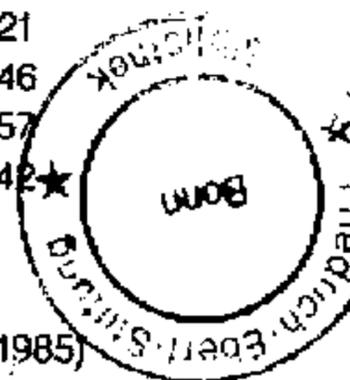


Tabelle:

Teilnahme bundesdeutscher Erwerbstätiger an beruflicher Weiterbildung in 1988 (Quote in VH)

Erwerbstätige insgesamt	25
– Männer	27
– Frauen	21
+ voll-erwerbstätig	24
+ teilzeitbeschäftigt	17
Nach Qualifikation	
– keine Berufsausbildung	9
– Lehre/Berufsfachschule	21
– Meister- /andere Fachschule	?
– Hochschule	41
Nach Beruflicher Stellung	
– einfache/r Arbeiter/in	6
– Facharbeiter/in	16
– ausführende Angestellte	20
– qualifizierte Angestellte	31
– leitende Angestellte	31
– einfache/mittlere Beamte	39
– höhere Beamte	44
– Selbstständige	25
Nach Betriebsgröße	
– 1–99 Beschäftigte	17
– 100–999 Beschäftigte	
– 1000 u. mehr Beschäftigte	31

Quelle: Infratest, Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1988, Reihe Bildung – Wissenschaft – Aktuell 5/1989, hrsg. vom BMBWi

Aufgrund inkonsequenter Erhebung und nicht nachweisbarer Expansionen im quantitativen Bereich der beruflichen Weiterbildung gibt es zunehmend Kritik an der Glorifizierung berufsbildungspolitischer Weiterbildungsmaßnahmen, wie die auch im Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 1990 veröffentlicht wurden. *5)

IV. Die Notwendigkeit beruflicher Weiterbildung

Das eine berufliche Weiterbildung notwendig ist, wird von niemanden bestritten. Inzwischen wird schon der „4. Säule“ im Bildungssystem gesprochen.

Dieser gesellschaftliche Konsens beruht im wesentlichen auf veränderten Anforderungen an die beruflichen Qualifikationen, begründet sich aus der Einführung von Computertechnik am Arbeitsplatz und den damit ständig einhergehenden Wandlungen von Produktions- und Dienstleistungsprozessen. Eine einmalige Grundqualifikation mit den berufsspezifischen Spezialkenntnissen reicht somit nicht mehr aus. Es werden sogenannte Schlüsselqualifikationen gefordert, die je nach Notwendigkeit, schnell mit Spezialkenntnissen ergänzt werden können.

Die genaue Definition und Anwendung von Schlüsselqualifikationen ist defizitär und muß gerade von Gewerkschaften inhaltlich ausgestaltet und definiert werden. Es muß deutlich gemacht werden, daß neben Grundqualifikationen und berufsfachspezifischen Inhalten sowie Schlüsselqualifikationen nicht sämtliche Anforderungen an die Bewältigung der (zukünftigen) Arbeitsinhalte in die berufliche Erstausbildung integriert werden können. Es muß klar sein, daß es weiterhin Abgrenzungen zwischen der beruflichen Erstausbildung und der Weiterbildung gibt. Für die Grenzziehung müssen auch die Gewerkschaften Konzepte entwickeln. Von Arbeitgebern und konservativen Wissenschaftlern wird die Weiterbildung zum Teil auf einen Mindeststandard eingegrenzt, der sich wie folgt definiert: „Organisierte berufliche Weiterbildung dient damit zunächst einmal der Sicherung des Arbeitsplatzes durch Erhaltung und Anpassung des Qualifikationsstandes an neue Anforderungen, und sie dient dem beruflichen Fortkommen und sozialen Aufstieg.“ Eine solche Reduzierung blendet die Notwendigkeit aus, daß sich in naher Zukunft die Arbeitsabläufe durch Computertechnologie in fast allen Bereichen verändern werden. Hierdurch werden auch die schon erworbenen Schlüsselqualifikationen ständigen Veränderungen unterworfen werden. Die Anforderungen die durch den EG-Binnenmarkt entstehen, bleiben hierbei komplett ausgeblendet.

Einen außerordentlich hohen Stellenwert muß die Weiterbildung in den fünf neuen Bundesländern einnehmen. Dies bedarf gewerkschaftspolitisch und berufspolitisch einer gesonderten Priorität und differenzierten Maßnahmen. Mit der Gründung einer (Weiter)-Qualifizierungsgesellschaft hat die ÖTV bereits selbst einen, wenn auch bescheidenen, Beitrag geleistet. Schwerpunkt der Arbeit dieser Stiftung sollen die Entwicklung und Durchführung von eigenen Weiterbildungsangeboten, die Ermittlung, Erfassung und Prüfung der Angebote anderer Weiterbildungsträger und die Weiterbildungsberatung sein.

V. Regelungsmöglichkeiten der Weiterbildung

In der derzeitigen Erscheinungsform beruflicher Weiterbildung wären vier hauptsächliche Regelungsmöglichkeiten mit verschiedenen Unterpunkten zu benennen:

1. Tarifpolitisch

In den letzten Jahrzehnten hat es eine Reihe von branchen- und bereichsspezifischen Tarifabschlüssen der Einzelgewerkschaften im DGB zur beruflichen Weiterbildung gegeben. Das Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des DGB (WSI) hat diese Tarifverträge ausgewertet und formulierte folgende vorläufige Bilanz.:

- Tarifverträge zur beruflichen Qualifikation bestehen nur für einen kleinen Teil der Beschäftigten.
- Die Inhalte der tarifpolitischen Regelungen weisen eine große Spannweite auf: Die Skala reicht von unkonkreten Förderbestimmungen bis hin zu ausdifferenzierten und detaillierten inhaltlichen verfahrens- und kostenbezogenen Regelungen.
- Die Form der Regelungen ist sehr unterschiedlich. Die reicht von unverbindlichen Absichtserklärungen auf Verbandsebenen über betriebliche Vereinbarungen und Firmentarifverträgen bis zu Tarifverträgen für große Tarifgebiete.

- Die Tarifverträge bieten die Möglichkeit, sehr differenziert auf branchenspezifische Bedingungen und Besonderheiten einzugehen.
- Es gibt kaum besondere Bestimmungen für benachteiligte Gruppen wie un- und angelernte Beschäftigte, Frauen und ausländische ArbeitnehmerInnen (mit Ausnahme von jugendlichen Beschäftigten).
- Über die betriebliche Umsetzung und die konkreten Auswirkungen der tariflichen Regelungen liegen kaum systematische Erkenntnisse vor.
- Unverzichtbar erscheint dem WSI, die aktive Einbeziehung der Beschäftigten, um im Umsetzungsprozeß ihre spezifischen Kenntnisse und Erfahrungen zu nutzen.

Im Bereich der ÖTV ist zu tariflichen Vereinbarungen zur Weiterbildung kaum etwas vorzufinden. Letzte aktuelle Maßnahme war 1989 die Aufnahme von Finanzierungsregelungen zur Weiterbildung im Krankenpflegebereich in den Bundesangestelltentarifvertrag (BAT).

Bei der tarifvertraglichen Regelung der Weiterbildung besteht das Risiko, daß aufgrund der Vielzahl der Einzelregelungen kein Gesamtkonzept entsteht und Arbeitslose, sowie Menschen deren Beschäftigungsverhältnis ruht, ausgegrenzt werden.

2. Gesetzliche Regelungen

— Betriebsverfassungsgesetz und Personalvertretungsgesetze.

Hier ist es möglich, über Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, durch Betriebsräte, Personalräte und JAV'en mit der jeweiligen Dienststelle oder dem Betrieb Regelungen über betriebliche Weiterbildung abzuschließen.

— BBiG

Das Berufsbildungsgesetz sieht nur im § 46 (Bundeseinheitlich oder Kammerregelungen) und § 47 (Umschulung) Möglichkeiten im Rahmen von Weiterbildung vor.

Fortbildungsregelungen im Sinne § 46.1 BBiG können direkt über die

Berufsbildungsausschüsse (BBiA) der zuständigen Stellen nach §56 BBiG initiiert werden.

Die dort greifende direkte Mitbestimmung der Gewerkschaften wird durch fehlende oder unzureichende Initiativen kaum genutzt. Dies liegt nicht zuletzt an der mangelnden Diskussion und Koordination der Berufsbildungspolitik in den Einzelgewerkschaften und im DGB.

Die Thematisierung und Einflußnahme zur beruflichen Weiterbildung bietet sich auch über die Arbeit der Gewerkschaftsvertreter/innen in den Landesausschüssen für Berufsbildung nach §54 BBiG in den einzelnen Bundesländern an.

— **Arbeitsförderungsgesetz (AFG)**

Gilt als zentrale gesetzliche Grundlage mit Vorschriften zur beruflichen Qualifizierung. Die darin vorgesehene Förderung von Fortbildungs-, Umschulungs- und Einarbeitungsmaßnahmen soll dazu beitragen, daß keine „unterwertige Beschäftigung“ eintritt oder fort-dauert, daß die „berufliche Beweglichkeit“ der Erwerbstätigen gesichert und verbessert wird, und daß „nachteilige Folgen, die sich für die Erwerbstätigen aus der technischen Entwicklung oder aus wirtschaftlichen Strukturwandlungen ergeben können, vermieden, ausgeglichen oder beseitigt werden“. Die Förderung entsprechender Maßnahmen wird an die Erfüllung einer ganzen Reihe detaillierter Voraussetzungen geknüpft.

— **Grundgesetz**

Bekanntlich ist weder das Recht auf Arbeit oder auf einen Ausbildungsplatz geregelt. Die ArbeitnehmerInnenbank des Hauptausschusses beim Bundesinstitut für Berufsbildung in Berlin (bibb) konstatiert aus der Entwicklung in Deutschland und Europa eine Erweiterung des Grundgesetzes. Neben dem Recht jedes Jugendlichen auf einen Ausbildungsplatz und der Durchlässigkeit des „Bildungssystems“ wird „das Recht eines jeden Beschäftigten auf Weiterbildung“ gefordert.

— **Bildungsurlaubsgesetze und Erwachsenenbildungsgesetze (Länderregelungen)**

In den alten Bundesländern Hamburg, Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Saarland, Berlin und seit diesem Jahr auch in Schleswig-Holstein existieren Bildungsurlaubsgesetze, die in der Regel Freistellungsansprüche von 5 Tagen pro Jahr für die politische aber auch berufliche Bildung eröffnen.

— **Weiterbildungsgesetze auf Länderebene**

Auf Länderebene bestehen Weiterbildungsgesetze insbesondere für die Berufe, die nicht nach dem BBiG geregelt sind. Dies betrifft somit auch die nichtärztlichen Heil-/Hilfsberufe, die für die ÖTV ein sehr relevanter Bereich sind. Die Erstellung und Ausgestaltung dieser Regelungen ist der gewerkschaftlichen Mitbestimmung entzogen, da bei diesem Gesetzgebungsverfahren nur die Beteiligung in Form von Anhörung in Betracht kommt.

— **Hochschulrahmengesetz**

Das 1976 verabschiedete Hochschulrahmengesetz definiert Weiterbildung auch als Aufgabe der Hochschulen und bietet im wesentlichen ein begrenztes Angebot an weiterführenden Studiengängen im tertiären Bereich. Von den Zugangsvoraussetzungen her richten sich Weiterbildungsveranstaltungen der Hochschulen gegenwärtig in erster Linie an Berufstätige, die in der Regel bereits über einen Hochschulabschluß verfügen und eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung anstreben.

Hier bleibt festzuhalten, daß da, wo es die Möglichkeiten zur Initiative durch Mitbestimmungsgremien wie Betriebs- und Personalräte, JAV'en oder Berufsbildungsausschüsse gibt, die Einflußnahme und Gestaltungsmöglichkeit gewerkschaftlicher Interessenvertreter und -vertreterinnen völlig unzureichend genutzt wird. Gleiches gilt auch für die Wahrnehmung individueller Interessen durch Bildungsurlaub für allgemeine, aber auch berufliche Weiterbildung. Die Regelungen über das Hochschulrahmengesetz öffnen nicht gerade Weiterbildungsmöglichkeiten.

3. Administrativ durch Arbeitgeber

Dies betrifft insbesondere den Bereich von Klein- und Mittelbetrieben und Arbeitsbereiche, in denen es keine betriebliche Interessenvertretung gibt, die durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung Regelungen mit dem Arbeitgeber treffen kann, geschweige denn durch die Beschäftigten eine Kontrolle über Zugang, Auswahl, Finanzierung, Freistellung etc. möglich ist.

In diesen Fällen haben selbst tarifvertragliche oder sogar gesetzliche Regelungen kaum eine Chance.

4. Persönlich individuell

Viele ArbeitnehmerInnen entschließen sich zu individuellen Weiterbildungsanstrengungen, ohne dabei auf gesetzliche, tarifliche oder betriebliche Regelungen und Unterstützungen zurückgreifen zu können. Dies führt häufig zu hohen finanziellen Belastungen.

VI. Finanzierung

Die derzeitige Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen erfolgt im wesentlichen durch

1. die betroffenen Beschäftigten selbst, (Meisterkurse, Unterrichtsschwester/pfleger etc.)
2. durch die Träger der Veranstaltung (Volkshochschulen, Akademien [Mischfinanzierung]),
3. durch die öffentlichen Haushalte (AFG etc.),
4. durch die Betriebe.

Berufspolitische Grundsätze der ÖTV-Jugend zur Weiterbildung

Thesen – Eckpunkte – Forderungen

These 1: Weiterbildung als gesellschaftliche Aufgabe

Die berufliche Bildung, d.h. Berufserstausbildung **und** berufliche Weiterbildung ist ebenso als gesellschaftliche Aufgabe, somit öffentliche Aufgabe zu betrachten, wie es die derzeitige Schul- und Hochschulpolitik – trotz ihrer Demokratisierungsbedürftigkeit – ist. Ziel ist die Etablierung einer Weiterbildungsstruktur, die die (berufliche) Weiterbildung zur **vierten Säule** im Bildungssystem macht.

These 2: Mitbestimmung in der Weiterbildung

Die Berufsausbildung und die Weiterbildung liegt derzeit in staatlicher und/oder wirtschaftlicher Verantwortung, Regelungskompetenz und Verfügungsgewalt.

Die Qualifizierung der abhängig Beschäftigten in der beruflichen Ausbildung unterliegt – allerdings mit wesentlichen Ausnahmen (z.B. Gesundheitswesen, Fachschulbereiche etc.) – der gewerkschaftlichen Mitbestimmung.

Bei nur ganz wenigen Ausnahmen: (siehe oben unter V) greift die Mitbestimmung und Mitwirkung bei der Weiterbildung.

Die berufliche Weiterbildung muß grundsätzlich der gewerkschaftlichen Mitbestimmung unterliegen.

These 3: Primat der Finanzierung durch den Arbeitgeber

Berufliche Weiterbildung ist ebenso wie berufliche Erstausbildung eine prinzipielle Notwendigkeit, um der Qualifikation der Ware Arbeitskraft auch außerhalb des direkten Produktions- oder Dienstleistungsprozesses überhaupt die Möglichkeit zu verschaffen, im späteren Verwertungsprozess ihre Entsprechung zu finden.

Daraus folgt, daß – abhängig von gesellschaftlichen Machtverhältnissen und den daraus entstehenden politischen Entscheidungen – die Weiterbildung ebenso durch die Arbeitgeber zu finanzieren ist.

wie dies auch durch gewerkschaftlichen Kampf für die Ausbildung in weiten Bereichen erreicht worden ist (Weiterbildungsvergütungstarifverträge).

Es ist vom Grundsatz auszugehen, daß die Weiterbildung Arbeitszeit ist (s.u.). Darüber hinaus muß die Weiterzahlung des Gehalts / der Vergütung / des Lohnes während der Maßnahme/n selbst gewährleistet sein.

Eine Honorierung bei der Eingruppierung nach der erfolgten Weiterbildungsmaßnahme ist vorzusehen.

Die Finanzierungsmaßnahmen wie Stipendienauszahlung mit Rückzahlungsverpflichtung etc. sind einzudämmen.

Dies ist ebenso durch eine von allen Arbeitgebern zu erhebende Berufsbildungsabgabe (Umlagefinanzierung) zu finanzieren, wie dies der DGB und seine Einzelgewerkschaften auch seit langem für die Ausbildung fordert.

Die gesellschaftlichen Machtverhältnisse sind so geprägt, daß derzeit für einen wesentlichen Bereich der Weiterbildung die Rücklagen der abhängig Beschäftigten (Arbeitslosenversicherung) dazu verwendet werden, d.h. daß diese Gelder staatlicherseits durch das Arbeitsamt für Umschulung, Fortbildung, Wiedereingliederung etc. (Arbeitsförderungsgesetz) genutzt werden.

Die berufliche Aus- und Weiterbildung ist durch die Arbeitgeber zu finanzieren.

These 4:

Weiterbildung bedarf zwingender gesetzlicher Regelungen

Nimmt man Chancengleichheit ernst, kann es nicht weiterhin den Arbeitgebern überlassen bleiben zu entscheiden, wer für die berufliche Weiterbildung in Frage kommt. Es müssen Mindeststandards (zeitlicher Rahmen, jeder abhängig Beschäftigte muß die Möglichkeit zur Weiterbildung haben, usw.) durch staatliche Regelungen abgesichert werden. Vor allem in den neuen Ländern muß darauf gedrängt werden, daß erstens die bereits bestehenden gesetzlichen Regelungen eingehalten werden und zweitens Regelungen geschaffen werden, die es jedem/r Arbeitnehmer/in gewährleisten, umfangreiche Weiterbildung (Bildungsurlaubsgesetze) in Anspruch zu nehmen.

Dazu sind Neuschaffungen und Änderungen gesetzlicher Regelungen dringend erforderlich, wobei die Chance einer Veränderung des Berufsbildungsgesetzes ungleich höher ist, als der politische Versuch, das Grundgesetz entsprechend zu ändern.

Da aber auch das BBiG nicht für alle Ausbildungs- bzw. Weiterbildungsverhältnisse greift (Krankenpflegebereich, Beamte, etc.), bedarf es hier einer prinzipiellen Novellierung.

Solange dies aber nicht in Aussicht steht, bedarf es weiterhin Anstrengungen über Betriebs- und Dienstvereinbarungen sowie über Tarifverträge positive Regelungen für die Beschäftigten durch Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretungen zu schaffen.

These 5: Chancengleichheit in der Aus- und Weiterbildung

Die Zugangsvoraussetzungen für Weiterbildungsmaßnahmen müssen – gegebenenfalls gestaffelt nach Vorbildung und bisher nachgewiesenen Qualifikationen – für alle gleich sein.

Das heißt, das Berufsbildungssystem der BRD muß dahingehend geordnet werden, daß die Möglichkeit einer Grund- und Weiterqualifizierung im horizontalen Bereich (d.h. Wechsel branchen- und berufsspezifisch) ebenso möglich werden kann und entsprechende Qualifikationen dazu vermittelt werden, wie es derzeit in einigen Berufsausbildungen in der Vertikalen (Facharbeiter – Meister – Techniker) bereits möglich ist.

Dazu ist es u.a. notwendig, daß doppelqualifizierende Abschlüsse – wie es sie in der ehemaligen DDR gab (Facharbeiter/in – Abitur) – überhaupt die Möglichkeit eröffnen, solche beruflichen Veränderungen zuzulassen.

Bei Berufsausbildungsabschlüssen im dualen System ist die Gleichwertigkeit mit ähnlichen Ausbildungsgängen festzulegen, die einen Fachhochschulzugang eröffnen.

Berufsakademien sind in ihrer jetzigen Konstellation nicht zu forcieren, da sie außerhalb der Mitbestimmung angesiedelt sind. Bei den anzugehenden Ausbildungskonzepten ist darauf zu achten, daß sich sogenannte Erstausbildungen nicht grenzenlos verlängern (wie

dies im Erzieher/innen-Bereich schon geschehen ist) und der Zugang zur Berufsausbildung mit einem Hauptschulabschluß nicht mehr ermöglicht wird.

These 6: Harmonisierung von Qualifikationen

Die Standardisierung und Gleichwertigkeit von Zertifikaten muß ebenfalls dringend durch staatliche Regelungen (s.o.) abgesichert werden. Dies ist insbesondere im Hinblick auf die notwendige Möglichkeit branchenübergreifender Verwendungszwecke der entsprechenden Abschlüsse innerhalb Deutschlands sowie im Hinblick auf den europäischen Binnenmarkt auch in der Sozialcharta der europäischen Gemeinschaft zu regeln.

Hier weitet sich auch der Qualifikationsrahmen noch einmal aus und bedarf einer besonderen Fachrichtung, die sich an den Bereichen Kultur und Sprache orientieren muß. Dazu bedarf es einer prinzipiellen Ordnung der beruflichen Weiterbildung an sich (BBiG s.o.). Dabei ist die Einführung eines Berufsbildungspasses anzugehen.

These 7: Weiterbildung muß zukunftsorientierte Handlungskompetenz vermitteln

Bei der Ausrichtung der beruflichen Weiterbildung kann es sich nicht nur um präventive Weiterbildung handeln, die nicht – wie es die Arbeitgeber formulieren – auf ausschließlich praxisnahe Orientierung hinausläuft und den Anforderungen der Betriebe gerecht wird. Vielmehr muß der Erweiterung von Schlüsselqualifikationen – wie ökologischer und soziale Kompetenz – Rechnung getragen werden, da es nach den Marktprinzipien der Kapitalverwertung nicht unbedingt auf sinnvolle umweltverträgliche Produkte etc. hinausläuft.

These 8: Weiterbildung ist Arbeitszeit

Über die Form der Weiterbildung und in diesem Zusammenhang auch mit zu quantifizierenden Mindeststandards gesetzten Ansprüchen für jeden Menschen (nicht nur Beschäftigte) muß noch genauer diskutiert werden. Hierbei kommen Modelle wie tägliche Maßnahmen im Arbeitsbereich, von Teamarbeit, betriebliche, über-

betriebliche, schulische Lehrgänge, Block- oder Seminarmaßnahmen und Arbeitsunterbrechungen in Frage.

Es bleibt festzuhalten, daß dies auf jeden Fall Bestandteil der Arbeitszeit ist und weder in Kombination mit Eltern- oder Erziehungsurlaub, Erholungsurlaub, Freischichten oder Arbeitszeitverkürzung stattfinden darf.

Es müssen also prinzipielle Freistellungsmöglichkeiten eingeräumt werden – Weiterbildung ist Arbeitszeit.

These 9:

Weiterbildung bedarf der wirksamen Kontrolle der Träger

Der gesamte Weiterbildungsbereich darf nur noch durch staatlich anerkannte Träger und Institutionen durchgeführt werden, um den vorgenannten Forderungen und Positionen überhaupt Rechnung tragen zu können.

Es kann nicht angehen, daß dubiose Weiterbildungsträger sich aus Steuergeldern (z.B. AFG-Mittel) bereichern, ohne auch nur eine annähernd adäquate Gegenleistung zu bringen.

Das Subsidiaritätsprinzip darf nicht weiter Anwendung finden, wenn man vorstehende Forderungen ernsthaft verfolgt und umsetzen will. Die Weiterbildungszugänge und -garantien hängen im entscheidenden Maße von der Finanzierung der beruflichen (Weiter-) Bildung ab. Nur eine Berufsbildungsabgabe aller Arbeitgeber – verteilt über standardisierte Kriterien – kann den Weg für vorgenannte Forderungen ebnen.

These 10: Eine Analyse der Weiterbildungsmaßnahmen ist dringend notwendig

Um dies alles zu gewährleisten, bedarf es einer prinzipiellen Analyse des Bedarfs von Weiterbildungsmaßnahmen. Allein diese Aufgabe ist erster Anknüpfungspunkt, dies staatlicherseits anzugehen (z.B. Arbeitsverwaltung oder bibb).

Jugendtarifpolitik

0- EINFÜHRUNG

0.1 Brauchen wir eine besondere „Jugendtarifpolitik“?

I. AUSBILDUNGSVERGÜTUNG

1.1 Warum sind ausreichende Ausbildungsvergütungen zwingend notwendig?

1.2 Wie sieht die Praxis aus?

1.3 Wie erreichen wir eine existenzsichernde einheitliche Ausbildungsvergütung?

1.4 Festgeld, Prozente, oder was?

1.5 Verzichtsklausel

1.6 Verzichtsklausel auf Waisen-/Halbwaisenrente ausweiten?

1.7 Ausbildungsvergütungen in den neuen Bundesländern

II. MANTELARIFVERTRÄGE FÜR AUSZUBILDENDE

III. ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

3.1 Bundesregierung will keine Arbeitszeitverkürzung für Auszubildende

3.2 Anschluß an die private Wirtschaft halten

IV. EINGRUPPIERUNG NACH DER AUSBILDUNG

4.1 Jugendabschläge, was ist denn das?

JUGENDTARIFPOLITIK

0. Einführung

Die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen aller Arbeitnehmer ist die Zielsetzung der gewerkschaftlichen Arbeit. Im Rahmen der Tarifautonomie verhandeln die Gewerkschaften mit den Arbeitgebern über die Bezahlung und die Arbeitsbedingungen im jeweiligen Bereich. Mit dem Abschluß von Tarifverträgen werden diese Bedingungen rechtlich geregelt. Dies ist eine zentrale Aufgabe, die von den Gewerkschaften wahrgenommen wird.

Mit Tarifverträgen werden auch die Bedingungen für junge Arbeitnehmer/-innen in den Betrieben, Verwaltungen und Krankenhäusern geregelt. Es bestehen für Auszubildende gesonderte tarifliche Vereinbarungen über die Ausbildungsvergütung und Ausbildungsbedingungen. Von daher ist die Tarifpolitik auch ein Schwerpunkt der ÖTV-Jugendarbeit.

0.1 Brauchen wir eine besondere „Jugendtarifpolitik“?

Die ÖTV-Jugend hat ein besonderes Augenmerk darauf zu legen, daß die Interessen der jungen Mitglieder im Rahmen der Tarifpolitik entsprechend berücksichtigt werden. Die besondere Interessenvertretung für sie ergibt sich daraus, daß die überwiegende Mehrheit der jungen Menschen eine Berufsausbildung durchläuft. Die Berufsausbildung ist die Vorbereitung auf den späteren Beruf. In dieser Zeit soll kein Einsatz als Arbeitskraft erfolgen, sondern es muß die Vermittlung von Fertigkeiten und Qualifikationen im Mittelpunkt stehen. Dadurch ergeben sich unterschiedliche Bedingungen zwischen Auszubildenden und anderen Beschäftigten, die entsprechend der Situation in den Tarifverträgen geregelt werden müssen. Dies bezieht sich auf die Vergütung, die während der Ausbildungszeit zu zahlen ist sowie die Bedingungen, unter denen die Ausbildung stattfinden soll. Bei den Regelungen zu den Bedingungen gibt es einen finanziellen Aspekt (z.B. kostenloses Bereitstellen von Lernmitteln, Fahrtkostenerstattung) und einen inhaltlichen Aspekt, der die Ausgestaltung der Ausbildung (z.B. Mindestanforderung an Ausbildungspläne, Einschränkung der Beschäftigungsmöglichkeit von Auszubildenden) betrifft.

Jugendtarifpolitik soll sich jedoch nicht nur auf Tarifpolitik für Auszubildende beschränken. Ein großer Teil der Gewerkschaftsjugend hat bereits eine Ausbildung abgeschlossen; ein geringer Teil ist unmittelbar (ohne Ausbildung) in ein Arbeitsverhältnis eingetreten.

Durch das „Senioritätsprinzip“ der ÖTV-Tarifpolitik, die sich in dieser Frage stark am Beamtenrecht orientiert hat, sind junge Arbeitnehmer/-innen schlechter gestellt.

Beispiel: Eine 21jährige Angestellte im öffentlichen Dienst in der Vergütungsgruppe BAT VII (kommunal) erhält tatsächlich 543,28 DM brutto weniger (Stand Januar 91) als ein/e Beschäftigte/r mit der gleichen Tätigkeit nach mehr als 20 Berufsjahren.

I. AUSBILDUNGSVERGÜTUNG

1.1 Warum sind ausreichende Ausbildungsvergütungen zwingend notwendig?

Die Anforderungen an den meisten Arbeitsplätzen sind nur mit einer qualifizierten Berufsausbildung zu erfüllen.

Eine qualifizierte Berufsausbildung ist für alle Menschen unabdingbar notwendig. Arbeitnehmer/-innen sind darauf angewiesen, sich und auch ihre Familien zu reproduzieren, indem sie arbeiten (müssen) und hierfür ein auszuhandelndes bzw. zu erkämpfendes Einkommen erhalten.

Neben dem Erwerb von Qualifikationen, die im direkten Zusammenhang mit der Produktion von Waren und Dienstleistungen stehen, sind auch die extraformalen Qualifikationsmerkmale notwendig, um im späteren Verwertungsprozeß der Ware Arbeitskraft in arbeitsteiligen Industriegesellschaften bestehen zu können (Doppelcharakter der Ausbildung).

Für die Auszubildenden ist die Ausbildungsvergütung das Einkommen. Für den/die Einzelne/n, der/die sich dafür entscheidet, nach der Schule eine Berufsausbildung zu beginnen, ist bei der derzeitigen Höhe der Ausbildungsvergütungen dieses Einkommen geringer, als wenn er/sie eine Arbeit ohne vorherige berufliche Qualifikation aufnimmt.

Die Entscheidung, eine Berufsausbildung zu machen, bedeutet für ihn/sie zunächst einmal Verzicht auf ein höheres Einkommen. Er/Sie wird sich dennoch für eine Ausbildung entscheiden, um dadurch seine/ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern; denn die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen zeigt nur zu deutlich, daß Arbeitnehmer/-innen ohne Berufsausbildung am ehesten von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

Die Ausbildungsvergütung soll es dem/der Auszubildenden ermöglichen, ein Ausbildungsverhältnis unabhängig von der finanziellen Situation der Eltern einzugehen und einen Ausbildungsplatz unabhängig vom Wohnort seiner/ihrer Eltern anzunehmen. Dies jedoch nur dann, wenn die Höhe der Ausbildungsvergütung dies ermöglicht. Deshalb fordert die ÖTV-Jugend seit Jahren eine existenzsichernde einheitliche Ausbildungsvergütung (d.h. Geld für Miete, Genußmittel, Kultur, Bildung, Bücher, Kleidung, Nahrung, Reisen, Gürtel, u.v.m.).

1.2 Wie sieht die Praxis aus?

Die Schul- und Berufsausbildung wird von den Eltern finanziert bzw. wesentlich mitfinanziert.

In den letzten Jahren sind aufgrund der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt erhebliche Änderungen eingetreten. Die Eltern müssen heute viel länger ihre Kinder finanziell unterstützen. Von daher sind die Familieneinkommen wesentlich höher belastet als früher.

Dies liegt im wesentlichen an folgenden Faktoren:

- Unzureichende Tarifierhöhungen in den letzten Jahren; bis hin zu Kürzungen (z.B. im Krankenpflegebereich)
- In den letzten Jahren hat sich die schulische Ausbildung verlängert und
- in vielen Bereichen wurden aufgrund gesteigerter Anforderungen die Ausbildungszeiten verlängert.
- Je länger die Ausbildung dauert, desto größer sind die Aufwendungen der Eltern für den Lebensunterhalt ihrer Kinder.

Fachschüler/-innen (wie z.B. Erzieher/-innen, Krankengymnasten/-innen, Medizinisch-technische Assistenten/-innen) bekommen dadurch, daß ihre Ausbildung verschult ist gar keine Ausbildungs-

vergütung und haben nur bedingt Möglichkeiten, Berufsausbildungsbeihilfe in Anspruch zu nehmen.

Häufiger als früher sind Auszubildende auch bereits volljährig, wenn sie eine Ausbildung beginnen. Dies hat dazu geführt, daß viele von ihnen schon während der Ausbildungszeit Wünsche und Bedürfnisse nach mehr Selbständigkeit und Unabhängigkeit vom Elternhaus haben. Daraus entstehen im Zusammenhang mit der Abhängigkeit von den Eltern und deren Einkommenssituation Konflikte. Die Gründung einer eigenen Existenz mit eigener Wohnung oder eigenem Zimmer ist aufgrund der knappen Wohnraumsituation ohnehin schwierig, in Anbetracht der Höhe der bisher üblichen Ausbildungsvergütung in der Regel unerschwinglich. Außerdem hat das Ansteigen des Durchschnittsalters der Auszubildenden mit sich gebracht, daß auch Auszubildende schon eine Familie zu versorgen haben. Diese sind dann auf Wohngeld und Sozialhilfe angewiesen, wodurch wiederum die Kommunalhaushalte belastet werden.

Daraus ergibt sich, daß in der ÖTV-Jugend diskutiert werden muß, ob für diesen Personenkreis ein Familien- bzw. Sozialzuschlag gefordert werden soll.

Zum Teil ist das Arbeitseinkommen der Eltern nicht so hoch, daß eine Ausbildung finanziert werden kann und schon die Wahl eines Ausbildungsplatzes durch die Höhe der Ausbildungsvergütung bestimmt wird. Zum anderen sind Eltern besonders in den neuen Bundesländern selbst von Arbeitslosigkeit oder Arbeitsplatzunsicherheit bedroht. Umso wichtiger ist, daß der/die Auszubildende nicht noch von dem geringen Familieneinkommen finanziert werden muß.

Außerdem hat die Zahl der „Ein-Eltern-Familien“ zugenommen; der überwiegende Teil davon sind alleinerziehende Frauen, die aufgrund der Tatsache, daß Frauen in dieser Gesellschaft durchschnittlich schlechter bezahlt werden, oft am Rande ihrer finanziellen Möglichkeiten leben und vermehrt auf Sozialhilfe angewiesen sind.

Für die Jugendtarifpolitik heißt das, daß die Belastung der Familienhaushalte mit Ausbildungskosten so gering wie möglich gehalten werden soll. Nur dadurch ist zu gewährleisten, daß junge Men-

schen, unabhängig von der Situation ihrer Eltern die Chance haben, eine qualifizierte Ausbildung zu erhalten.

1.3 Wie erreichen wir eine existenzsichernde einheitliche Ausbildungsvergütung?

Die Diskussion über die Erhöhung der Ausbildungsvergütung und somit dem Ziel einer existenzsichernden einheitlichen Ausbildungsvergütung muß ihren festen Platz in der Diskussion der jungen Mitglieder haben. Nur so kann erreicht werden, daß die Forderung auch verstärkt in der Organisation diskutiert wird. Denn für die Erreichung des Zieles bedarf es immenser Anstrengungen der Gesamtorganisation. Nur wenn es uns gelingt, alle Kolleginnen und Kollegen, auch die bereits ausgebildeten, von der Notwendigkeit dieser Forderung zu überzeugen, ist an eine Durchsetzung zu denken. Dies ist sicherlich nicht im Zuge einer einzelnen Tarifrunde bzw. Tarifikommision zu leisten. Notwendig ist es, daß sich die ÖTV-Jugend immer wieder und auf allen Ebenen der Organisation aktiv an der Vorbereitung, Planung und Durchführung der jeweiligen Tarifrunde beteiligt. Insbesondere bei der Aufstellung der Tarifforderung ist bereits eine aktive Beteiligung erforderlich. Deshalb muß die ÖTV als Gesamtorganisation auf junge Mitglieder zugehen und sie an Veranstaltungen, Versammlungen und Konferenzen auf Kreis- und Bezirksebene teilnehmen lassen und sie auch mit ihren Forderungen ernst nehmen. In der Vergangenheit haben die Jugendforderungen nicht immer entsprechende Unterstützung erfahren (Beispiel: Zur Tarifrunde 1991 wurde von der Jugendtarifkommission ein Festbetrag zur Erhöhung der Ausbildungsvergütung von 350 DM gefordert. Schon die große Tarifkommission hat diese Forderung auf 250 DM herabgesetzt).

Dabei ist nicht außer acht zu lassen, daß wir besonders in den Bereichen außerhalb des öffentlichen Dienstes weit vom Ziel einer existenzsichernden einheitlichen Ausbildungsvergütung entfernt sind (bei Speditionen, in kirchlichen oder caritativen Einrichtungen, im Friseurhandwerk oder bei den Arzthelferinnen). Gerade in diesen Bereichen sind junge Mitglieder in Einrichtungen oder Unternehmen von geringerer oder mittlerer Größe tätig. Dort sind teilweise überhaupt keine gewerkschaftlichen Strukturen vorhanden. Gerade diese

Bereiche, in denen auch besonders viele junge Frauen tätig sind, bedürfen der besonderen Unterstützung durch die ÖTV-Jugend.

1.4 Festgeld, Prozente, oder was?

Das gemeinsame Ziel ist eine existenzsichernde, einheitliche Ausbildungsvergütung. Doch dieses Ziel ist auf verschiedenen Wegen zu erreichen.

Prozentuale Erhöhungen der Ausbildungsvergütung analog zu den Erhöhungen im Bereich der Ausgelernten, haben sich deutlich als unzureichend erwiesen.

Beispiel: Auszubildende im öffentlichen Dienst (jeweils 2. Ausbildungsjahr) haben durch die prozentuale Erhöhung der Ausbildungsvergütung analog zu den Abschlüssen im Bereich der Ausgelernten

1988 tatsächlich 16,15 DM brutto mehr erhalten als 1987

1989 tatsächlich 9,65 DM brutto mehr erhalten als 1988

1990 tatsächlich 11,88 DM brutto mehr erhalten als 1989.

In einigen Bereichen der ÖTV-Jugend wird die Position vertreten, die prozentuale Anbindung an eine Lohn- oder Vergütungsgruppe zu fordern. Darüber wäre dann sichergestellt, daß immer die Gesamtorganisation automatisch den Anstieg der Ausbildungsvergütung betreiben würde. Auszubildende wie Ausgebildete würden gemeinsam eine Forderung vertreten und gemeinsam in den Arbeitskampf schreiten. Dagegen spricht, daß von vornherein die Forderungsdiskussion hauptsächlich in die Hände der ausgebildeten Kolleginnen und Kollegen gelegt wird. Die ÖTV-Jugend wäre davon befreit, sich Jahr für Jahr in die Tarifikussion einzumischen und sich über die eigenständige Erhöhungsforderung zu streiten. Dabei ist zu bedenken: Ankoppelung an die Höhe der Gehälter bzw. Löhne ist keine langfristige Garantie für eine ausreichende Ausbildungsvergütung. Wie unsere Erfahrungen im Krankenpflegebereich zeigen, besteht immer wieder die Gefahr der Abkoppelung und Absenkung der Ausbildungsvergütung.

Aber auch bei den „Festbetragsverfechter/-innen“ in der ÖTV-Jugend gibt es die verschiedensten Modelle. Einige fordern Festgeldbeträge (wie z.B. die Forderung 1991 – 350 DM mehr für alle

Azubis, Praktikantinnen und Praktikanten), andere legen den Erhöhungsbetrag der untersten Lohngruppe als Minimalziel zugrunde.

Egal wie die Forderung lautet, muß immer berücksichtigt werden, daß eine breite Mobilisierung der Betroffenen, d.h. der Auszubildenden, nötig ist, um Erfolge zu erreichen. Da gerade in diesem Bereich wenig Erfahrung über das Funktionieren von Gewerkschaften und Tarifverhandlungen vorhanden ist, gestaltet es sich sicherlich schwierig, die prozentuale Anbindung an den Mann bzw. die Frau zu bringen.

1.5 Verzichtsklausel

Mit dem Ausbildungsvergütungstarifvertrag von 1988 ist erstmalig eine Verzichtsmöglichkeit im öffentlichen Dienst tarifvertraglich vereinbart worden.

§ 4 Ausbildungstarifvertrag Nr. 14:

Der Auszubildende kann auf den 749 DM übersteigenden Betrag der Bruttobezüge im Sinne des § 2 Abs. 2 Satz 2 des Bundeskindergeldgesetzes verzichten. Der Verzicht kann nur widerrufen werden wenn sich die Höhe der Ausbildungsvergütung ändert. Der Verzicht und der Widerruf sind schriftlich zu erklären. Sie werden mit dem Ersten des Kalendermonats wirksam, der auf den Monat folgt, in dem die schriftliche Erklärung dem Ausbildenden zugegangen ist. Bis zum 31. März kann der Verzicht auch mit Rückwirkung bis zum 1. Januar 1991 erklärt werden.

Entgegen der Grundsatzposition der ÖTV-Jugend ist diesem Verzicht zugestimmt worden, um möglichst viel Geld für den/die Auszubildende/n auf der Hand zu haben. Schon lange vertritt die ÖTV-Jugend, daß die Kindergeldbemessungsgrenze (z.Zt. 750 DM brutto), die schon seit Jahren nicht erhöht wurde, deutlich angehoben werden muß.

Aus der Formulierung der Verzichtsklausel ergab sich im Jahr 1991 das Problem, daß kaum ein/e Auszubildende/r, der/die auf einen (geringen) Teil seiner/ihrer Vergütung verzichtet hat, seinen Verzicht rechtzeitig widerrufen hat. Damit dies nicht noch einmal vorkommt, wird das ÖTV-Bundesjugendsekretariat rechtzeitig entsprechende

Informationen entwickeln und allen Ebenen zur Verfügung stellen. Damit dieses Material auch die Betroffenen erreicht, sind die ÖTV-Jugend- und Auszubildendenvertretungen gefordert.

1.6 Verzichtsklausel auf Waisen-/Halbwaisenrente ausweiten?

Auch für den Bezug von Waisenrente bzw. Halbwaisenrente gibt es Bemessungsgrenzen (z.B. 1000 DM brutto). In dieser Frage muß die ÖTV-Jugend diskutieren, ob auch hier eine Verzichtsmöglichkeit gefordert werden soll.

1.7 Ausbildungsvergütungen in den neuen Bundesländern

Hauptaugenmerk bei jeder Tarifforderung ist darauf zu legen, daß alle Anstrengungen unternommen werden, die Forderungen der ÖTV-Jugend gleichermaßen für den Tarifbereich Ost als auch West umzusetzen.

Der Beschluß des Gewerkschaftstages, die sofortige Angleichung der Ausbildungsvergütungen Ost auf 100% des Westniveaus durchzusetzen, ist noch nicht vollzogen. Die ÖTV-Jugend muß auf der Grundlage bestehender Beschlüsse weiter für die Angleichung kämpfen, da dieser Beschluß des Gewerkschaftstages noch nicht einmal an die Große Tarifkommission weitergeleitet wurde, was ein deutliches Zeichen dafür ist, wie innergewerkschaftlich mit von der ÖTV-Jugend initiierten Beschlüssen umgegangen wird.

Die Lebensverhältnisse in den neuen und alten Bundesländern haben sich im Preisniveau und der Mangelsituation bei Wohnraum bereits angeglichen. Konkret bedeutet dies für Auszubildende, daß sie die gleichen Kosten wie ihre Ausbildungskollegen/-innen in den alten Bundesländern zu bewältigen haben, jedoch bei weitem nicht über das gleiche Einkommen, welches auch nach Westtarifen bei weitem nicht existenzsichernd ist, verfügen.

II. MANTELTARIFVERTRÄGE FÜR AUSZUBILDENDE

Sind Sonderregelungen überhaupt nötig?

Seit Dezember 1974 besteht ein Manteltarifvertrag für Auszubildende bei Bund, Ländern und Gemeinden. Erst im Februar 1986 ist es

gelingen, einen Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden, abzuschließen. Auch hier bleibt zu diskutieren, ob es „Sonderregelungen“ bedarf und überhaupt separate Manteltarifverträge für Auszubildende abzuschließen sind.

Eine andere Möglichkeit wäre die Anbindung an den Bereich der Ausgebildeten, indem der Geltungsbereich auf die Auszubildenden ausgeweitet würde. Dies ist vor allem in den privaten Bereichen, in denen die ÖTV Tarifverträge abschließt, anzutreffen. Es ist davon auszugehen, daß die besonderen Interessen der Auszubildenden dabei in der Regel nicht entsprechend berücksichtigt werden und der Lern- und Mobilisierungseffekt, der durch die Diskussion von Forderungen im Kreise der Auszubildenden erreicht wird, ausbleibt.

Gerade durch Manteltarifverträge für Auszubildende kann erreicht werden, daß schon kurz nach dem Eintreten in „das Arbeitsleben“ aktiv die Vertretung der eigenen Interessen erlernt wird. Außerdem wird durch direkte Betroffenheit deutlich, daß gute Arbeits- und Ausbildungsbedingungen kein Entgegenkommen des Arbeitgebers sind, sondern nur durch gemeinsames, solidarisches, gewerkschaftliches Handeln zustande kommen.

In den letzten Jahren ist davon abgesehen worden, die beiden auf Bundesebene bestehenden Manteltarifverträge für Auszubildende zu kündigen, da nur in wenigen Bezirken an der Basis die Inhalte der Manteltarifverträge diskutiert wurden, z.T. weil auch Befürchtungen bestanden, eine Kündigung könnte Verschlechterung mit sich bringen.

Zunächst ist grundsätzlich zu klären, wie in Zukunft mit den beiden unterschiedlichen Manteltarifverträgen umgegangen werden soll. So bestehen z.B. die Regelungen für Familienheimfahrten (Finanzierung und zusätzliche Freistellung) nur im Manteltarifvertrag für Auszubildende bei Bund, Ländern und Gemeinden. Um eine möglichst breite Basis zu haben, ist es auf jeden Fall erforderlich, daß beide Manteltarifregelungen gemeinsam verhandelt und ggf. gekündigt werden. Orientiert an dem Diskussionsstand und der tatsächlichen

Mobilisierungsfähigkeit der Betroffenen, muß auch die Möglichkeit betrachtet werden, Verhandlungen im ungekündigten Zustand anzustreben.

Bei der Aufstellung von Forderungen ist auf jeden Fall darauf zu achten, daß trotz der Verschiedenheit der Ausbildungsgebiete und Ausgangsvoraussetzungen ein Teil der Forderungen identisch ist und ggf. gemeinsame Aktionen möglich sind.

Eine Möglichkeit das trockene Thema MTV-A bei den Auszubildenden wieder ins Gespräch zu bringen, ist die Initiierung von Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen durch die Jugend- u. Auszubildendenvertretungen (z.B. Zuschuß für Fahrtkosten). An einer solchen Vereinbarung, die durch den Arbeitgeber relativ schnell wieder kündbar ist, kann deutlich werden, wie wichtig die rechtliche Absicherung von Leistungen durch Tarifverträge ist.

Gerade zu Zeiten des Pflegenotstandes, in dem gegebenenfalls im Bereich der Krankenpflege und Geburtshilfe weitergehende Forderung durchgesetzt werden könnten, muß das Für und Wider einer solchen Möglichkeit in der gesamten ÖTV-Jugend diskutiert werden.

Folgende Schwerpunktforderungen müssen im Falle der Kündigung des Manteltarifvertrages (MTV-A) berücksichtigt werden:

- Die Probezeit ist auf einen Monat zu verkürzen.
- Die Ausbildungskosten (auch die Berufsschulbücher) sind vom Arbeitgeber voll zu übernehmen.
- Alle ausgebildeten Kräfte sind in ein unbefristetes Vollzeitverhältnis zu übernehmen, daß dem erlernten Beruf entspricht.
- Dem/Der Auszubildende/n ist während der Ausbildungszeit Gelegenheit zu geben, die notwendige Vor- und Nachbereitung sowie die vom Auszubildenden verlangte Vor- und Nachbereitung des theoretischen und betrieblichen Unterrichts vorzunehmen.
- Der bisher vereinbarte Eigenanteil bei Fahrtkosten ist zu streichen.

- Keine Heranziehung zur praktischen Ausbildung vor oder nach dem Berufsschulunterricht.
- Konkretisierung der Arbeitszeitverkürzung für Auszubildende (detailliert).
- Die Freistellungsregelung vor Abschlußprüfungen ist auf Zwischenprüfung und Berufsschulprüfungen auszudehnen.
- Freistellung von Auszubildenden zu Sitzungen und Tagungen der Gewerkschaft.
- 30 Tage Erholungsurlaub
- Jeden Monat einen Studientag
- Bildungsurlaub für alle
- Bei Nichteinhaltung der Mitteilungsfrist nach § 22 Gründung eines Arbeitsverhältnisses.
- Zahlung aller vollen Zuschläge, soweit es sich um prozentuale Zuschläge handelt, ist die Eingangseingruppierung in der entsprechenden Altersstufe zugrunde zu legen.
- Arbeits- und berufspädagogisch qualifizierte Ausbilder/-innen für die praktische Ausbildung.

Solange die Zusammenführung des Manteltarifvertrages mit dem Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schüferinnen und Schüler, die nach Maßgabe und aufgrund des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden, nicht erfolgt, sind für den Bereich der Krankenpflege und Geburtshilfe folgende Schwerpunktforderungen entwickelt. Sie lauten:

- Den Auszubildenden ist während der Ausbildungszeit Gelegenheit zu geben, die Ausbildungsinhalte vor- und nachzubereiten.
- Die Auszubildenden dürfen nicht zu Überstunden, Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaften herangezogen werden.
- Arbeits- und berufspädagogisch qualifizierte Ausbilder/-innen für die praktische Ausbildung.

- Freistellung für Jugend- und Ausbildungsvertreter, Betriebsrat- und Personalratstätigkeit, Freistellung zur Teilnahme an Seminaren sowie Freistellungen, die sich aus Tarifverträgen ergeben (Prüfungsurlaub, Familienheimfahrten, familiäre Anlässe, Zusatzurlaub für Nachtarbeit, Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz) sind auf die Dauer des Lehrgangs anzurechnen.
- 30 Tage Urlaub für alle; der Urlaub muß auch während der Sommerferien der allgemeinbildenden Schulen genommen werden können. Ein Teil der Forderungen wird im Bereich der Krankenpflege und Geburtshilfe hinfällig, wenn es uns gelingt, unsere Forderung, diese Ausbildungen im BBiG zu regeln, durchzusetzen.

Dies sind nur einige Forderungen. Mit der Aufzählung sind auch noch keine Prioritäten gesetzt, dies muß in Diskussionen der Auszubildenden erfolgen.

III. ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

Die ÖTV-Jugend tritt für Arbeitszeitverkürzung ein, um einen Ausgleich für die zunehmende Belastung am Arbeitsplatz, eine bessere Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu erreichen, und um die Arbeitslosigkeit anzugehen.

Im Rahmen der verschiedenen Möglichkeiten liegt der Schwerpunkt auf der Wochenarbeitszeitverkürzung mit dem Ziel der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich.

3.1 Bundesregierung will keine Arbeitszeitverkürzung für Auszubildende

Die CDU/CSU/FDP-Koalition der Bundesregierung hat in ihrer Koalitionsvereinbarung zur Frage weiterer Arbeitszeitverkürzungen für Auszubildende klar Stellung genommen: Sie will auf die Tarifvertragsparteien einwirken, daß der Ausbildungsbereich künftig von Arbeitszeitverkürzungs-Vereinbarungen ausgenommen wird.

Diese im Januar 1991 geschlossene Vereinbarung hat nicht zum energischen Protest der Auszubildenden und Gewerkschaften geführt. Dennoch ist sie keinesfalls akzeptabel!

Während Politiker landauf, landab für eine Verkürzung der schulischen Ausbildungszeit eintreten, soll den Auszubildenden hier ein Riegel vorgeschoben werden. Dem steht entgegen: Die Tarifautonomie bedeutet, daß nach der Meinungsbildung der Betroffenen ausgehandelt werden muß, ob und wie Auszubildende in weitere Arbeitszeitverkürzung einzubeziehen sind.

Es gibt gute Gründe dafür, den Ausbildungsbereich nicht von der weiteren Entwicklung der tariflichen und betrieblichen Arbeitszeit abzukoppeln. Angenommen alle anderen Beschäftigten haben die 35-Stunden-Woche. Warum sollen dann die Auszubildenden die 40-Stunden-Woche haben? Wer bildet sie in den fünf Stunden aus, in denen das Ausbildungspersonal Arbeitszeitverkürzung hat?

Klar ist aber auch, daß die 1988/89 aufgetretenen Rechtsunsicherheiten bei der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung bei weiterer Arbeitszeitverkürzung behoben werden müssen; und zwar von einem Tarifabschluß (entweder durch eindeutige tarifliche Festlegung oder aber das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) muß geändert werden).

Die Diskussion über weitere Arbeitszeitverkürzung ist im Ausbildungsbereich zu intensivieren. Dabei sind auch Fragen der Qualität der Ausbildung und der Ausbildungsorganisation aufzugreifen. Da die Arbeitszeitverkürzung nicht zu Lasten der Ausbildungsqualität gehen darf, muß diskutiert werden, wie die Durchführung der Ausbildung verbessert werden kann.

Um dem alten Arbeitgeberargument entgegenzutreten zu können „Arbeitszeitverkürzung gleich Ausbildungsverlängerung“, müssen für die verschiedenen Ausbildungsberufe detaillierte Aufstellungen von den in Ausbildung Befindlichen erstellt werden, die beweisen, daß noch immer viel wertvolle Ausbildungszeit mit Routinearbeiten vergeudet wird. Solange dieser Zustand herrscht, ist auch Arbeitszeitverkürzung für Auszubildende möglich.

Im Bereich der Kinder-/Krankenpflege und Geburtshilfe zeichnet sich ab, daß auf Grund der vorgeschriebenen Stundenzahlen in der theoretischen wie auch praktischen Ausbildung die Einführung der

35-Stunden-Woche unter Umständen eine Verlängerung der Ausbildungsdauer mit sich bringen kann.

Dem steht entgegen, daß häufig zwar entsprechende Ausbildungsstundennachweise geführt werden, tatsächlich aber – und das besonders in der sogenannten „praktischen Ausbildung“ –, Auszubildende als billige Lückenfüller eingesetzt werden.

Wie schon an anderer Stelle zu lesen war, setzt sich die ÖTV-Jugend dafür ein, daß das Krankenpflegegesetz abgeschafft wird und auch Auszubildende in diesen Gesundheitsberufen unter das Berufsbildungsgesetz fallen. Da dies nicht einfach bei den herrschenden politischen Mehrheiten durchzusetzen ist, muß auch diskutiert werden, wie wir uns zur Frage Ausbildungsverlängerung in den Pflegeberufen verhalten wollen.

3.2 Anschluß an die „private Wirtschaft“ halten!

Im Rahmen der Tarifforderungen wird immer wieder damit argumentiert, daß die Beschäftigten im öffentlichen Dienst in der Frage der Einkommen nicht noch weiter den Anschluß an die „freie Wirtschaft“ verlieren dürfen. Das gilt natürlich auch für die Arbeitszeit, denn schließlich kommt es nicht nur auf die Menge des Geldes an, die man bekommt, sondern besonders auf die Menge der Stunden, die dafür an Arbeit geleistet werden muß.

IV. EINGRUPPIERUNG NACH DER AUSBILDUNG

Grundsätzlich erfolgt die Eingruppierung nach der Ausbildung im Angestelltenbereich durch Übertragung einer bestimmten Tätigkeit durch den Arbeitgeber. Häufig finden sich junge Kolleginnen und Kollegen (z.B. Verwaltungsfachangestellte) auf Arbeitsplätzen wieder, die nach BAT VIII oder VII bewertet sind. Diese Arbeitsplätze werden auch mit „ungelehrten und angelehrten“ Kolleginnen und Kollegen besetzt, so daß sich die Frage nach dem Sinn einer qualifizierten Berufsausbildung stellt.

Um die Einkommenssituation für junge Fachkräfte im Angestelltenbereich zu verbessern gibt es mehrere Diskussionsansätze:

- grundsätzliche Überarbeitung des BAT Anlage 1a
- Kappung von „Lebensalterstufen“ in der Einkommensstabelle zugunsten junger Beschäftigter (siehe Anlage 1)

Im Arbeiter/-innenbereich werden die jungen Ausgelernten in der Regel auf einem Arbeitsplatz, der ihrer Qualifikation entspricht (z.B. 2,5jährige Ausbildung) beschäftigt. Daraus ergibt sich eine adäquate Eingruppierung (mindestens Lohngruppe 4).

In der Tarifrunde 1991 ist im Arbeiter/-innenbereich ein erster Schritt bei der Kappung der Dienstalterstufen gelungen. Diese Richtung muß weiterverfolgt werden, damit auch junge Arbeitnehmer/-innen im öffentlichen Dienst in Zukunft mit ihrem Einkommen auskommen können.

4.1 Jugendabschläge, was ist denn das?

In den §§ 23 MTB II, 23 MTL II, 21 BMT-G, 28 u. 30 BAT ist geregelt, daß ausgebildete Fachkräfte, die das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, nicht den Vollohn bzw. das volle Gehalt bekommen. Zu erklären ist dieser „Anachronismus“ (lt. Duden: Hineinstellen einer Erscheinung in einen Zeitabschnitt, in den sie eigentlich – historisch gesehen – nicht hineingehört) nur dadurch, daß bis vor ca. 20 Jahren das Volljährigkeitsalter 21 Jahre betrug. Auch wenn – auf Grund des steigenden Ausbildungseinstiegsalters – Jugendabschläge in den alten Bundesländern keine große Rolle mehr spielen, müssen diese veralteten Paragraphen aus unseren Tarifverträgen ersatzlos gestrichen werden. In den neuen Bundesländern können diese jugenddiskriminierenden Regelungen neu an Bedeutung gewinnen, da dort der Altersdurchschnitt nach der Ausbildung deutlich niedriger ist als im Westen.

Betreuungskonzept für Jugend- und Auszubildendenvertretungen

1. Situationsbeschreibung

In den zurückliegenden Jahren seit 1988 sind in allen Personalvertretungsgesetzen und im Betriebsverfassungsgesetz Jugend- und Auszubildendenvertretungen an die Stelle bisheriger Jugendvertretungen getreten. Hiermit wurde eine langjährige gewerkschaftliche Forderung, insbesondere der Jugend, erfüllt.

Die Umwandlung der JVen in JAVen hat dazu geführt, daß in Betrieben, Verwaltungen und Krankenhäusern die Zahl der zu wählenden JAV-Mitglieder gegenüber der Zahl der JV-Mitglieder angewachsen ist. Es ist jedoch nicht überall gelungen, neben der Anhebung der Altersgrenze eine Erweiterung der Rechte der JAVen zu erreichen.

Dennoch haben Auszubildende in Betrieben, Verwaltungen und Krankenhäusern nur durch eigene betriebliche Interessenvertretungen geeignete Voraussetzungen, sich z.B. für eine qualifizierte Ausbildung, die Anhebung der Zahl der Ausbildungsplätze und die betriebliche Mitbestimmung einzusetzen.

Die JAV-Arbeit ist zentraler Bestandteil gewerkschaftlicher Jugendarbeit und Inhalt des Jugendpolitischen Programms. Die Umsetzung und Weiterentwicklung des JPP soll daher auch von den JAVen in Betrieben, Verwaltungen und Krankenhäusern geleistet werden.

Bedingung für eine erfolgreiche Umsetzung und Weiterentwicklung ist aber auch, die Betreuung auf allen Ebenen der Organisation unter Mitwirkung von haupt- und ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen einzufordern und auszubauen.

Um den Sollzustand zu erreichen, müssen folgende Punkte zur Kenntnis genommen werden:

- Kandidat/innensuche muß verstärkt die Aufgabe der Vertrauensleute werden.
- Mit Amtsantritt müssen den JAV-Mitgliedern die gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen für die Vertretung von Arbeitnehmer/

inneninteressen erläutert und notwendige rechtliche Grundlagen vermittelt werden.

- Während der Amtszeit sind JAV-Mitglieder durch Aufbauseminare zu selbständigem gewerkschaftlichem Handeln zu motivieren. Eine fortlaufende Betreuung in den einzelnen Ebenen durch haupt- und ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen ist sicherzustellen.
- Regelmäßige Kommunikation zwischen den an der Betreuungsarbeit beteiligten Gremien kann durch Einrichtung von JAV-Arbeitskreisen erreicht werden. Die Arbeitskreise auf örtlicher Ebene müssen attraktiver gestaltet und erzielte Ergebnisse nach außen dargestellt werden.

Ausgangspunkt ist die Bestandsaufnahme gewerkschaftlicher Jugendarbeit. Zurückgreifend auf die Erfahrungen seit den Gesetzesänderungen von 1988 und 1989 ist festzuhalten, daß die kontinuierliche Unterstützung von JAVen/GJAVen/BJAVen und HJAVen durch die Organisation ansatzweise dazu geführt hat, daß neben dem JAV-Tagesgeschäft auch gewerkschaftspolitische Zielsetzungen verfolgt werden. Es besteht jedoch kein Automatismus darin, daß sich die Zahl der Funktionärinnen und Funktionäre mit der verbesserten Betreuungsarbeit erhöht und die ÖTV-Jugendarbeit gefestigt wird. Vorrangiges Ziel muß es daher sein, Auszubildende an den veränderbaren Inhalten des JPP partizipieren zu lassen und Auszubildende dafür zu sensibilisieren, daß JAVen nicht nur gewählt werden, weil das Gesetz es vorschreibt. In einem weiteren Schritt müssen die u.a. durch mangelnde Betreuung ausgelösten Defizite der Arbeit innerhalb der JAVen den Anforderungen an gewerkschaftliche Jugendarbeit gegenübergestellt werden. Deshalb muß dem vorhandenen legalistischen Selbstverständnis und Stellvertreter/innenbewußtsein bereits im Vorfeld begegnet und die Fähigkeit gefördert werden, gesellschafts- und gewerkschaftspolitisch relevante Fragestellungen zu thematisieren.

Generell kann festgestellt werden, daß in weiten Bereichen kein abgestimmtes, die Ebenen übergreifendes Betreuungssystem vorhanden ist und Schwerpunktsetzungen inhaltlicher Art fehlen. Die Betreuungsarbeit ist auf allen Ebenen mehrheitlich nicht gewährleistet und außerdem nicht ausreichend transparent.

Erschwerend kommt hinzu, daß in den neuen Bundesländern bisher kaum JAVen gebildet wurden und überregionale JAVen große Schwierigkeiten haben, die von ihnen zu vertretenden Jugendlichen und Auszubildenden zu erreichen. Die Aufbauarbeit der betrieblichen Interessenvertretung ist wesentlich defizitärer als in den alten Bundesländern, was insbesondere daran liegt, daß die Betreuungsstruktur nicht miteinander vergleichbar ist.

2. Ziele des Konzeptes

Die Umsetzung des Konzeptes soll die JAVen, GJAVen, BJAVen und HJAVen dazu befähigen, als Gremien kontinuierlich, solidarisch und gemeinsam mit den Auszubildenden zusammenzuarbeiten. Die Koordination und Kooperation über Betriebe und Dienststellen hinaus mit den ÖTV Gremien soll sich positiv auf die Kontinuität der Arbeit in den JAVen auswirken und politische Innovationen von Seiten der JAVen und den Auszubildenden fördern.

In der inhaltlichen Arbeit soll die Wahrnehmung betrieblicher Interessen, wie zum Beispiel die Überwachung der Einhaltung tarifvertraglich geregelter Vereinbarungen oder die Mitgestaltung der betrieblichen Ausbildung dazu führen, daß überbetriebliche Interessen, wie zum Beispiel die Einflußnahme auf die Jugendtarifpolitik oder gesetzliche Rahmenbedingungen in den bestehenden Gremien aller Ebenen formuliert werden und als gewerkschaftspolitische Interessen in das JPP einfließen. Durch die darin festgehaltenen Ziele soll das Interesse an inhaltlicher Arbeit geweckt werden.

3. Inhalt des Konzeptes

3.0. Innerorganisatorische Voraussetzungen und Angebote

Die Jugend- und Auszubildendenvertretungen sind das wesentliche Instrument, um betriebliche, gewerkschaftliche Jugendarbeit anzugehen und umzusetzen. Sie müssen daher bei der Entwicklung und der Geltendmachung von Ansprüchen und Forderungen wesentlich mehr durch die verschiedenen ÖTV-Ebenen unterstützt werden.

Zukünftig ist es erforderlich, verstärkt den Bereich JAVen und Ausbildung mit den übrigen erwachsenen Kolleginnen und Kollegen in Betrieb, Verwaltung und Krankenhaus zu diskutieren und sie neben

der Konfrontation mit den zyklisch wiederauftretenden JAV-Wahlen von der Notwendigkeit dieses Themas zu überzeugen.

Folgende Maßnahmen sind zur Beseitigung dieser Mängel anzugehen:

- regelmäßige Tagesveranstaltungen für JAVen zwecks Austausch auf KV- und/oder regionaler Ebene.
- Zweimal jährlich Betriebs-/Personalrats- und JAV-Schulungen auf KV- und/oder regionaler Ebene.
- „JAV und Ausbildung“ muß in Betriebs-/Personalrats-Schulungen stärker thematisiert werden und integraler Bestandteil solcher Schulungen sein.
- Gemeinsame Seminare und Schulungen von Betriebsräten und Personalräten mit JAVen zum Thema „Ausbildung“.
- Information und Unterstützung der JAVen bei der Beantragung von Seminaren/Schulungen durch Betriebs-/Personalräte bzw. Vertrauensleute.
- Organisation und Betreuung von JAV-Arbeitskreisen als Aufgabe der Kreisverwaltung.
- JAVen und der Inhalt ihrer Arbeit müssen in den ÖTV-Abteilungen stärker thematisiert werden.
- Bei den Betriebs-/Personalräten und Vertrauensleuten sind personelle Zuständigkeiten festzulegen, um die Werbung und Betreuung von Auszubildenden und JAVen für die ÖTV sicherzustellen.
- Die Koordination der JAV-Arbeitskreise auf Kreisverwaltungsebene und regional erfolgt durch den BJA. Dadurch kann weiter gewährleistet werden, daß eine inhaltliche und konzeptionelle Weiterentwicklung, bei ständiger Analyse der Problemlagen in Betrieben, Verwaltungen und Krankenhäusern sowie die Verbesserung der JAV-Seminarkonzeptionen möglich ist. Die Qualifizierung soll weiterhin auf den JAV-Grund- und Aufbauseminaren stattfinden.

3.1. Wahlbetreuung

3.1.1

JAV-Wahlen müssen systematisch vorbereitet und begleitet werden. Je nach zu wählendem Gremium sind für die JAV-Wahlbetreuung gemeinsam zuständig:

a. Örtliche JAV

- Die amtierenden JAVen,
- wahlberechtigte ÖTV-Mitglieder in Betrieben, Verwaltungen und Krankenhäusern,
- die Jugendgruppen,
- die Personalräte/Betriebsräte,
- die Vertrauensleute,
- der/die Sekretär/in für Jugend der KV sowie
- der Kreisjugendausschuß und
- der Kreisvorstand.

b. Überregionale GJAV, BJAV und HJAV nach LPersVG

- Die amtierenden BJAVen, GJAVen und HJAVen
- die Gesamt-/Bezirkspersonalräte,
- die betroffenen Bezirksabteilungsvorstände und Bezirksabteilungsgeschäftsführer/innen,
- der Bezirksjugendausschuß und
- das Bezirksjugendsekretariat.

c. HJAV/GJAV/BJAV

- Die amtierenden HJAVen/GJAVen/BJAVen,
- Hauptpersonalräte/Gesamtbetriebsräte/Bezirkspersonalräte,
- die betroffenen Bundesabteilungsvorstände,
- Bezirksjugendausschüsse
- der Bundesjugendausschuß und
- das Bundesjugendsekretariat.

Die gemeinsame Wahlbetreuung muß bedeuten, daß sich die Jugendlichen und Auszubildenden sowohl in den Inhalten als auch in der Gestaltung wiedererkennen und ihre Kandidatinnen und Kandidaten selbst bestimmen.

3.1.2.

Im Vorfeld müssen sich die für die Wahlbetreuung zuständigen Kolleginnen und Kollegen sowie die Gremien frühzeitig auf einen konkreten Zeitplan und die Verteilung von Verantwortlichkeiten einigen.

Der Ablauf der Wahlbetreuung kann wie folgt aussehen:

- Schulung des Wahlvorstandes.
- Kandidat/innensuche u.a. auf Jugend- und Auszubildendenversammlungen und Erstellung von Info-Flugblättern.
- Listenaufstellung auf Versammlung der wahlberechtigten und wählbaren ÖTV-Mitglieder in Betrieben, Verwaltungen und Krankenhäusern.
- Hilfestellung bei Entwurf, Herstellung und Versand von Wahlkampfmaterialien.
- Erfassung, Auswertung und Bekanntgabe von Wahlergebnissen auf Kreis-, Bezirks- und Hauptverwaltungsebene.
- Teilnahme an den konsituierenden Sitzungen durch den/die zuständige/n Sekretär/in.
- Verteilung von Arbeitshilfen.
- Werbung für Jugendbildungsangebote, insbesondere Grundseminare.
- Einrichtung von JAV-Arbeitskreisen, Organisation und Koordination über alle Ebenen.

3.2. Betreuung der laufenden Arbeit

Die Betreuung erfolgt über die gesamte Amtszeit der JAVen, sowohl von hauptamtlichen als auch von ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen der einzelnen Ebenen.

Betreuung ist insbesondere:

- Die Beratung der JAVen, auf Wunsch auch die Teilnahme von hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen an Sitzungen und Versammlungen, wobei eine ständige Anwesenheit des/der zuständigen Sekretärs/in jedoch nicht eingefordert werden kann.
- Die Anregung zur Wahrnehmung von Bildungsangeboten.

Für die Betreuung sind je nach Gremium zuständig:

a. Örtliche JAV

- Junge ÖTV-Mitglieder (u.a. ehemalige Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen und Kreisjugendausschußmitglieder),
- die Betriebs-/Personalräte,
- die Vertrauensleute und
- der/die Sekretär/in für Jugend der KV.

b. Überregionale GJAV, BJAV und HJAV nach LPersVG

- Der Gesamt-/Bezirkspersonalrat,
- der betroffene Bezirksabteilungsvorstand und
- der/die Bezirksabteilungsgeschäftsführer/in,
- der Bezirksjugendausschuß und
- das Bezirksjugendsekretariat.

c. HJAV/GJAV/BJAV

- Der Hauptpersonalrat/Gesamtbetriebsrat/Bezirkspersonalrat,
- der betroffene Bundesabteilungsvorstand,
- der Bundesjugendausschuß und
- das Bundesjugendsekretariat.

3.3. Bildungsangebote

Alle JAV-Mitglieder sollen ein gewerkschaftliches Grundseminar besuchen. Möglichst viele JAVen sollen ein JAV-Wochenseminar belegen.

Darüber hinaus werden Bildungsangebote gemacht, die von den Mitgliedern einer JAV arbeitsteilig besucht werden können, wie z.B. Seminare oder Arbeitstagungen zu bestimmten Themenschwerpunkten.

Der/die Sekretär/in für Jugend der Kreisverwaltung bietet Grundlagenvermittlung über den Schwerpunkt Tagesseminare an. Er/Sie organisiert die Zusammenarbeit der an der Betreuung beteiligten ÖTV-Ebenen und dem JAV-Arbeitskreis.

Die Bezirksjugendsekretariate und das Bundesjugendsekretariat bieten darüber hinaus Aufbau- und Themenseminare an. Außerdem werden bereichsbezogene Arbeitstagungen und Veranstaltungen zur Teamer/innenqualifikation durchgeführt. Die Arbeitstagungen bieten den Teilnehmer/innen aus bestimmten Ausbildungssparten die Möglichkeit des Erfahrungsaustausches und der Diskussion über die gemeinsame Schwerpunktsetzung ihrer JAV-Arbeit. Veranstaltungen zur Qualifikation von Teamer/innen dienen der Erweiterung des Kreises, der an der Betreuungsarbeit beteiligten Kolleginnen und Kollegen. Auch in diesem Kreis sollen Methoden zur Umsetzung des Betreuungskonzeptes diskutiert werden und über Bezirksjugendausschüsse in den Bundesjugendausschuß getragen werden.

Langfristig ist ein eigenständiges Bildungsangebot durch die Kreisverwaltungen anzustreben. Bis dahin kann es sinnvoll sein, daß mehrere Kreisverwaltungen eines Bezirks in enger Kooperation mit dem jeweiligen Bezirksjugendsekretariat das Bildungsprogramm tragen.

Die für die Erwachsenen- und Jugendbildungsarbeit verantwortlichen Kolleginnen und Kollegen verständigen sich darüber, daß „JAV und Ausbildung“ ein Baustein von Betriebs-/Personalratschulungen und somit fester Bestandteil des Erwachsenenbildungsprogrammes wird. Gleichzeitig muß das gesamte Bildungsangebot der ÖTV um gemeinsame Seminare mit Betriebs-/Personalräten und JAVen erweitert werden.

Die Bildungsmitarbeiter/innen erstellen in Zusammenarbeit mit interessierten Kolleginnen und Kollegen aus JAVen zur Umsetzung geeignete Konzepte.

3.4. Materialien

Der/die Sekretär/in für Jugend der Kreisverwaltung erstellt mit dem Kreisjugendausschuß bzw. JAV-Arbeitskreis eigene Materialien oder beschafft die Materialien, die die JAVen über die vom Arbeitgeber zu stellenden Unterlagen hinaus benötigen.

Werden keine Materialien gesondert erstellt, so ist es die Aufgabe der Kreisverwaltung die geeigneten Materialien über das jeweilige Bezirksjugendsekretariat und das Bundesjugendsekretariat zu besorgen.

Das Bezirksjugendsekretariat erstellt bzw. beschafft gemeinsam mit dem Kreisjugendausschuß unter Mitarbeit erfahrener JAVen die Materialien, die den JAVen eine ständige Information bieten und ihre Arbeit unterstützen.

Diese Materialien können sein:

- Infos zu aktuellen Themen
- Arbeitshilfen zum jeweiligen LPersVG
- Eine ständig aktualisierte Liste mit Kontaktpersonen etc.

Das Bundesjugendsekretariat erstellt in Zusammenarbeit mit dem JAV-Arbeitskreis des Bundesjugendausschusses zentrale Werbematerialien, Leitfäden zum BPersVG und dem BetrVG, Arbeitshilfen etc.

Der Aufbau eines Materialverteilers ist auf allen Ebenen zwingend erforderlich.

Die Herausgabe eines ÖTV-Jugendmagazins ist je nach Themenfülle und aktuellem Bedarf angedacht.

Gewerkschaftliche Jugendarbeit in den fünf neuen Ländern

I. Ausgangssituation: zur materiellen und sozialen Lage der Jugendlichen

Die Veränderungen auf dem Gebiet der ehemaligen DDR haben insbesondere die Lebensbedingungen der jungen Menschen nachhaltig und grundlegend verändert. Seit dem Beitritt der DDR zur Bundesrepublik wurden quasi alle Lebensbereiche der Jugendlichen einem grundlegenden Wandel unterzogen.

In der gegenwärtigen Situation stehen alle Bereiche, über die Jugendliche sich identifizieren, zur Disposition: Ungewißheit und Orientierungslosigkeit herrschen vor bei Ausbildung, Arbeit, Wohnen und Freizeitgestaltung.

I.1. SchulabgängerInnen/Ausbildungsplatzangebot

Für das laufende Jahre 1992 teilt das Statistische Bundesamt mit, daß sich in Ostdeutschland 236.000 junge Menschen in einer Ausbildung befinden. Im Jahr 1991 wurden in den neuen Bundesländern 82.000 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Mit dieser Statistik liegen nun zum ersten Mal seit der Vereinigung die Zahlen für alle Ausbildungsbereiche vor. Von insgesamt 880.000 Ausbildungsplätzen in Industrie und Handel entfielen 145.000 auf Betriebe in den neuen Ländern. Das Handwerk stellte für 528.000 Lehrlinge einen Ausbildungsplatz zur Verfügung, davon 67.000 in den FNL. Der öffentliche Dienst bildete in den alten Ländern 36.000 und in den neuen Ländern 4.000 Jugendliche aus; die Angehörigen der freien Berufe 144.000 im Westen, 6.000 im Osten. In der Landwirtschaft lernen 38.000 in den alten Ländern, 11.000 in den neuen und einen hauswirtschaftlichen Beruf ergriffen im Westen 11.100 Jugendliche und in den FNL 2.800 junge Menschen.

Zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres 1991/92 verkündeten die verantwortlichen Politiker stolz, daß die erwartete „Ausbildungskatastrophe“ in den neuen Ländern ausgeblieben sei und die meisten BewerberInnen, zwar nicht unbedingt in ihren Wunschberufen, aber doch zumindest „irgendwie“ untergekommen seien. Diese Einschät-

zung wird auch durch den von der Bundesregierung herausgegebenen Berufsbildungsbericht bestätigt. Bei genauerer Betrachtung aber offenbart sich ein anderes Bild, da gerade am Ausbildungsstellenmarkt das Ausmaß der Probleme des Umwandlungs- und Umstrukturierungsprozesses in der Wirtschafts- und Berufsbildung sichtbar wird:

- es gab massive Vermittlungsprobleme bezüglich der Berufsbereiche
- quantitativ standen den BewerberInnen etwa nur zu 50 Prozent betriebliche Ausbildungsplätze zur Verfügung
- etwas mehr als 25 Prozent aller Ausbildungsplätze sind öffentlich finanziert, hauptsächlich über § 40c Arbeitsförderungsgesetz (AFG)
- ein kleiner Teil der BewerberInnen wurde in berufsvorbereitende Maßnahmen vermittelt
- der Rest der BewerberInnen wurde statistisch „wegadministriert“, zehn Prozent in Schulen, ein paar direkt in die Arbeit, die übrigen in die Kategorie „sonstiger Verbleib“ (wahrscheinlich in den Westen abgewandert). Als „unversorgt“ blieben durch diese Rechnung nur ein paar Hundert Jugendliche, was die Politiker als erfolgreiche Ausbildungsplatzbilanz zu verkaufen suchten¹

Auch ist häufig die Rede davon, daß in den FNL viele Lehrstellen nicht besetzt werden konnten, was sich aber bei genauerem Hinsehen ebenfalls als verfälschend erweist: Bei den nichtvermittelten Jugendlichen überwiegen solche, die ihre Ausbildung in kaufmännischen oder Verwaltungsberufen suchen. Bei den nichtbesetzten Stellen handelt es sich aber größtenteils um Stellen aus dem gewerblich-technischen Bereich (vorrangig Baugewerbe, Teile des Nahrungsmittelhandwerks, Teile des Metallhandwerks), die meist unter den neuen Bedingungen nicht zukunftsträchtig sind. Eine Fehlqualifizierung der Jugendlichen ist zudem vorprogrammiert, da es nicht klar ist, in welche Richtung sich die Wirtschaft in den FNL entwickelt und darauf abgestimmte regional- und strukturpolitische Konzepte fehlen. Der von Bundesbildungsminister Ortleb betonte Trend, daß viele Jugendliche lieber die neue ausgeweitete gymna-

¹ Vgl. hierzu: Seibert, Tom: Zur Situation der Berufsbildung und zur Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes in Sachsen-Anhalt, in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik 1/92, S. 13

siale Oberstufe beginnen und sich somit die Lage auf dem Ausbildungsmarkt entspannt, trifft in der Realität nicht zu. Nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit waren im August 1991 52.000 junge Menschen (das entspricht etwa 5% aller Arbeitslosen) ohne Arbeit. Ihr Anteil an den Arbeitslosen liegt somit wesentlich höher als in den Altbundesländern. Erweitert man die „Altersgrenze“, verschlechtert sich das Bild gravierend: ca. 17,5% (186.000) der Arbeitslosen aus den FNL sind Jugendliche bis zu 25 Jahren. Am deutlichsten sind die jungen Frauen von dieser Arbeits- und Ausbildungsstellenknappheit betroffen. Junge Frauen sind in der Bilanz in geringerem Umfang in Lehrstellen vermittelt worden und stattdessen häufiger in schulische Ausbildungsgänge eingetreten. Ein höherer Anteil von ihnen hat eine Ausbildung im Westen begonnen, was die schwierige Ausbildungslage für Mädchen und junge Frauen in den neuen Ländern deutlich macht.²

Junge Frauen und Mädchen in den FNL haben schlechtere Einstellungsmöglichkeiten als zuvor und werden weiterhin verstärkt in die klassischen Frauenberufe gedrängt. In einer Umfrage des Bundesministeriums stellte sich heraus, daß Jungen häufiger in ihren Wunschberufen ausgebildet werden als Mädchen. Eine Vielzahl der Ausbildungsinitiativen der örtlichen Industrie- und Handelskammern kommt eher den jungen Männern als den jungen Frauen zugute. Im gewerblich-technischen Bereich, wie z.B. in Handwerksbetrieben, wird im Vergleich zu 20% der Jungen nur 0,9% der Mädchen ein beruflicher Aufstieg ermöglicht. Mädchenspezifische Ausbildungsinitiativen stellen ganz geringe Ausnahmen dar.

Der Run auf die Ausbildungsstellen wird angesichts der beschriebenen Situation auch in der nahen Zukunft nicht abnehmen und auch im Jahr 1992 wird sich daher der Ausbildungsstellenmarkt nicht entspannen. Der aktuellste Berufsbildungsbericht geht davon aus, daß „jede Vorausschau (...) mit erheblichen Unsicherheiten befaßt“³ ist. Infolge der

- neuen Schulpflichtregelungen (außer in Brandenburg und Berlin (Ost) wird die allgemeine Schulpflicht mit neun statt mit zehn Jahren enden)

² Sozialpolitische Umschau, Nr. 144/1992, März 92

³ Berufsbildungsbericht, Deutscher Bundestag, Drucksache 12/2427

- der AbgängerInnen aus den einjährigen beruflichen Schulen (Berufsgrundbildungsjahr, Berufsvorbereitungsjahr)
- den unversorgten AbiturientInnen und
- den sog. „Konkurslehrlingen“, die ihren Ausbildungsplatz wegen der Schließung ihres Betriebes verloren haben (im Mai 1991 waren 20.600 Jugendliche davon betroffen)

werden sich quantitativ mehr Jugendliche als noch im letzten Jahr um eine Ausbildungsstelle bewerben. Unter diesen Umständen mußte auch die Bundesanstalt für Arbeit einräumen, daß für den SchulabgängerInnenjahrgang 1992 noch kein ausreichendes betriebliches Ausbildungsstellenangebot vorhanden ist und daß die Wahlmöglichkeiten der BewerberInnen enorm eingeschränkt bleiben wird. Man kann davon ausgehen, daß ca. 50% der BerufseinsteigerInnen im Sommer 1991 in Ausbildungen beschäftigt waren, die nicht ihren ursprünglichen Berufswünschen entsprachen.

1.2 Qualität der Ausbildung

Enorme Probleme gibt es auch bei den bereits bestehenden Ausbildungsverhältnissen. Nachdem nun das bundesdeutsche duale Ausbildungssystem eingeführt wurde, befinden sich noch immer 20% der Jugendlichen in Lehrverhältnissen, denen die alten Berufsbilder zugrunde liegen.

Die Übergangsregelungen im Einigungsvertrag sehen vor, daß für eine Übergangszeit (die nicht klar umrissen ist) Ausnahmen von den verbindlichen Ausbildungsordnungen gemacht werden können und die besonderen Eignungsvorschriften für AusbilderInnen erst dann rechtsverbindlich werden, wenn sie ausdrücklich in Kraft gesetzt werden. Diese Übergangsregelungen sollen dabei helfen, Ausbildungsplätze zu sichern und Engpässe zu vermeiden — ihre Ergebnisse müssen aber nichtsdestotrotz kritisch betrachtet werden.

Nach einer Umfrage des Bundesinstitutes für Berufsbildung und des Zentralinstitutes für Berufsbildung haben aber auch die rund 80% aller ostdeutschen Betriebe, die ihre Ausbildung auf staatlich anerkannte Ausbildungsberufe umgestellt⁴ haben, erhebliche Schwierigkeiten. Unter den neuen Bedingungen ist „ein grund-

⁴ Auf der Grundlage des Vertrages über die Schaffung einer Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion vom 18.5.1990 erfolgte für den Bereich der Berufsbildung die Übernahme der westdeutschen Gesetzgebung

legend neues Verständnis zum Inhalt und zu den neuen Methoden der betrieblichen Ausbildung in allen neu geordneten Berufsbildern (gefordert), das besonders im Zusammenhang von Grundausbildung, Fachausbildung und Spezialausbildung nach Fachrichtungen zum Teil weit über das hinausgeht, was in den Grundberufen der ehemaligen DDR an Berufsqualifikation angestrebt wurde⁵. Die Defizite, die sich dadurch ergeben, können auch durch die verlängerten Ausbildungszeiten nicht überwunden werden.

Die größten Mängel gründen sich ohnehin in den generell schlechten Ausbildungsbedingungen und dem Fehlen von Lehrbüchern und Lehrmaterial.

Viele junge Menschen zweifeln daher an der Qualität ihrer Ausbildung. Diese Sorge ist nicht unberechtigt, weil

- es in den meisten Berufsschulen und Betriebsstätten an einer guten technischen Ausstattung mangelt. Die ehemals von den Betrieben finanzierten Betriebsberufsschulen sind in die Trägerschaft der Kommunen übergegangen und müssen wegen der schlechten finanziellen Situation der Kommunen häufig schließen.

- viele LehrerInnen und AusbilderInnen oftmals noch nicht mit den neuen Rechtsgrundlagen vertraut und über die neuen Berufsbilder informiert sind; für ihre Weiterqualifizierung fehlt es aber an Zeit, Geld und Angeboten.

- in vielen Betrieben und Schulen die westlichen Standards fehlen und die zu vermittelten Kenntnisse keine Anwendung finden.

Tatsächlich werden häufig Jugendliche in den FNL unter Bedingungen ausgebildet, die jeder Beschreibung spotten: Sie werden unter Tarif bezahlt, ihnen wird die Möglichkeit einer Jugend- und Auszubildendenvertretung verwehrt und/oder sie werden zu ausbildungsfremden Tätigkeiten herangezogen.

Die immens hohe Durchfallquote bei Abschlußprüfungen zeigt auf, daß viele Jugendliche unverschuldet und nur aufgrund der schlechten Ausbildungsqualität um ihre berufliche Perspektive fürchten müssen.

⁵ Berufsbildungsbericht 91 zitiert bei: Bartholomy, Siegfried: Prüfungswesen Ost verbessern, in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik 2/1992, S. 42

Viele Jugendliche in den FNL müssen eine außerbetriebliche Erstausbildung in einem sog. „Ausbildungsring“ absolvieren. Ein Großteil der Auszubildenden wurde durch den Konkurs ihres Betriebes in einen Ausbildungsring „abgeschoben“⁶ – die Arbeitsbedingungen dort sind um vieles schlechter als in einer „normalen“ Ausbildung:

- der Tarifurlaub fällt weg
- statt der Ausbildungsvergütung erhalten die Azubis nur einen Zuschuß von knapp 300 DM
- die Rechte der Azubis werden erheblich eingeschränkt.

Azubis bei Ausbildungsringen kommen also von ihren in Konkurs gegangenen Betrieben oder aber von der Arbeitsverwaltung. Es sind normale Jugendliche, die nun aber im offiziellen Sprachgebrauch als „marktbenachteiligt“ klassifiziert werden.

Ebenso „marktbenachteiligt“ sind junge alleinerziehende Frauen ohne berufliche Erstausbildung. Sie haben momentan kaum Chancen, ihre Ausbildung in einem anderen Betrieb zu beenden. Behinderte Jugendliche und Jugendliche mit Lernschwächen werden weiterhin an den Rand gedrängt und gelten ebenfalls als „schwer vermittelbar“.

Angesichts der verheerenden Ausbildungssituation in den FNL sehen sich viele jungen Menschen, die den Anspruch an eine qualifizierte Ausbildung haben, in der Notsituation, in die Altbundesländer zu gehen und dort nach einem Ausbildungsplatz zu suchen. Das Ergebnis dieser Art der „strukturellen Gewalt“ ist, daß die vorhandenen Qualifikationen in der Bevölkerung der neuen Bundesländer im Verhältnis zu den westlichen Bundesländern faktisch abgewertet werden. Nach den Angaben des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg wanderten 1991 rund 180.000 Menschen vom Osten in den Westen. Diese Tendenz ist auch unter den Jugendlichen steigend, da unter den 15–25jährigen nur noch 55% der bei einer Umfrage Befragten „auf jeden Fall“ in den

⁶ In vielen Fällen ist bekannt, daß Betriebe ihre Auszubildenden gesetzeswidrig dazu bringen wollen, in einen Ausbildungsring zu wechseln. Beispielsweise in Suhl, wo der Geschäftsführer eines Elektrogerätelewerts den Azubis nahelegte, zu kündigen und in einen IHK-Ausbildungsring zu wechseln. Wenn sie das nicht täten, dann würden sie so behandelt, als würden sie ihre Ausbildung selbst abbrechen. Vgl: DGB-Jugend: Ausbildung, Jobs und Knete, 1991

neuen Ländern bleiben wollen⁷. Diese Einschätzung wird durch eine Untersuchung des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft von 1991 ergänzt. Von 450 Befragten aus drei Regionen (Brandenburg, Jena und Ostberlin) äußerte jeder 10. Befragte, daß es unter keinen Umständen vorstellbar sei, aus der Region wegzuziehen. Bei 10% der Befragten stand der Beschluß wegzugehen aber bereits fest. 28% zogen eine Wegzug aus beruflichen Gründen in Erwägung und fast 60% sagten, sie würden abwandern, auch wenn es ihnen schwerfiele. Die Soziologin Uta Meier spricht daher von den Jugendlichen in den FNL als einer „Generation auf gepackten Koffern“.

1.3. Arbeit nach der Ausbildung

In enger Verbindung mit der „Abqualifizierung“ der Ausbildungsabschlüsse in den FNL steht auch das Problem der beruflichen Perspektive nach der Ausbildung. Viele Jugendliche rechnen sich daher selbst wenig Chancen im Bezug auf die Verwertung ihrer Ausbildungszertifikate aus. Bei o.g. Untersuchung des Bundesministeriums glaubte nur jeder vierte befragte junge Mann und jede sechste befragte junge Frau, daß sie in ihrem Betrieb bleiben können. Gleichzeitig korrespondiert mit dieser Einschätzung ein unglaublicher „Bildungsoptimismus“ der Jugendlichen, wonach 84% der festen Überzeugung sind, demnächst eine qualifizierte Ausbildung abzuschließen. Lediglich 13% sehen keine guten Aufstiegschancen in ihrem Beruf. Leider zeigt aber die Realität, daß dieser Optimismus sich nicht bewahrheitet.

Es ist vorherzusehen, daß die Jugendlichen nur in geringem Maß die Gelegenheit erhalten werden, nach Abschluß der Ausbildung praktische Erfahrungen zu sammeln. Angesichts der rasanten Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt und den damit verbundenen kontinuierlichen Qualifizierungsnotwendigkeiten hat das fatale Konsequenzen. Jede Ausbildung verliert an Qualität, wenn das Gelernte nicht permanent angewendet und durch Erfahrung verbessert werden kann. Das Problem der Übernahme wird daher weiterhin einen wichtigen Bereich gewerkschaftlicher Arbeit darstellen.

⁷ Ergebnisse einer DDR-repräsentativen Meinungsumfrage MB vom August 1990, S. 32–33, zitiert in: Bericht zur sozialen Situation der Jugend in den neuen Bundesländern IGM-Vorstand, Abt. Jugend, April 1991

Auch mit den Möglichkeiten beruflicher Weiterbildung gibt es enorme Probleme: Die Weiterbildungsträgerlandschaft ist äußerst unübersichtlich und es ist kein Geheimnis, daß sich viele Bildungsunternehmen nur deshalb formiert haben, um öffentliche Mittel zu kassieren. Die herrschende „Goldgräberstimmung“ weckt bei den bildungsbereiten Menschen Hoffnungen, die letztendlich aber oft enttäuscht werden. Zudem liegt der Schwerpunkt in diesem Bereich auf Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen nach AFG (Arbeitsförderungsgesetz) und bietet ausschließlich Arbeitslosen eine Chance.

1.2. Wohnsituation

Auf dem Gebiet der ehemaligen DDR wohnen ca. 2/3 der Jugendlichen bei ihren Eltern.

Jeder dritte Auszubildende lebte in einem sog. Lehrlingswohnheim. Diese waren den zentralen Großbetrieben angegliedert und wurden von ihnen unterhalten. 1989 existierten noch 1340 dieser Wohnheime, die über eine Kapazität von 120.000 Plätzen verfügten. Bis zum Herbst 1990 kostete die Unterkunft in einem Lehrlingswohnheim und die Verpflegung in der angeschlossenen Kantine pro Tag 1,10 Mark – das Leben dort war also für jeden Azubi erschwinglich. Diese Bedingungen haben sich aber gründlich verändert. Ähnlich wie die Berufsschulen wurden auch die Lehrlingswohnheime in die Trägerschaft der Kommunen abgegeben. Ohne finanzielle Hilfen werden die Kommunen kaum in der Lage sein, den Unterhalt der Lehrlingswohnheime auf Dauer zu garantieren.

Leider versuchen einige Kommunen jetzt, ihren Haushalt durch eine horrende Mietsteigerung in den Wohnheimen zu sanieren. Anders kann man z.B. die Versuche in Magdeburg und in Gera nicht verstehen, wo die Magistrate die Miete auf einen Schlag auf 12,50 DM pro Tag (in Gera) bzw. auf eine Monatsmiete von 240,00 DM (in Magdeburg) erhöhen wollten. In Gera bedeutete das eine Mietsteigerung von 1000%! Durch den Widerstand der Azubis, die mit Protestschreiben und spektakulären Aktionen in der Öffentlichkeit auf sich aufmerksam machten, konnte eine Rücknahme dieser unge-

heuren Mietforderung erreicht werden. Trotzdem aber verteuerte sich die Miete in den Lehrlingswohnheimen durchschnittlich um 500% und die Verpflegung kostet nun bis zu 5,00 DM pro Essen.

Der bauliche Zustand aber entspricht in keinsten Weise diesen Preisen. In dem erwähnten Geraer Lehrlingswohnheim stehen 200 Azubis ein Herd mit drei Kochplatten und zwei riesige Kühlschränke zur Verfügung. Es ist normal, daß sich drei Personen einen Raum teilen (in manchen Heimen wohnen die Azubis sogar zu neunt auf einem Zimmer). Es gibt auch Fälle, wo sich rund 30 Menschen zwei Toiletten und fünf Waschbecken teilen⁸.

In vielen dieser Lehrlingswohnheime herrschen noch sehr strenge Heimordnungen, die z.B. Zimmer- und Schrankkontrollen, Ausgehverbote, Nachtruhe um 21.30 Uhr und Besuchsverbot auf den Zimmern vorsehen. Leider sind dies alles keine Beschreibungen aus dem letzten Jahrhundert, sondern Alltag vieler Jugendlicher. Viel besser sieht es auch für diejenigen nicht aus, deren Lehrlingswohnheim dicht gemacht hat und die dadurch gezwungen worden sind, jeden Tag nach Hause zu fahren. Sie verbringen dann einen großen Teil ihrer Freizeit in Zügen und Straßenbahnen ...

Sowohl das Leben im Lehrlingswohnheim, als auch in den elterlichen vier Wänden bergen eine Menge an sozialem Sprengstoff in sich. Die Möglichkeit, selbstbestimmt und selbstverantwortlich zu wohnen und zu leben ist für die Jugendlichen momentan nur in den allerseltensten Fällen realistisch.

1.3. Freizeitgestaltung

Eine im Februar/März 1991 durchgeführte repräsentative Umfrage unter ostdeutschen Jugendlichen zwischen 14 und 25 Jahren zeigt auf, welche Freizeitmöglichkeiten den Jugendlichen in den FNL derzeit noch zur Verfügung stehen:

- 5,2% der Befragten haben in ihrer Nähe keinen Jugendclub / kein Jugendhaus / keinen Jugendladen
- 82,5% haben kein spezifisches Angebot für Mädchen

⁸ vgl. DGB-Jugend: Wohnen, Freizeit, Kultur: 1991

- 33,5% haben keine Einrichtung mit ausschließlichem Tanzangebot
- 33,5% haben kein Kino
- 26,7% keine Sporteinrichtung
- 57% kein Theater
- 21,7% keine Bibliothek⁹.

Auch wenn es viel Kritik an den Aufgaben und der Rolle der FDJ im politischen System der DDR gibt, bleibt festzuhalten, daß die von ihr getragenen Jugendclubs eine Einrichtung waren, die in dieser Form und Konsequenz nur in der DDR existierten. Sie waren staatlich finanziert und geführt und der Kommune nachgeordnet. Nach den X. Weltfestspielen der Jugend 1973 wurden zahlreiche Clubs eröffnet, deren Tätigkeit sich mehr und mehr auf die kulturelle Unterhaltung weg vom „erzieherischen Auftrag“ verlagerten. In den achtziger Jahren erhielten die Jugendclubs entscheidende Impulse durch das Wohnungsbauprogramm der SED, das vorsah, planmäßig in den großen Wohnkomplexen Jugendclubs einzurichten. Die Zahl der Clubs wuchs damals auf 9.500 an und wurde von einem Großteil der Jugendlichen genutzt.

Man unterschied zwischen unterschiedlichen „Kategorien“ von Clubs: staatlich geleitete, hauptamtlich besetzte, hauptamtlich geführte Betriebsjugendclubs und die ehrenamtliche betreuten Clubs. Durch die Wende in der DDR veränderte sich die Jugendclubszene von Grund auf: viele der Betriebsjugendclubs wurden als unrentabel geschlossen, die staatlichen Einrichtungen gingen an die Jugendämter zurück, einige wenige Jugendclubs verblieben beim Kulturamt. In kürzester Zeit war die Zahl der existierenden Clubs auf die Hälfte geschrumpft.

Für das Freizeitverhalten der Jugendlichen waren die Jugendclubs von wichtiger Bedeutung. Sie gehörten zum Alltag und waren die billigste, bequemste (und oftmals einzige) Möglichkeit, Freunde zu treffen, tanzen zu gehen und/oder einfach „eigene“ Räume zu haben. Anzumerken bleibt aber, daß die Jugendclubs letztendlich einem politischen Zweck und nicht der Selbstbestimmung der

⁹ aus: Stiehler, H.J.: Veränderungen in Bedingungen und Verhaltensweisen in der Mediensphäre und Freizeitkultur, in: Kinder und Jugendliche aus der DDR, Ort und Jahr unbek., S. 69

Jugendlichen dienten. Dies wird an der Entscheidungshierarchie der Clubs deutlich: Sie unterstanden in der letzten Zeit ihrer Ratsdienststelle (gleichwohl sie formal eigenständig waren), dem Stadtbezirk für Kultur (inhaltlich und technisch), dem Kultur- und Sportsekretariat der Kreisleitung (inhaltlich) und der Abteilung Erlaubniswesen der Volkspolizei (inhaltlich). Weiterhin hatten mitzureden: die SED-Kreisleitung und der Magistrat der Stadt, Abt. Kultur ...¹⁰.

Die weiter existierenden und mehrheitlich privatisierten Clubs bieten ein fast ausschließlich kommerzielles Angebot an, das somit SchülerInnen, SchulabgängerInnen und arbeitslose Jugendliche klar benachteiligt. Aber auch für die jungen Auszubildenden ist es schwer, mit ihren geringen Ausbildungsvergütungen ein Freizeitprogramm, das sich an westlichen Preisen orientiert, zu finanzieren. Alternativen wie z.B. Jugendräume, Jugendcafés und selbstverwaltete Jugendprojekte gibt es noch viel zu wenig. Werden Jugendliche oder Vereine aktiv und wollen Räume für Jugendliche anmieten, stehen sie oft vor großen Schwierigkeiten: In den Ämtern fühlt sich niemand verantwortlich, Eigentumsverhältnisse sind unklar, die Mietpreise zu hoch, Fördertöpfe unbekannt oder aber nicht erreichbar. Nur wer lange durchhält, kommt am Ende (vielleicht) zum Ziel. Durch die gegenwärtigen Bedingungen wird verhindert, daß die Jugendlichen eine Basis finden, auf der sie sich Freiräume schaffen und ihren Interessen entsprechend aktiv sein könnten.

1.4. Zur allgemeinen Situation der Jugendlichen in den FNL

Im gegenwärtigen Zeitraum werden die Jugendlichen in den FNL mit Problemlagen konfrontiert, die für sie neuartig sind, und die sie aus den alten DDR-Zeiten nicht kennen. Die berufliche und persönliche Perspektive ist für viele junge Menschen schlagartig in Frage gestellt worden. Arbeitsplatz und Ausbildung waren in der DDR garantiert; nun plötzlich sehen sich auch diejenigen betroffen, die in der DDR Berufe erlernten, die nie gefährdet und angesehen waren (SchneiderInnen, KosmetikerInnen, große Teile des Handwerks etc.). Statt dessen drohen jetzt Lehrstellenmangel und Arbeitslosigkeit. Ein kleiner Hoffnungsschimmer stellt meist nur der Weg in eine Umschulung

¹⁰ Vgl. Fügmann, Birgit: Die Rolle von Jugendclubs in der DDR, in: B(r)uchstück, Förderverein für Jugend- und Sozialarbeit, Berlin 1991, S. 8

dar. Viele machen die Erfahrung, daß das, was früher gut war, nun plötzlich nichts mehr gelten soll.

Auch die Jugendlichen, die in den letzten zwei Jahren in das „Jugendalter“ hineingewachsen sind und mit der ehemaligen DDR vielleicht keine solchen konkreten Erinnerungen verbinden, werden in der Schule mit den neuen Anforderungen konfrontiert: neuer Lehrstoff ohne Schulbücher; die Erweiterung der Zensuren von 5 auf 6; LehrerInnen, die oft mit den neuen Lehranforderungen und -inhalten überfordert sind; die Entscheidung, auf welchen Schulzweig man gehen soll und die ungleich bewerteten Ost- und West-Abiture. Überall wird von den Jugendlichen verlangt, die Vergangenheit möglichst schnell und reibungslos über Bord zu werfen.

Nach Ansicht der JugendforscherInnen erlebt ein großer Teil der Jugendlichen in den FNL die „neue“ Situation sehr gespalten: einerseits sehen sie die neuen Möglichkeiten und Perspektiven (Konsum, Reisefreiheit, demokratische Mitbestimmungsmöglichkeiten, berufliche Chancen), andererseits stehen sie aber vor der Schwierigkeit, diese theoretischen Möglichkeiten auch praktisch erreichen zu können¹¹.

Vor diesem Hintergrund wird es auch verständlich, warum viele Menschen sich ohnmächtig fühlen und denken, sie seien dem politischen System ausgeliefert. Laut der Shell-Studie von 1991 glaubten 80% der Befragten im Alter zwischen 13 und 29 Jahren, daß sie von den Politikern sowieso nur betrogen werden.

Arbeitslosigkeit, Wohnungsnot und Perspektivlosigkeit sind zweifellos mit dafür verantwortlich, daß unter den Jugendlichen die Tendenzen zu Gewalt und politischem Extremismus erschreckend zunehmen. Das ist kein Phänomen, das nur für die neuen Länder gilt, sondern besteht in den Altbundesländern ebenso. Es ist auch kein spezifisches Jugendproblem, sondern Ergebnis der bundesrepublikanischen Ellenbogengesellschaft. Vor diesem Hintergrund ist aber gewerkschaftliche Jugendarbeit geforderter denn je.

¹¹ Die 1991 erhobene Shell-Studie zeigt in ihrem Ergebnis diese Ambivalenz auf. Als wichtigste Veränderung seit dem Fall der Mauer nannten die Befragten: 50% die Reisefreiheit, 39% die Kurzarbeit, 25% Kauf- und Konsumfreiheit, 16% Meinungs- und Redefreiheit, 13% die soziale Unsicherheit. Vgl.: Jugend 92 – Lebenslagen, Orientierungen und Entwicklungsperspektiven im vereinten Deutschland, 11. Shell Jugendstudie, psydata 1992

II. JUGENDLICHE UND GEWERKSCHAFTEN

Gewerkschaftliche Jugendarbeit hat den Zweck, Orientierungen anzubieten, die Jugendlichen in die Lage zu versetzen, sich zu wehren und Solidarität zu praktizieren. Es zeigt sich aber, daß die Jugendlichen in unserer Organisation nur verhalten in Erscheinung treten und von den Möglichkeiten einer selbstbestimmten und eigenständigen Politik keinen Gebrauch machen. Nach den Erfahrungen des letzten Jahres glauben wir, daß dies in mehreren Faktoren begründet liegt:

II.1. Aufbau aus dem Nichts?

Fehlende jugendspezifische Strukturen in der Ex-DDR

In der DDR wurden die Jugendinteressen über die FDJ nach außen definiert. Ihre Aufgabe war es u.a. „die politischen, geistig-kulturellen und ökonomischen Initiativen“¹² der Jugendlichen zu organisieren und in Einklang mit dem Staat zu bringen. Die FDJ war das wesentliche Erziehungsinstrument des Staates zur Heranbildung einer das Gesellschafts- und Herrschaftssystem in der DDR bejahenden jungen Generation.

Plurale Jugendstrukturen konnten sich unter diesem Alleinvertretungsanspruch der FDJ nur schwer entwickeln. Zwar existierte wohl in jeder größeren Stadt eine „Jugendzene“, die ihren Treff in einem Club oder einem Café hatte. Sie wurden staatlich bestenfalls geduldet und stellten für die Jugendlichen eine Nische dar. Die sich in den letzten Jahren analog zum Westen entwickelnden und sich immer stärker ausdifferenzierenden „Jugendkulturen“ wurden aber dann restriktiv behandelt, wenn man die „sozialistische Moral“ gefährdet sah (also bei Punks, Gruffis, usw.). Während sich die offizielle Jugendpolitik stets im Konsens mit dem Staat vollzog, boten kirchliche Gruppen kleine Freiräume. Unter dem Schutz der evangelischen und der katholischen Kirche konnten sich Jugendliche treffen und fanden dort teilweise auch einen Ort, wo sie ihre Interessen einbringen und verwirklichen konnten. Quantitativ gesehen war aber die offizielle Jugendpolitik um vieles dominanter, was zur Folge hatte, daß die jahrzehntelange Pseudo-Vertretung von Jugendinter-

¹² aus: Einheit, 1982, H 10, S. 988

essen durch den Staat die eigenständige Interessenvertretung junger Menschen nachhaltig behinderte.

Wir machen die Erfahrung, daß viele Jugendliche die „Nase voll“ haben von Politik. Häufig ist ihnen unbekannt oder aber es fehlen die praktischen Erfahrungen, wie man betriebliche und überbetriebliche Jugendstrukturen und Jugendarbeit aufbaut. Dies mag auch an der Unwissenheit liegen, wozu eigene Jugendstrukturen dienen sollen, welche Chancen darin liegen und wie man dort einbringen soll und kann. Ein Bewußtsein darüber, daß Jugend ein eigenständiger Politikbereich sein muß, weil niemand sich um die Jugend kümmert, wenn sie es nicht selbst tut, ist erst langsam im Kommen.

II.2. Die anders verlaufende Jugendphase in der ehemaligen DDR. Man ist so alt, wie man sich fühlt ...

In den alten Bundesländern steigt das Alter der Auszubildenden an, wodurch sich die Phase bis zur ökonomischen, d.h. elternunabhängigen, Selbständigkeit verlängert. In der ehemaligen DDR sah das ganz anders aus: junge Menschen verließen früh die Schule, beendeten relativ jung ihre Ausbildung und gründeten eher Familien als ihre westdeutschen Altersgenossinnen. Diese Personengruppe, die sich meist in der Altersspanne zwischen 22 und 25 Jahren befindet, fühlt sich zum Großteil gar nicht angesprochen, wenn es sich um Jugendpolitik und die Formulierung von jugendspezifischen Interessen handelt.

Eine gewerkschaftliche Jugendarbeit, die diese Personengruppe integrieren will (das betrifft also junge Männer und Frauen mit Kindern, ArbeitnehmerInnen nach der Ausbildung, etc.) muß sich daher auch verstärkt mit deren Situation unter den veränderten gesellschaftlichen und ökonomischen Bedingungen auseinandersetzen und sich mit ihrem Angebot auch auf diese Zielgruppen einrichten.

II.3. Distanziertes Verhältnis zu gewerkschaftlichem Engagement

Wie überall, ist auch in den FNL „die Jugend“ nicht einheitlich, sondern ein sehr buntes und verschiedenes Häufchen mit unter-

schiedlichen Wünschen, Problemen, Hoffnungen und Einstellungen. Ähnlich dürfte momentan aber vielen Jugendlichen eine ungewisse Zukunft und die daraus resultierende Schwerpunktverlagerung vom früheren „Kollektiv“ auf die eigene berufliche und persönliche Entwicklung sein.

Es ist festzustellen, daß die herrschende Rechtsunsicherheit, die Ungewißheit und die vagen Vorstellungen darüber, „wie Kapitalismus funktioniert“, bei vielen entweder eine Verweigerung oder ein rigides Leistungsdenken zutage fördern. Bei beiden Einstellungen spielen Gewerkschaften keine große Rolle.

Aufgrund der bereits beschriebenen fehlenden jugendspezifischen Interessenvertretungen in der Ex-DDR können wir bei unseren Versuchen des Aufbaus einer funktionierenden gewerkschaftlichen Jugendarbeit nicht von einer bestehenden Bereitschaft zu aktiver Mitarbeit ausgehen.

In der ÖTV gibt es viele jugendliche Mitglieder; sie beteiligen sich in den unterschiedlichsten Bereichen gewerkschaftlicher Arbeit. Ein Großteil der Jugendlichen wird aber erst dann auf die Gewerkschaft aufmerksam, wenn sie konkret persönlich betroffen sind (in Fragen des Rechtsschutzes beispielsweise). Häufig wird die Erwartung an uns herangetragen, alle Probleme lösen zu können, Arbeits- und Ausbildungsplätze zu schaffen oder zu vermitteln. Seltener aber finden sich Jugendliche, die bereit sind, die eigenen Probleme auf die gesellschaftlichen Zusammenhänge zu übertragen und im Rahmen gewerkschaftlicher Arbeit Handlungsstrategien zu entwickeln. Wenn es aber Jugendliche gibt, die in der gewerkschaftlichen Jugendarbeit mitarbeiten wollen, werden sie sehr schnell mit Ämtern, Gremienarbeit und Funktionen überlastet. Dies stößt schnell an die Grenzen von Zeit, Lust und Belastbarkeit.

Die von Arbeitslosigkeit bedrohten oder bereits arbeitslos gewordenen Jugendlichen fühlen sich durch die gegenwärtige Gewerkschaftsarbeit ohnehin nicht angesprochen. Tatsache ist, daß wir uns wirklich zu wenig konkret mit den Problemen und dem Alltag der arbeitslosen Jugendlichen auseinandersetzen und ihnen keine Angebote der Zusammenarbeit machen. Von diesen Jugendlichen kann auch keine Solidarität und kein Engagement erwartet werden,

wenn man nicht mit einer Arbeit auf sie zugeht, in der sie sich und ihre Situation wiederfinden.

BISHERIGE ERFAHRUNGEN IM AUFBAU GEWERKSCHAFTLICHER JUGENDSTRUKTUREN UND JUGENDARBEIT

Beim Aufbau der gewerkschaftlichen Jugendstrukturen und der Jugendarbeit sahen und sehen wir uns mit objektiven Hindernissen konfrontiert.

In den letzten anderthalb Jahren haben die Bezirke aus den Altbundesländern versucht, sich mit Hilfe eines „Patensystemes“ am Aufbau in den neuen Ländern zu beteiligen. Allerdings erwies es sich als nicht leistbar, Jugendarbeit zu initiieren, ohne Arbeitskapazitäten zu erweitern. Die KollegInnen aus dem Westen waren daher häufig arbeitstechnisch überlastet, wirkten aber dennoch entscheidend am Aufbau von Interessenvertretungen in den Betrieben und Dienststellen und mit dem Angebot von Bildungsmaßnahmen mit.

Jugendarbeit kann nur stattfinden, wenn vor Ort Leute sind, die sich kontinuierlich darum kümmern und den Kontakt zu den Jugendlichen halten. In den Kreis- und Bezirksverwaltungen wurden mehrheitlich zwar SekretärInnen eingestellt, denen aber häufig im Geschäftsverteilungsplan die Gruppe „Jugend“ lediglich zugeteilt wurde. Faktisch blieb und bleibt ihnen aber keine Zeit, eine weitergehende Jugendarbeit aufzubauen, die den Bedingungen entsprechend intensiv sein müßte. Die Ausarbeitung neuer Konzepte und neuer Wege in der Jugendarbeit, wie sie für die FNL notwendig wäre, ist unter den gegebenen Umständen nicht möglich.

III.1. Was ist bisher „gelaufen“?

Im Vordergrund der bisherigen Bemühungen standen der Aufbau der gewerkschaftlichen Jugendstrukturen, d.h. schwerpunktmäßig die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretungen in den Betrieben und Dienststellen sowie eine unter der Patenschaft der Westbezirke stehende Bildungsarbeit.

Viel Zeit wurde auf die Suche nach den gewerkschaftlich organisierten Jugendlichen verwendet, da nicht jeder Jugendliche sofort den

Weg in die entsprechende Kreisverwaltung fand. Jugendliche Gewerkschaftsmitglieder gibt es viele; manche Kreisverwaltungen haben mehr organisierte Jugendliche, als die kleineren Westbezirke Mitglieder insgesamt. Durch die Arbeitsüberlastung ist es aber nicht möglich, an alle Jugendlichen persönlich heranzutreten und auf diese Weise die bestehenden Hemmschwellen abzubauen.

Hieran wird auch der „Teufelskreis“ deutlich, in dem sich die haupt- und ehrenamtlichen Personen vor Ort derzeit befinden: Die gegebenen Bedingungen lassen es nicht zu, intensive Betreuungsarbeit in den Betrieben, Verwaltungen und Krankenhäusern zu leisten. Häufig kann nur dort Betreuung gewährleistet werden, wo Betriebs- und PersonalrätInnen sich eines Großteils dieser Arbeit annehmen. Allein die JAV-Wahlen nahmen ein großes Zeitkontingent in Anspruch. Dies ergibt sich aus dem weiten regionalen Umfeld (Flächenkreisverwaltungen), über das sich die Kreisverwaltungen erstrecken, als auch aus der Tatsache, daß fast alle SekretärInnen den Jugendbereich nur als eine unter vielen anderen Aufgaben betreuen.

Viele der Jugendlichen können sich aufgrund der herrschenden Unsicherheiten und der Angst um ihren Ausbildungsplatz nicht gegen Verstöße wehren, selbst wenn sie wissen, daß sie einklagbare Rechte haben. Hilfe durch die ÖTV kann aber aus der Arbeitsbelastung heraus erst geleistet werden, wenn wir direkt angesprochen werden. Momentan ist noch nicht überall bekannt, wo ausgebildet wird und wo JAV'en existieren.

Unsere derzeitige Bildungsarbeit wendet sich daher konkret an die Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen in den Dienststellen und Betrieben. Ein weit gespannteres Seminarangebot mit vielfältigeren Themen ist unter den derzeitigen Bedingungen kaum möglich, weil es in den neuen Ländern noch keine Bildungsurlaubsgesetze gibt. Für die Jugendlichen bedeutet das, daß sie keine Freistellungsmöglichkeiten (es sei denn, sie sind gewählte JAVler) besitzen, um an Bildungsveranstaltungen teilzunehmen.

Neben unserer schlechten Personalsituation in den neuen Ländern, die die Jugendarbeit bisher verhinderte, zeichnet sich ab, daß nur ein kleiner Teil der organisierten Jugendlichen bereit ist, sich weiter-

gehend in den uns bekannten Strukturen zu engagieren. Es existieren weitgehend noch keine Kreis- und Bezirksjugendausschüsse.

Prinzipiell stellt sich die Frage, ob die geringe Beteiligung der jungen Menschen an Jugendpolitik nicht auch in den uns bekannten Strukturen und Partizipationsmustern begründet liegt.

Das heißt nicht, daß die bisher geleistete Arbeit überflüssig wäre, statt dessen aber ist zu überlegen, ob sie nicht um Bereiche erweitert werden muß, die die spezifischen Bedingungen der Jugendlichen in den FNL aufgreifen.

IV. Formen und Inhalte gewerkschaftlicher Jugendarbeit

Gewerkschaftliche Jugendarbeit in den FNL bedarf veränderter Ansatzpunkte. Das heißt nicht, daß die „konventionellen“ Formen der Interessenvertretung und die „klassischen“ Themen der Bildungsveranstaltungen überflüssig geworden wären. Angesichts der Arbeitsplatzknappheit und der herrschenden Ausbildungsbedingungen ist gewerkschaftliches Handeln wichtiger denn je.

Jugendarbeit und Jugendpolitik unter diesen Vorzeichen sollte folgendermaßen aussehen:

1. Jugendliche sollen sich mit den gewerkschaftspolitischen Zielen identifizieren können. Das heißt, daß sie diese maßgeblich mitgestalten und ihre Kompetenzen in unterschiedlichen Bereichen einbringen können müßten. Eine Heranführung der jungen Azubis und ArbeitnehmerInnen an die gesetzlichen Mitwirkungs- und Mitgestaltungsmöglichkeiten ist daher unerläßlich. Wichtige Themen sind insbesondere Tarifpolitik, Arbeitsschutz und Arbeitsrecht, Jugendarbeitsschutzgesetz, Berufsbildungspolitik, Qualität der Ausbildung und Übernahme. Dies könnte in Form von Seminaren und Bildungsveranstaltungen geschehen, wobei aber klar ist, daß diese nicht die Auseinandersetzung mit den genannten Themenbereichen im Betrieb ersetzen können. Angestrebt wird, daß sich kontinuierliche Arbeitszusammenhänge zu diesen Themen ergeben. Diese Arbeitszusammenhänge sollen ausgebaut werden und auf Kreisjugendausschüsse orientieren, um die demokratische Absicherung und Legitimation zu garantieren.

2. Jugendliche sollen intensiv an die gewerkschaftliche Tarifpolitik herangeführt und damit in die Lage versetzt werden, ihre eigenen tariflichen Forderungen kompetent innerhalb von Tarifkommissionen einbringen zu können.

3. Es ist wichtig, darauf zu achten, die Richtlinien des BBiG (Berufsbildungsgesetzes) zu erfüllen und die Berufsbildungsausschüsse mit gewerkschaftlich orientierten Kräften zu besetzen. Ihre Aufgabe ist die Gestaltung, die Mitarbeit und die Überwachung der Aus- und Fortbildung.

4. Ein weiterer Punkt ist die gezielte Qualifizierung von InteressenvertreterInnen, um ihnen ein Instrumentarium der Gegenwehr zu verschaffen.

5. Es müssen weitere Informationskampagnen und -material erstellt werden (berufsspezifische Zielgruppenprospekte z.B.). In diesem Sinne sollte auch Material zu den Themen Wohngeld, Arbeitslosengeld, Sozialrecht etc. erarbeitet werden.

6. Neben der Aufklärung über gesellschaftliche Strukturen und detailliertes Wissen über Recht, Tarifstrukturen u.ä. müssen gleichrangig die Herausbildung von demokratischen Prinzipien und demokratischem Verhalten als Basis des sozialen und kollektiven Handelns durch die gewerkschaftliche Jugendarbeit befördert werden. Diese Kompetenzen lassen sich nur durch die Praxis entwickeln.

Gremienarbeit unter diesem Vorzeichen soll planende und koordinierende Funktion einnehmen. Gewerkschaftliche Jugendarbeit benötigt daneben vor allem Freiräume, die die Selbstorganisation und Selbstbestimmung der Jugendlichen möglich macht. Der Arbeit in und an unterschiedlichen Jugendprojekten kommt daher verstärkte Bedeutung zu.

7. Angesichts dessen, was sich momentan an unlauteren „Umschulungsmaßnahmen“ und „Fortbildungen“ auf dem Gebiet der FNL abspielt, ist es nötig, als Gewerkschaft soweit wie möglich mit Aufklärung, Beratung und Einflußnahme auf der politischen Ebene gegen diese Entwicklungen vorzugehen.

8. Jugendliche müssen verstärkt in die „westlich besetzte“ Jugendbildung eingreifen. Daher ist eine TeamerInnenqualifizierung gefordert, die sowohl die Erfahrungen aus dem Westen aufgreift, als auch Platz läßt für die Erfahrungen der DDR-Jugendlichen.

9. In die gewerkschaftliche Jugendarbeit sollen auch allgemeinbildende und beruflich bildende Elemente aufgenommen werden, die den Jugendlichen einen sofort verwendbaren individuellen Nutzen garantieren.

10. Selbstbestimmte Jugendpolitik sollte auch im Rahmen von Projekten ablaufen, die auf Bereiche abzielen, die bisher zu wenig berücksichtigt wurden. Betriebliche Fragestellungen können dort bearbeitet werden, wenn die Jugendlichen das wollen; sie müssen aber nicht im Vordergrund stehen. Gewerkschaft muß als außerbetriebliche Interessenvertretung vor Ort erfahrbar sein; nur so kann sie bei den Jugendlichen Vertrauen in ihre Leistungs- und Gestaltungsfähigkeit erwecken. Da für viele Jugendliche eine Anbindung an betriebliche Gewerkschaftsarbeit momentan nicht bzw. nicht auf Dauer möglich ist, hängt ihre Bereitschaft, sich zu engagieren, entscheidend davon ab, inwieweit gewerkschaftliche Jugendarbeit Orientierungshilfen für die derzeitigen Probleme der Jugendlichen bieten kann und inwieweit den Jugendlichen unmittelbare Unterstützung bei ihren Alltagsproblemen zukommt.

11. Die gewerkschaftliche Jugendarbeit in den neuen Ländern muß in der Gesamtorganisation immer berücksichtigt werden. Bei der Auseinandersetzung um Politik, wie sie sich derzeit sichtbar in Ost und West vollzieht und in der Gründung von „Komitees für Gerechtigkeit“ mündet, muß die ÖTV-Jugend ein lebendiger Ort für politische Diskussionen und kontroversen Meinungs austausch sein.

IV.2. Schlußfolgerung und Forderungen

Eine Jugendarbeit, die die konsequente Interessenvertretung der Jugendlichen, die Verbesserung der Ausbildung und die Schaffung von Freiräumen zur Überwindung der Orientierungslosigkeit zur Aufgabe hat, ist unter den derzeitigen Bedingungen nicht durchführbar.

Bei dem Aufbau der Jugendarbeit vor Ort haben wir mit objektiven Behinderungen zu kämpfen, nämlich

- der zu dünnen Personaldecke im Jugendbereich
- den fehlenden Freistellungsmöglichkeiten für TeilnehmerInnen an Bildungsveranstaltungen und
- der oft ungeklärten Finanzierung von Projekten und Veranstaltungen in der Jugendarbeit.

Eine umfassende Jugendarbeit, die unseren angestrebten Zielen gerecht wird, baut aber auf diesen drei genannten Aspekten auf. Unsere Forderungen beziehen sich daher auf die Überwindung dieser drei Punkte.

D.h., daß wir auf der politischen Ebene dafür eintreten, in den neuen Ländern so schnell als möglich Bildungsurlaubsgesetze zu installieren. Nur so wird den Jugendlichen, die nicht als JAVler agieren, ein gesetzlicher Freistellungsanspruch für ihre Mitarbeit geschaffen.

Auf der innerorganisatorischen Ebene plädieren wir für die Einstellung von zusätzlichen SekretärInnen für Jugend in den Kreis- und Bezirksverwaltungen.

Wie bereits dargestellt, sind bis jetzt die Strukturen, die zu einer „normalen“ funktionierenden betrieblichen Jugendarbeit notwendig sind, noch nicht aufgebaut. Dies kann nur geleistet werden, wenn in den Kreis- und Bezirksverwaltungen SekretärInnen eingestellt werden, die ausschließlich im Bereich Jugend tätig sind.

Darüber hinaus dürfen diese Strukturen aber nicht als einziger Ansatzpunkt für Jugendarbeit betrachtet werden. Die Überlegung, Strukturen aus den Altländern lediglich zu übertragen und sich rein taktisch an die Situation anzupassen, reduziert die politische Dimension dessen, was sich in der neuen Bundesrepublik vollzieht, auf oberflächliche und letztendlich erfolglose Organisationsversuche.

Da wir davon ausgehen, daß in den FNL Umbrüche stattfinden, die die Identität der Menschen voll erfassen, muß gewerkschaftliche Jugendarbeit neben der konsequenten Interessenvertretung auch weitreichendere Gestaltungsmöglichkeiten erschließen (Projekte, Beratung, Kommunikationsmöglichkeiten).

Angesichts der vielfältigen Aufgaben, die sich durch die Situation der Jugendlichen in den FNL ergeben, soll durch Projektarbeit mit beruflich bildendem oder allgemein politischem Charakter die Möglichkeit einer punktuellen Mitarbeit in der ÖTV-Jugend geschaffen werden. Diese Projekte sollen und können nicht unbedingt Regelaufgaben der ÖTV erfüllen. Ihre Notwendigkeit ergibt sich aber aus der Situation der Jugendlichen in den FNL, als auch aus der kritischen Reflexion über den desolaten Zustand der Jugendarbeit in den neuen Ländern. Neue Wege in der Jugendarbeit einzuschlagen kostet aber Geld; Geld, das in den meisten Fällen nicht problemlos zur Verfügung steht. Wir fordern daher den gHV auf, eine verstärkte Finanzierung staatlicherseits einzuklagen und in der eigenen Organisation toleranter im bezug auf die Finanzierung unserer Vorhaben zu reagieren. Unser Ziel ist es, den Jugendlichen die Option auf die Partizipationsmöglichkeiten unserer Organisation zu garantieren und gleichermaßen Freiräume zu erschließen, die es ermöglichen, selbstbestimmt Handlungsstrategien auszuarbeiten und praktizieren zu können.

Jugendbildungsarbeit

Die gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit ist ein wichtiger unterstützender Bestandteil der gewerkschaftlichen Jugendarbeit. Unter Bezugnahme auf die Bildungskonzeption II bleibt es mehr denn je Aufgabe der gewerkschaftlichen Jugendbildungsarbeit:

Aus der Einsicht in die Situation und in Übereinstimmung der grundlegenden Interessenlage aller abhängig Beschäftigten, Gemeinsamkeiten zu erarbeiten:

- die Fähigkeit, selbständig Einschätzungen zu entwickeln und zu gewerkschaftlichen Perspektiven zu bündeln;
- die Fähigkeit weiterzuentwickeln, gesellschaftliche Interessenlagen, Zusammenhänge und Vorgänge zu erkennen und bewerten zu können;
- zu solidarischem Handeln und Durchsetzen zu befähigen.

Grundsätzlich kann von gemeinsamen Erfahrungshintergründen und Interessenlagen der Lohnabhängigen ausgegangen werden. Allerdings stellen Differenzierung, Individualisierung und Verunsicherung erhöhte Anforderungen an unsere Bildungsarbeit und verleihen ihr größeres Gewicht, da vordergründig größere, konfliktträchtigere Unterschiede in den Ausgangspositionen der Teilnehmenden stehen und mehr Aufmerksamkeit erforderlich ist, um die gestiegenen Erwartungen der Teilnehmenden zu bearbeiten und in längerfristige Diskussionsbereitschaft und Engagement umzuwandeln.

Mit den Aufgaben bleiben auch die zentralen Inhalte gewerkschaftlicher Bildungsarbeit an sich unberührt. Selbstverständlich bedürfen sie einer ständigen Anpassung an die neuen Daten und der bewußten Wahrnehmung und Vermittlung von Veränderungen. Mit der zunehmenden Komplexität und Differenziertheit der gesellschaftlichen Realität kommt der Erarbeitung grundlegender Zusammenhänge („Theorie“) steigende Bedeutung zu.

Ökonomische, soziale, rechtliche und betriebliche Vorgänge müssen zu ganzheitlichen Sichtweisen verknüpft werden, damit gemeinsame Lagen und Interessen herauskristallisiert und zu gewerkschaftlichen Handlungsperspektiven verarbeitet werden können. Eine Politisierung in diesem Sinne soll ein Beitrag zur Wahrnehmung des umfassenden Gestaltungsauftrages der ÖTV sein.

Die Jugendbildungsarbeit ist vielfach nicht nur ein ergänzender Faktor in der gewerkschaftlichen Arbeit, sondern häufig auch der erste intensivere Kontakt, den junge Mitglieder (und auch Nicht-Mitglieder) mit der ÖTV haben. Nicht nur deshalb muß die Jugendbildungsarbeit Räume öffnen, in denen TeilnehmerInnen ihre eigenständige Position zur ÖTV und ihre politischen Positionen entwickeln können. Auch JAV-Seminare sollten sich nicht ausschließlich auf das Durchnehmen von Gesetzen beschränken, sondern die Ansprüche und Erwartungen der Auszubildenden und jungen Beschäftigten sowie Handlungsmöglichkeiten auf verschiedenen Ebenen einbeziehen.

Obwohl die Notwendigkeit eines differenzierten Bildungsangebotes unbestritten ist, bedarf es eines Gesamtkonzeptes für die Jugendbildungsarbeit. Um ein solches Gesamtkonzept zu erstellen, sind die verschiedenen Konflikte, die es in der Jugendbildungsarbeit gibt, einer sachlichen Klärung zuzuführen. Ohne diese Klärung kann ein Gesamtkonzept nur ein formaler Rahmen sein. Ziele eines solchen Konzeptes sind:

- a) die Benennung gemeinsamer inhaltlicher Kern- und Berührungspunkte der gesamten Jugendbildungsarbeit in der ÖTV;
- b) der Versuch einer Abstimmung, Ergänzung und Koordination der Jugendbildungsarbeit zwischen den verschiedenen Ebenen der Organisation mit dem Ziel, Überschneidungen, Lücken und unnötige Abgrenzungen abzubauen bzw. zu vermeiden.

Dies steht nicht im Gegensatz zu der Möglichkeit, innovative Konzepte, Themen und Ideen zu erproben.

Kreisverwaltungen

In den Kreisverwaltungen sind die Jugendlichen auf die Bildungsangebote am leichtesten anzusprechen und zu interessieren. Die Jugendbildungsarbeit hat auf der Ebene der Kreisverwaltungen einen besonderen Stellenwert, da sie einen wichtigen ergänzenden Faktor der betrieblichen/örtlichen Jugendarbeit darstellt.

Auch durch umfassende bezirkliche Angebote sind die Kreisverwaltungen nicht aus der Verantwortung entlassen, örtliche/betriebliche Jugendarbeit durch Seminarangebote zu unterstützen.

Die Seminarinhalte sollen sich insbesondere an der örtlichen Jugendarbeit orientieren und örtliche/betriebliche Problemstellungen aufgreifen. Hier erhalten sie für die Jugendarbeit auch einen qualifizierenden Charakter.

Zur Weiterentwicklung der örtlichen/betrieblichen Jugendbildungsarbeit ist eine Koordination mit der bezirklichen Jugendbildungsarbeit sinnvoll.

Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, ist eine Qualifizierung der MitarbeiterInnen notwendig, die in Zusammenarbeit mit dem Bezirk und ggfs. mit dem Bundesjugendsekretariat erfolgen sollte.

Bezirksverwaltungen

Neben einer eigenständigen Bildungsarbeit ist es Aufgabe der Bezirke, die Angebote der Kreisverwaltungen zu koordinieren, zu unterstützen und eine kontinuierliche inhaltliche Diskussion und einen Informationsaustausch über die Jugendbildungsarbeit zu gewährleisten. Hierzu ist es sinnvoll, daß bezirkliche MitarbeiterInnenkreise bestehen, in denen auch diejenigen mitarbeiten, die in den Kreisverwaltungen und auf der Hauptverwaltungsebene teamen.

Die Bezirke wollen sowohl Angebote für die Kreisverwaltungen machen, die keine eigenständige Jugendbildungsarbeit durch-

führen, als auch ein eigenständiges Seminarprogramm anbieten. Dieses soll sowohl grundlegende und aufbauende Angebote für alle Interessierte und FunktionärInnen beinhalten, wozu vor allem gesellschaftspolitische Grund-, Aufbau- und Fortgeschrittenenseminare, Seminare für gewerkschaftliche FunktionärInnen und BildungsmitarbeiterInnen und Seminare für Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen gehören. Darüber hinaus wäre es sinnvoll, Seminare anzubieten, die den politischen Schwerpunkten des Bezirkes gerecht werden und den Jugendlichen die Möglichkeit geben, ihr eigenes politisches Agieren zu hinterfragen und eigene Politikkonzepte zu entwickeln.

Hauptverwaltung

Aufgabe der Jugendbildungsarbeit auf der Hauptverwaltungsebene ist es, die wichtigen Auseinandersetzungen über Gewerkschaftspolitik und Jugendpolitik im Rahmen der Jugendbildungsarbeit zu bearbeiten und so ein Forum für Informationsaustausch und kontroverse Debatte zu bieten. Zu diesem Zweck gibt es ein eigenständiges Jugendbildungsprogramm, dessen Schwerpunkte in der Bearbeitung von aktuellen politischen Fragen, gesellschaftlichen Entwicklungen, aber auch von berufsfachlichen Fragen liegen. Vorrangig richtet sich das Bildungsangebot auf Bundesebene an junge Mitglieder und FunktionärInnen der Organisation. Es sollen weitergehende Angebote gemacht werden, beispielsweise Seminarangebote, die einen überbezirklichen Austausch ermöglichen oder Themen, die ein weitergehendes Fachwissen der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen erfordern.

Bildungsangebote im Themenbereich Diskriminierung von gesellschaftlichen Minderheiten werden auf der Ebene der Hauptverwaltung angeboten, da die Erfahrung der letzten Jahre gezeigt hat, daß diese aufgrund der geringen TeilnehmerInnenzahlen auf Bezirks- oder Kreisverwaltungsebene ausfallen. Darüber hinaus ist es politisch notwendig, die Frage der Diskriminierung von Minderheiten in der Gesellschaft dauerhaft in der Seminararbeit zu verankern, auch wenn es (noch) keine entsprechende Nachfrage in den Bezirks- und Kreisverwaltungsebenen gibt.

Spezielle Angebote für JAVen müssen auf allen Ebenen der ÖTV Jugend erbracht werden. Auch hier gilt, daß dezentrale Angebote anzustreben sind. Begründete Ausnahmen ergeben sich zum einen bei den Stufenvertretungen und in den Bereichen, in denen aufgrund der personellen Situation keine eigenständigen Angebote erbracht werden können.