



Name _____ Vorname _____

Straße/Hausnummer _____

Postleitzahl/Wohnort _____

Telefon _____ Geburtsdatum _____

E-Mail _____

Betrieb: Name und Ort _____

männlich weiblich vollzeitbeschäftigt teilzeitbeschäftigt

Auszubildende/r bis: _____ Student/in

gewerbl. Arbeitnehmer/in Angestellte/r kaufm. techn. Meister

Nationalität _____

Mitgliedsbeitrag (€ des monat. Bruttoverdienstes) _____ ab Monat _____

geworben durch (Name und Betrieb) _____

Einzugsermächtigung/Bankverbindung

Kto.Nr. _____ Bankleitzahl _____

Name des Kreditinstituts _____ Ort _____

in PLZ _____

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung in Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften personenbezogene Angaben über mich in Höhe von _____ € weiterverarbeitet. Hiermit ermächtige ich wiederum die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 des Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von _____ % des satzungsmäßigen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuheben. Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Ort/Datum/Unterschrift

Wir brauchen genügend betriebliche Ausbildungsplätze, um jede/n jugendliche Bewerber/in zu versorgen. Die Einstellung darf keine reine Selektion nach Schulnoten sein, auch Schwächere müssen berücksichtigt werden. So können wir Bildungsreserven erschließen und Potentiale entdecken, insbesondere von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, ohne zugleich auf hochwertige Ausbildung zu verzichten. Zwischen beruflicher und akademischer Bildung muss mehr Durchlässigkeit bestehen, das heißt zum Beispiel: leichtere und schnellere Wege zum Ingenieur, aber ohne Qualitätsabstriche.

In den Unternehmen muss eine bessere Personalplanung betrieben werden, um den anstehenden Fachkräftebedarf in den nächsten Jahren durch Aus- und Weiterbildung zu decken. Die Betriebsräte müssen ihre Mitbestimmungsrechte nach BetrVG § 96-98 voll ausschöpfen.



Alle, die wollen, müssen einen betrieblichen Ausbildungsplatz erhalten.

Qualifizierung ist nicht nur berufliche Erstausbildung, sondern lebensbegleitendes Lernen für alle Alters- und Beschäftigtengruppen, wie es der IG Metall-Tarifvertrag Qualifizierung vorsieht. Moderne arbeitsintegrierte Lernkonzepte müssen etabliert werden, um alle zu erreichen. In den Unternehmen brauchen wir eine neue Lernkultur und das Recht auf Weiterqualifizierung für jede/n Beschäftigte/n (z.B. Lernzeitkonten), begleitet vom Aufbau betriebsnaher Beratungs- und Unterstützungsstrukturen.

Wir brauchen qualifizierte und tariflich bezahlte Arbeit, Regelungen zur Übernahme nach der Ausbildung und Bindung an das Unternehmen sowie bezahlte Weiterbildungsmöglichkeiten, zum Beispiel Bildungsteilzeit.

Wir brauchen mehr duale Ausbildungsplätze statt Warteschleifen und überbetriebliche Ausbildungsplätze. Das Schulsystem muss weniger selektieren, Bildung darf keine Ware sein, was Kinder aus einkommensschwachen Familien besonders benachteiligt. Der Zugang zur betrieblichen Ausbildung muss erleichtert werden, damit Schüler/innen mit schlechteren Noten nicht durchs Raster fallen. Werksunterricht und Förderung von lernschwächeren Jugendlichen gehören auf die Agenda, damit uns hier nicht weiterhin Kompetenz verloren geht.

Wir fordern:

- ▲ Genug betriebliche Ausbildungsplätze für alle Bewerber/innen und das Recht auf Weiterbildung für alle Beschäftigten
- ▲ Die Berufsorientierung für junge Menschen muss gefördert, das duale Ausbildungssystem auch für Abiturienten attraktiver werden.
- ▲ Nicht ausgebildete junge Erwachsene müssen nachqualifiziert werden.
- ▲ Leiharbeit und Befristungen müssen durch eine gesetzliche Regelung eingedämmt werden.

Mehr Infos: www.igmetall-bezirk-frankfurt.de

IMPRESSUM:

Herausgeber
IG Metall-Bezirksleitung Frankfurt am Main
Wilhelm-Leuschner-Straße 93
60329 Frankfurt am Main
www.igmetall-bezirk-frankfurt.de
Redaktion: Dorothee Wolf; Alexander Scharff
Verantwortlich: Armin Schild

Gesamtherstellung: apm AG, Kleyerstraße 3, 64295 Darmstadt
Wir danken dem Ressort Wirtschaftspolitik der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft für die freundliche Unterstützung und Überlassung der Materialien.

www.igmetall-bezirk-frankfurt.de



Bezirk Frankfurt

KURSWECHSEL FÜR EIN GUTES LEBEN

2



Bezirk Frankfurt



JUNG UND PREKÄR

Wer heute ins Berufsleben startet, hat es nicht leicht. Die Traum-Ausbildung ist nicht zu finden, dafür Warteschleife oder Praktikum. Wer eine Ausbildung hat, vielleicht sogar im gewünschten Beruf und vielleicht auch noch vernünftig bezahlt, muss anschließend bangen: Werde ich nach der Ausbildung übernommen? Bekomme ich nur

Seit mehr als 10 Jahren schaffen die Unternehmen zu wenig betriebliche Ausbildungsplätze und stigmatisieren eine Reihe von Bewerber/innen als „nicht ausbildungsreif“.

einen befristeten Arbeitsvertrag? Wartet Leiharbeit auf mich? Oder gar Arbeitslosigkeit? So kann man keine Zukunft planen, von Familie ganz zu schweigen. Kein Wunder, dass die Geburtenrate alarmierend niedrig ist.

Es gibt immer noch nicht genug betriebliche Ausbildungsplätze

Jahr für Jahr haben die DGB-Gewerkschaften im Herbst skandalisiert, dass ein viel zu großer Teil der Bewerber/innen keinen Ausbildungsplatz findet. Anstatt betriebliche Ausbildungsplätze über einen Ausbildungsfonds zu fördern, hat der Staat mit Steuermitteln für Warteschleifen und überbetriebliche Ausbildungsplätze gefördert. Inzwischen ist die Zahl der Schulabgänger/innen gesunken, aber was passiert? Die Unternehmen suchen die Kandidat/innen mit den besten Schulnoten heraus und sprechen den anderen die „Ausbildungsreife“ ab. Nur 58% der deutschen Jugendlichen befinden sich in dualer Ausbildung; Jugendliche mit Migrationshintergrund sogar nur zu 24%. So wird jungen Menschen die Zukunft verbaut und zugleich Potential verschenkt.

Prekäre Arbeitsbedingungen nehmen zu

Nach der Krise formiert sich der Arbeitsmarkt um, hin zu prekärer Arbeit und Risikobeschäftigung. Von April 2009 bis April 2010 wurden in Hessen, Rheinland-Pfalz, dem Saarland und Thüringen über 21.000 Leiharbeitsplätze aufgebaut und zugleich über 25.500 reguläre Arbeitsplätze vernichtet.



Leiharbeit, Befristungen und der Niedriglohnsektor weiten sich aus. Betroffen ist vorwiegend die junge Generation.

62,5 Prozent der Leiharbeiter/innen sind jünger als 40 Jahre alt (während nur 45 Prozent der regulär Beschäftigten unter 40 sind). Jede/r fünfte Deutsche arbeitet zu Niedriglöhnen, und der Anteil

So verteilen sich die Leiharbeiter auf die Altersgruppen

Altersgruppe	Anteil an allen Beschäftigten	Anteil an Leiharbeitern
unter 30 Jahre	22,5%	39,3%
30 - 39 Jahre	22,7%	23,2%
40 - 49 Jahre	30,2%	22,9%
50 Jahre und älter	24,5%	14,5%

INFORMATIK / LANGHOFF U.A. 2010

Junge Erwachsene haben es schwer, in der Arbeitswelt Fuß zu fassen. Nach der Ausbildung geht es oft mit einem Leiharbeitsjob weiter. So hatten fast 40 Prozent der Unter-30-Jährigen keinen festen Arbeitsplatz zu guten tariflichen Bedingungen, sondern arbeiten zu Dumpinglöhnen für Zeitarbeitsfirmen zu insgesamt schlechteren Vertragsbedingungen.

Quelle: Langhoff u.a.



steigt. Die Zahl der von Verschuldung betroffenen Jugendlichen hat sich von 2004 bis 2009 fast verdoppelt (Quelle: Creditreform-Schuldenatlas).

Der Fachkräftebedarf steigt

Durch den Geburtenrückgang schrumpft die Bevölkerung, die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte schrumpft noch stärker. Es fehlt an Hochqualifizierten. Belegschaften altern und werden nicht ausreichend weiterqualifiziert. Die Folge: Standortverlagerungen, Arbeitslosigkeit und Abwanderung. 2009 sind aus Deutschland 70.000 Fach-

kräfte mehr aus- als eingewandert. Auch innerhalb Deutschlands verlassen Fachkräfte strukturschwache Regionen. So verliert



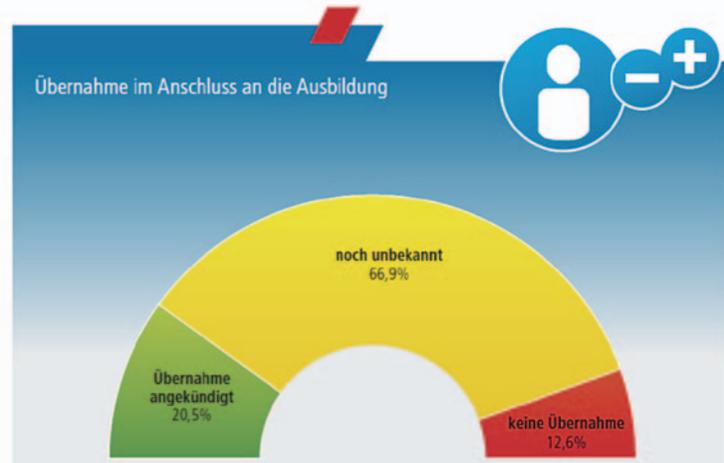
Den Unternehmen fehlt es an Fachkräften, während zugleich Jugendliche keinen Ausbildungsplatz finden und teilweise abwandern.

Thüringen nahezu ein Drittel seines Erwerbspersonenpotentials und wird 80.000 Fachkräfte bis 2015 benötigen (Prognose des Thüringer Wirtschaftsministeriums).

Zugleich ist die Qualität der Ausbildung verbesserungsbedürftig und für einen Großteil der Auszubildenden gibt es keine Perspektive auf Übernahme.

Fachkräfte und Zukunft für die junge Generation sichern

Die Bildungspolitik muss Beschäftigungsaufbau bei sinkendem Arbeitskräfteangebot realisieren. Eine gute und nachhaltige Fachkräfteentwicklung muss deshalb eingebettet sein in eine zukunftsorientierte Strukturpolitik.



Im DGB-Ausbildungsreport haben 54,2 Prozent der Befragten Auszubildenden angegeben, sie möchten auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf tätig sein. Aber nur 20,5 Prozent können damit rechnen, dass ihr Ausbildungsbetrieb sie übernehmen wird.

Quelle: Ausbildungsreport 2010 des DGB (7.180 Befragte)