

Anfrage der SPD-Ratsfraktion Lüdenscheid in der öffentlichen Sitzung des Rates am 16.04.2018

- 1. In welchen Ausbildungsberufen ist regelmäßig ein Mangel an Angeboten festzustellen? Sind Gründe bekannt, warum hier dieser Mangel besteht?**
- 2. In welchen Ausbildungsberufen ist im Gegenteil ein Überhang an Ausbildungsplätzen festzustellen? Sind hier Gründe bekannt, warum diese Berufe nicht so attraktiv erscheinen? Könnte es auch mit Faktoren wie Arbeitszeit, Bezahlung und Mobilität zu tun haben?**

Im Berichtsjahr 2017/2018 haben sich bei der Agentur für Arbeit Iserlohn 3.095 Bewerberinnen und Bewerber (im Folgenden Bewerber) gemeldet, während im gleichen Zeitraum 3.194 Berufsausbildungsstellen angezeigt wurden. Damit war das Verhältnis Stellen zu Bewerbern (1,03) im Märkischen Kreis nahezu ausgeglichen. Anders sieht es jedoch auf der Ebene der Berufsbereiche und Berufsgruppen aus.

So lag das Verhältnis Ausbildungsstellen zu Bewerbern im **Berufsbereich Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung** bei **1,20**, dies bedeutet, dass hier 20 Prozent (rd. 290) mehr Ausbildungsstellen angeboten wurden als Bewerber sich bei der Agentur gemeldet hatten. Besonders ausgeprägt war der Stellenüberhang in der Berufsgruppe Kunststoff-, Kautschukherstellung und –verarbeitung (2,05) sowie in der Metallbearbeitung (2,03), wo auf jeden Bewerber zwei Stellen kamen und in der Metalloberflächenbehandlung (10,00), wo jeder Bewerber (3) zwischen zehn Stellen wählen konnte. Die zahlenmäßig größte Berufsgruppe Maschinenbau- und Betriebstechnik (0,83) wies andererseits einen Bewerberüberhang auf. Noch deutlicher war der Bewerberüberhang bei den, zahlenmäßig allerdings deutlich kleineren, Berufsgruppen Technische Mediengestaltung (0,26), Holzbe- und –verarbeitung (0,66) sowie Techn. Zeichnen, Konstruktion, Modellbau (0,61).

Im **Berufsbereich Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik (1,45)** ergab sich ebenfalls ein Stellenüberhang. So standen im Hochbau (1,80) und im Tiefbau (2,00) je Bewerber fast zwei Stellenangebote zur Verfügung. Die Stellenüberhänge in den Gewerken Maler, Stuckateur (1,21) und Klempnerei, Sanitär, Heizung (1,31) waren nicht ganz so ausgeprägt, während im Aus- und Trockenbau (2,00) auf einen Bewerber wieder zwei Stellenangebote kamen.

Ein differenziertes Bild ergab sich im **Berufsbereich Naturwissenschaft, Geografie und Informatik (1,17)**. Während in der Berufsgruppe Informatik (1,21) ein gewisser Ausbildungsstellenüberhang bestand, kamen im Bereich Softwareentwicklung und Programmierung (0,36) auf 45 Bewerber nur 16 Stelleangebote, was unter dem Gesichtspunkt der notwendigen Digitalisierung und dem daraus resultierenden Fachkräftebedarf überraschend ist.

Im **Berufsbereich Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit (1,72)** war wiederum ein deutlicher Stellenüberhang zu verzeichnen. Zahlenmäßig dominierte hier die Berufsgruppe Lagerwirtschaft, Post, Zustellung und Güterumschlag (1,76), wo 211 Stellenangeboten nur 120 Bewerber gegenüberstanden.

Im **Berufsbereich Kaufmännische Dienstleistungen, Handel, Vertrieb, Tourismus (1,15)** war der Stellenüberhang nicht so deutlich. Während die zahlenmäßig größte Berufsgruppe Verkauf (o. Produktspezialisierung; 1,04) in Angebot und Nachfrage ziemlich ausgeglichen war, kamen auf einen Bewerber im Handel, im Verkauf von Lebensmitteln und in der Gastronomie über 3 Stellenangebote, während umgekehrt in der Berufsgruppe Tourismus und Sport einer Ausbildungsstelle 3 Bewerber gegenüberstanden.

Der erste **Berufsbereich** mit mehr Bewerbern als Ausbildungsstellen im Märkischen Kreis ist **Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung (0,75)**. In den Berufsgruppen Unternehmensorganisation und –strategie sowie Büro und Sekretariat (0,66) standen 285 Bewerbern 189 Ausbildungsplätze gegenüber. In der Berufsgruppe Verwaltung lag das Verhältnis sogar nur bei 41 Prozent. Zum Teil deutlich mehr Stellen als Bewerber sind hingegen in den Berufsgruppen Versicherungs- und Finanzdienstleistungen (1,36), Steuerberatung (1,93) und Rechtsberatung, -sprechung und –ordnung (3,89) zu finden.

Auch im **Berufsbereich Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung** liegt die Zahl der Ausbildungsstellen mit 61 Prozent deutlich unter der der Bewerber. Spitzenreiter ist hier die Berufsgruppe Arzt- und Praxishilfe wo auf eine Stelle zwei Bewerber kommen. Auch in den Berufsgruppen Körperpflege (0,77) sowie Hauswirtschaft und Verbraucherberatung (0,54) gibt es einen Bewerberüberhang.

Der im Märkischen Kreis zahlenmäßig nicht besonders ausgeprägte **Berufsbereich Geisteswissenschaften, Kultur und Bildung** weist mit 54 Bewerbern und nur 9 Stellen ebenfalls einen deutlichen Bewerberüberhang auf.

Aus den folgenden Gründen finden laut Arbeitsagentur Bewerber und Stellen zum Teil nicht zueinander.

Bewerberseite:

- fehlende Bereitschaft, sich für alternative Berufe zu bewerben, wenn der „Traumberuf“ nicht realisierbar ist
- Informationen über einzelne Ausbildungsberufe bei den Bewerbern sind teilweise gering
- fehlende Mobilität (z.B. fehlendes Fahrzeug)
- fehlende Bereitschaft, sich für überregionale Ausbildungsstellen zu bewerben

Arbeitgeberseite:

- fehlende Bereitschaft, das Anforderungsprofil der Ausbildungsstellen zu reduzieren (z.B. geforderter Berufsabschluss)
- fehlende Bereitschaft, auch schwächere Bewerber einzustellen
- fehlende Bereitschaft, Ausbildungen auch überregional anzubieten
- ungünstige Rahmenbedingungen der Ausbildungsstellen (z.B. Arbeitszeiten, Überstunden)
- zur geringe Bewerberzahlen bei Arbeitgebern mit geringem Image.

- 3. Die Stadtverwaltung ist selbst Ausbilderin. Hier werden insbesondere Ausbildungsplätze angeboten, um den Bedarf innerhalb der Verwaltung zu decken.**
 - a) Wie sieht der Bedarf an Ausbildungsplätzen für die kommenden vier Jahre aus?**
 - b) Welche Nicht-Verwaltungsberufe können innerhalb der Stadtverwaltung ausgebildet werden? Könnte die Verwaltung mit einer solchen Ausbildung helfen, den Bedarf an Fachkräften auf dem freien Markt zu mindern?**

Stellungnahme des Fachdienstes Personal:

Die Stadt Lüdenscheid bildet derzeit in den klassischen Verwaltungsberufen (Verwaltungsfachangestellte und Stadtinspektoranwärter/innen) und im feuerwehrtechnischen Dienst für den eigenen Bedarf aus. Die Zahl der Auszubildenden wird auf der Grundlage einer umfassenden Bedarfsanalyse (altersbedingtes Ausscheiden; bekannte Veränderungen im Personalbedarf; Erfahrungswerte zu sonstigen Bedarfsveränderungen, z.B. Elternzeit, vorzeitige Verrentung, Dienstherrwechsel) festgelegt.

Im Bereich der Immobilienkaufleute und der Fachinformatiker/innen der Fachrichtung Systemintegration wurde in früheren Jahren zur Behebung der Ausbildungsplatznot über Bedarf ausgebildet. Da die Ausbildungsinhalte nicht verwaltungsspezifisch sind, gelang der an-

schließende Wechsel in andere Beschäftigungsverhältnisse in der Regel problemlos. In den letzten Jahren folgte das Angebot entsprechender Ausbildungsplätze einer groben Einschätzung möglicher Bedarfe. In der Regel wurden auch diese Nachwuchskräfte nach bestandener Ausbildungsabschlussprüfung bei der Stadt Lüdenscheid direkt in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen.

Eine darüber hinausgehende, lediglich an mutmaßlichen Fremdbedarfen ausgerichtete Ausbildung kann bei der Stadt Lüdenscheid nicht geleistet werden:

Zum einen können die damit verbundenen Kosten bei Abwägung der Haushaltslage mit der allgemeinen Lehrstellensituation (kein massiver Lehrstellenmangel mehr erkennbar) nicht verantwortet werden. Zum anderen sind die eigenen Ausbildungskapazitäten (räumlich, persönlich) mit den angebotenen Plätzen bereits erschöpft.

Der Bedarf an Ausbildungsplätzen gestaltet sich – nach derzeitigem Kenntnisstand – in den kommenden vier Jahren folgendermaßen:

Stadtinspektoranwärter/innen

	2019	2020	2021	2022
Ausscheidende Mitarbeiter/innen (Alter, sonstige Gründe)	10,67*	6	11	13
Eigene Bedarfsdeckung (Rückkehrer/innen, Aufstiegslehrgänge)	3,33*	4	4	4
Rechnerischer Gesamtbedarf	7,34*	2	7	9

Verwaltungsfachangestellte

	2019	2020	2021	2022
Ausscheidende Mitarbeiter/innen (Alter, sonstige Gründe)	9*	7	11	8
Eigene Bedarfsdeckung (Rückkehrer/innen, Aufstiegslehrgänge)	2,33*	4	4	4
Rechnerischer Gesamtbedarf	6,67*	3	7	4

*) differenzierte Durchschnittsberechnung möglich aufgrund vorliegender Zahlen aus den Kalenderjahren 2015-2017

Stellungnahme des STL:

Ein Mangel an Angeboten besteht insbesondere im Bereich Bauingenieurwesen – Master of Science). Der STL hat bereits geprüft, inwieweit eigene Ingenieure im Rahmen eines dualen Studienganges ausgebildet werden könnten. Mit der FH in Bochum und dem Ausbildungszentrum der Bauindustrie in Essen wäre das theoretisch möglich. Unter Berücksichtigung der Ausbildungskosten (ca. 100.000,00 €) spricht

allerdings dagegen, dass die Entfernungen zur FH und zum Ausbildungszentrum viel zu groß sind und es auch nicht auszuschließen ist, dass der Studierende den Ausbildungsbetrieb nach dem Studium wieder verlässt. Eine Vereinbarung, die Auszubildende für die Zeit nach ihrer Ausbildung in der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit beschränkt, ist nach § 12 BBiG nichtig.

Grundsätzlich kann der STL in folgenden Bereichen ausbilden:

- **Kraftfahrzeugmechatroniker** – der STL hat in den vergangenen Jahren, teilweise über Bedarf ausgebildet; zwei der ehemaligen Auszubildenden wurden übernommen und haben mittlerweile die Meisterschule mit Erfolg abgeschlossen. Aufgrund fehlenden Bedarfs wird zurzeit kein Kraftfahrzeugmechatroniker ausgebildet.
- **Tischler** – der STL hat in diesem Bereich immer über Bedarf ausgebildet; 2019 wird erstmalig wieder ein Ausbildungsplatz bedarfsorientiert zur Verfügung gestellt.
- **Straßenwärter** – aufgrund fehlenden Bedarfs und fehlender Mittel für die Straßenunterhaltung wird zurzeit kein Straßenwärter ausgebildet. In der Vergangenheit erfolgte die Ausbildung auch hier über Bedarf.
- **Industriekaufmann** – eine Ausbildung ist nur mit einem Kooperationspartner (zuletzt Enervie) möglich; alle Auszubildenden wurden über Bedarf ausgebildet. Zurzeit gibt es hier keinen Bedarf.
- **Garten- und Landschaftsgärtner** – eine Ausbildung ist hier nur mit einem Kooperationspartner möglich und erfolgte in der Vergangenheit i.d.R. über Bedarf; eine Auszubildende konnte übernommen werden. Zurzeit gibt es hier keinen Bedarf.
- **Fachkraft für Abfalltechnik** – nach Schließung der Deponie Kleinleifringhausen (2005) konnte in diesem Bereich nicht mehr ausgebildet werden. Einerseits fehlte der Bedarf, andererseits geht das auch hier nur mit einem Kooperationspartner.

Der STL hat sich in der Vergangenheit immer bemüht, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen; insbesondere in der Zeit der Wirtschaftskrise, in der es bekanntermaßen viele Arbeitslose und eine Vielzahl an fehlenden Ausbildungsstellen gab. Der STL hat damals seine Verantwortung als kommunales Unternehmen wahrgenommen und bis zu 12 Ausbildungsplätze über Bedarf besetzt. Heute besteht diese Notwendigkeit nicht mehr. Die einschlägigen Statistiken zeigen, dass es mittlerweile mehr offene Ausbildungsstellen als potenzielle Nachwuchskräfte gibt. Vor diesem Hintergrund und unter Beachtung einer wirtschaftlichen Betriebsführung halte ich das Vorhalten von Ausbildungskapazitäten für den freien Arbeitsmarkt, die über den eigenen Bedarf hinausgehen, für nicht vertretbar.

Ich möchte abschließend darauf hinweisen, dass sich der STL bei der Besetzung von Ausbildungsstellen grundsätzlich an der eigenen Personalbedarfsplanung orientiert.

4. Während im Ruhrgebiet mehr junge Menschen eine Ausbildung suchen als Ausbildungsplätze verfügbar sind, ist dies in unserer Region eher gegenteilig festzustellen. Ist zu erwarten, dass diese Entwicklung so bleiben wird?

Die Relation Ausbildungsstellen je Bewerber lag im Bereich der Arbeitsagentur Iserlohn im Berichtsjahr 2017/2018, wie oben dargestellt, bei 1,03. NRW kam im Schnitt auf 0,87 und das Ruhrgebiet sogar nur auf 0,73 Stellen je Bewerber. Laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft, Köln, vom Oktober dieses Jahres zur Wirtschaftsentwicklung im Ruhrgebiet wird festgestellt, dass das Ruhrgebiet auf vielen Feldern der allgemeinen Entwicklung hinterherhinke und es bislang keinen Aufholprozess gäbe. Vor diesem Hintergrund und unter Berücksichtigung der langen Aufschwungphase in Deutschland sowie der sich abzeichnenden Risiken der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung ist nicht zu erwarten, dass sich die Situation am Ausbildungsmarkt im Ruhrgebiet in der nahen Zukunft ändern wird.

5. Welche Bestrebungen sind bekannt, ein Azubiticket auf örtlicher Ebene einzuführen?

Laut einer Presseveröffentlichung von Anfang Oktober dieses Jahres soll das Azubi-Ticket auch für das Gebiet des Zweckverbandes Nahverkehr Westfalen-Lippe (NWL) in 2019 kommen. Dies wird durch den Märkischen Kreis bestätigt. So befindet sich die Westfalen Tarif GmbH zurzeit in Verhandlungen mit dem zuständigen Ministerium über die Höhe des Zuschusses des Landes. Das Azubi-Ticket soll zudem gegen Zahlung eines Zusatzbetrages auch NRW-weit gültig sein.

6. In welcher Form könnte zum Beispiel ein Wohnheim für Auszubildende in Lüdenscheid realisiert werden, das auch auswärtigen Ausbildungsinteressierten die Chance geben könnte, bei uns eine Ausbildung wahrzunehmen?

Vor dem Hintergrund der angespannten Wohnungsmärkte in den Großstädten ist hier die Einrichtung von Wohnheimplätzen für Auszubildende ein aktuelles Thema. So wurde in Düsseldorf kürzlich ein Wohnheim für Auszubildende mit zwölf Wohneinheiten zu einem Mietpreis von 250,- € warm eröffnet.

Die Bundesagentur für Arbeit bietet ein Förderprogramm für den Neubau, die Erweiterung, den Umbau oder eine Modernisierung von Jugendwohnheimen an, sofern dies für einen Ausgleich am Ausbildungsstellenmarkt erforderlich ist. Als Träger kommen juristische Personen des öffentlichen Rechts, Verbände der freien Wohlfahrtspflege oder gemeinnützige Vereinigungen in Frage. Es muss ein langfristiger Bedarf nachgewiesen werden. Die Zuwendungen werden bis zu 35 %, in besonderen Fällen bis zu 40 %, der förderungsfähigen Gesamtkosten im Rahmen der Anteilsfinanzierung bewilligt. Die Förderhöchstgrenze liegt bei 25.000 € je Wohnheimplatz.

Zurzeit sind keine Aktivitäten für die Einrichtung eines Wohnheims am Standort Lüdenscheid bekannt. Neben einer geeigneten Immobilie bzw. einem geeigneten Grundstück müsste ein Investor und Träger für eine solche Einrichtung gefunden werden, der neben dem Eigenanteil, sofern eine Förderung möglich ist, auch die Trägerschaft über die Zweckbindungsfrist von 20 Jahren gewährleistet und dies vor dem Hintergrund einer mangelnden Mobilitätsbereitschaft der Auszubildenden (s. Beantwortung unter 1./2.)

gez. Dieter Dzewas