

Dr. Regina Görner
geschäftsführendes Vorstandmitglied
der IG Metall

Frankfurt am Main, 19. August 2008

**Rede zur
Preisverleihung bei der
Firma Möllertech GmbH, Bielefeld
am 19. August 2008**

- es gilt das gesprochene Wort -

Anrede,

zunächst möchte ich allen, die sich in diesem Jahr am Wettbewerb beteiligt und sich ausgezeichnet haben, sehr herzlich zu ihrer Leistung gratulieren. Aus der Erfahrung mit der betrieblichen Wirklichkeit haben Sie alle je eigene Lösungen für Probleme in der Arbeitssicherheit entwickelt. Damit haben Sie nicht nur Ihr individuelles Sicherheits- und Gesundheitsbewusstsein entfaltet und damit die Basis gelegt für ein Arbeitsleben, das den Menschen nicht beschädigt und verbraucht, sondern darüber hinaus auch anderen Anregungen vermittelt, wie man besser, sicherer, gesünder arbeiten kann. Mein Glückwunsch schließt selbstverständlich auch diejenigen ein, die diese Prozesse begleitet haben, Ihre Ausbilderinnen und Ausbilder, Ihre Eltern und Freunde, die Sie betreut und unterstützt haben.

Dieser Wettbewerb beweist, dass eine Berufsausbildung, wie wir sie in Deutschland betreiben, etwas ganz anderes ist als ein bloßes Einüben bloßer Handgriffe zur Anwendung an einzelnen Arbeitsplätzen. Unser Berufsbildungssystem kann viel mehr: Es vermittelt das Erkennen und Verstehen von Zusammenhängen, es regt die Entfaltung von Kreativität an, es vermittelt Haltungen wie Sicherheits- und Verantwortungsbewusstsein. Es geht also in der Ausbildung nicht nur um ein paar einzelne Kompetenzen, sondern um einen regelrechten Bildungsprozess, der letztlich erst das ermöglicht, was wir selbständiges berufliches Handeln nennen.

Ich stelle dies an den Anfang, weil wir in Deutschland zur Zeit eine geradezu absurde Diskussion über die Richtung führen müssen, die unser berufliches Bildungssystem für die Zukunft nehmen soll. Immer häufiger plädieren vor allem Manager großer international operierender Unternehmen für einen Kurswechsel: Weg von diesem ganzheitlichen Bildungsprozess, hin zu einer bunten Ansammlung von Einzelqualifikationen, die

angeblich den Bedürfnissen des Einzelnen und auch der Wirtschaft besser dienen soll als das jetzige, angeblich veraltete und starre System.

Der Nutzen für die Wirtschaft in einem aus solchen Bausteinen oder Modulen zusammengesetzten Ausbildungssystem liegt natürlich vor allem in den geringeren Kosten für die Betriebe. Weniger Ausbilder und Ausbildungswerkstätten, Konzentration der Inhalte auf das, was an einem einzelnen Arbeitsplatz gebraucht wird, aber auf keinen Fall mehr, und natürlich auch niedrigere Löhne als Folge der geringeren Qualifikation der Beschäftigten – das spart natürlich Kosten, jedenfalls kurzfristig, denn die Folgen für die gesamte Volkswirtschaft und für das gesamte Arbeitsleben eines Menschen werden dabei systematisch unterschlagen.

Dass dies nicht im Sinne von Arbeitnehmern ist und deshalb natürlich auch nicht von Gewerkschaften befördert werden kann, ist klar. Aber ich will mich heute gar nicht auf diese Argumente versteifen, sondern auf einen zweiten Zusammenhang aufmerksam machen, der manche Politiker veranlasst, trotz der offensichtlichen Nachteile mit modularisierten Berufsausbildungen zu liebäugeln.

Da wird nämlich gesagt: Das traditionelle System schafft es einfach nicht sicherzustellen, dass alle Menschen eine berufliche Qualifizierung bekommen. Es ist zwar in der Lage, besonders leistungsfähige Absolventen auf den Arbeitsmarkt zu entlassen, aber immer weniger Schulabgänger finden überhaupt Zugang zu diesem System. Deshalb kann es nicht das Richtige sein.

Auf den ersten Blick spricht manches für diese These. Ausbildungsplatzmangel herrscht seit Jahren, und auch, wenn inzwischen überall über drohenden Facharbeitermangel geklagt wird, so nimmt doch die Zahl derjenigen nicht ab, die nicht in einer Lehrstelle, sondern irgendwo in einer der zahlreichen,

mehr oder weniger sinnvollen Warteschleifen landen, die einige beschönigend als „Übergangssystem“ bezeichnen.

Dem Überangebot an Ausbildungsplatzbewerbern dürften in wenigen Jahren immer mehr unbesetzte Ausbildungsstellen gegenüberstehen, für die Betriebe keine geeigneten Bewerber finden. Auch wenn ich nicht jede Krokodilsträne ernst nehme, die Arbeitgeber wegen der angeblich nicht ausbildungsfähigen jungen Leute vergießen, so ist doch ein Körnchen Wahrheit darin nicht zu übersehen: Die Anforderungen an den Arbeitsplätzen sind heute wesentlich anspruchsvoller als noch vor ein, zwei Jahrzehnten. Auch ehemals streng handwerklich orientierte Beschäftigungen erfordern heute längst Computerkenntnisse oder hohe soziale Kompetenzen, um Kundenbedürfnisse befriedigen zu können. Immer mehr Technik hat Einzug gehalten in unsere Arbeitswelt – und da kommen viele Schulabsolventen nicht mehr mit.

Zudem berichten Ausbilder, dass das Eingangsniveau der Ausbildungsplatzbewerber in den letzten Jahren immer weiter sinke, dass die sprachlichen, mathematischen oder naturwissenschaftlichen Kenntnisse der Schulabgänger nachgelassen hätten und für die gestiegenen Anforderungen in der dualen Berufsausbildung nicht mehr ausreichten. Auch auf wachsende Mängel im Sozialverhalten wird immer wieder hingewiesen.

Dieses Argument ist nicht völlig von der Hand zu weisen. Junge Leute sind zwar heute auch nicht dümmer oder unsozialer als in der Vergangenheit, aber eins wird übersehen: Es ist einfach nicht mehr dieselbe Zielgruppe, die sich heute für Ausbildungsplätze in der Wirtschaft bewirbt wie in der Vergangenheit. Schließlich geht heute ein wachsender Anteil eines jeden Altersjahrganges zum Studium – und das ist gut so, denn wir wissen aus nationalen und internationalen

Untersuchungen, dass unsere Wirtschaft in der Zukunft mehr Akademiker benötigen wird als in der Vergangenheit.

Wenn aber die beste Gruppe der potentiellen Ausbildungsplatzbewerber nicht mehr zur Verfügung steht, weil sie studiert, dann verschiebt sich das Leistungs- und Begabungsspektrum derer, die eine Lehrstelle suchen, allmählich immer weiter in den geringer qualifizierten Bereich. Und wenn die Zahl der Fachkräfte, die im dualen System qualifiziert werden, nicht geringer werden soll – und auch das ist unbestritten! – dann müssen künftig auch Bewerber in eine Ausbildung gehen, die vor ein, zwei Jahrzehnten niemals Facharbeiter geworden wären. Sie hätten früher Beschäftigung in an- und ungelernten Bereich gefunden, aber solche Tätigkeiten sind aufgrund der technologischen Entwicklung und der internationalen Wettbewerbssituation immer seltener geworden.

Das ist also das Dilemma, vor dem wir heute stehen: wachsende Anforderungen an Ausbildungsplätzen auf der einen Seite, und schwindende Voraussetzungen bei den Bewerbern auf der anderen Seite. Ein unlösbares Problem? Wenn wir nicht hinnehmen wollen, dass eine wachsende Zahl junger Menschen keinen Zugang zu qualifizierter Arbeit findet und damit dauerhaft zu einem Leben in Armut und Abhängigkeit verurteilt wird, dann muss uns gelingen, was auf den ersten Blick wie die Quadratur des Kreises erscheint: Aus schlechten Schülern gute Azubis machen!

Viele geben sich noch der Illusion hin, man könne vielleicht doch wieder eine höhere Zahl von unqualifizierten Arbeitsplätzen in deutschen Unternehmen bekommen. Wenn Menschen in ihren Lohnforderungen wieder bescheidener würden, dann gäbe es auch wieder mehr Jobs für Geringqualifizierte, sagen sie. Aber das ist eine Milchmädchenrechnung: So niedrig können Löhne in

Deutschland gar nicht werden, dass wir für einfachste Produktions- und Montagetechniken wieder konkurrenzfähig würden!

Wir können die Entwicklung in Osteuropa beobachten: Nach dem Zusammenbruch des Ostblocks sind viele einfache Tätigkeiten nach Tschechien, Ungarn oder Polen verlagert worden. Mittlerweile sind davon viele wieder weitergewandert, nach Bulgarien oder in die Ukraine, und das Ende der Fahnenstange ist noch nicht erreicht. Und auch bei personenbezogenen Dienstleistungen, die nicht ins Ausland verlagert werden können, werden sich keine großen Zuwächse erwarten lassen. Da, wo sie zu erwarten sind, etwa im Gesundheitswesen, sind es oft eben keine Einfacharbeitsplätze, sondern solche, die Verantwortung und Qualifikation erfordern, z.B. in der Pflege.

Vor allem darf man eines nicht aus dem Auge verlieren: Technologische Entwicklungen haben viele Einfacharbeitsplätze unwiderruflich geschluckt. Wer einmal in moderne, arbeitssparende Technik investiert hat, baut sie nicht wieder ab, wenn die Löhne sinken. Wo heute eine Kehrmaschine den Hof fegt, wird nie wieder ein Mensch mit einem Besen Beschäftigung und Auskommen finden. Wo ein Roboter steht, der das tut, was früher 12 Arbeiter getan haben, wird auch bei einer Halbierung der Löhne das alte System keine Chance mehr haben.

Es macht also auch volkswirtschaftlich keinen Sinn, auf die Wiederkehr einer hohen Zahl gering qualifizierter Arbeitsplätze zu hoffen. Unsere Antwort muss anders lauten. Wir müssen mehr Menschen als früher in die Lage versetzen, an qualifizierten Arbeitsplätzen tätig sein zu können. Auch aus diesem Grund heißt unsere Herausforderung: Aus schlechten Schülern gute Azubis machen!

Aber wie macht man das am besten? Und geht das überhaupt? Wie soll die Zukunft unseres Berufsbildungssystems ausgestaltet werden? Wie schließen wir die Kluft zwischen den hohen Anforderungen in der Arbeitswelt und den Voraussetzungen der Jugendlichen, die wir „benachteiligte“ nennen, denen mit den schlechten Schulabschlüssen, aus schwierigen Familienverhältnissen oder den jungen Migranten mit schlechten Sprachkenntnissen? Das sind ja diejenigen, die heute in den Warteschleifen landen, die immer wieder leer ausgehen bei der Jagd nach den kostbaren Lehrstellen in den Betrieben.

Was spricht eigentlich gegen die Warteschleifen, die seit vielen Jahren überall in neuen Versionen aufgelegt werden und in die unendlich viel Zeit, Geld und Mühe gesteckt wurde? Das entscheidende Problem liegt in der Tatsache, dass benachteiligte Jugendliche oft mit massiven Misserfolgserfahrungen aus den Schulen kommen und bei den anschließenden Warteschleifen direkt wieder in Lernformen gesteckt werden, in denen sie diese Misserfolgserfahrungen allzu oft nur wiederholen. Ihre Motivationsprobleme wachsen. Nach Ablauf der Maßnahme stellen sie fest, dass sich ihre Vermittlungschancen nicht verbessert haben. Das frustriert und demotiviert weiter. Eine Art Teufelskreis, aus dem nur wenige von selbst einen Ausweg finden.

Etwas ganz anderes dagegen geschieht, wenn solche Jugendlichen die Chance auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz erhalten: Sie entwickeln – und davon wissen viele Ausbilder ein Lied zu singen! – oft ungeahnte Kräfte und entfalten Talente, die ihnen kaum jemand zugetraut hatte.

Das ist beileibe kein zufälliger Effekt: Die moderne Hirnforschung weiß längst, dass Menschen sehr verschiedene Lernweisen haben, die sich ergänzen können, aber bei einzelnen sehr unterschiedlich ausgeprägt sein können. Einige

Menschen lernen besonders gut übers Sehen. Andere behalten und verstehen besser, wenn sie etwas hören. Beide Lernweisen werden in unserem Schulsystem beständig herausgefordert.

Aber Lernen kann auch noch auf anderem Wege geschehen – und einige Menschen tun sich mit diesen Formen viel leichter als mit dem Lernen über Augen und Ohren. Es ist das Lernen über das Anfassen, Berühren, über Tun. Interessanterweise hat die deutsche Sprache ein Wort, das diesen Zusammenhang ganz deutlich macht. Wenn jemand etwas wirklich gelernt hat, sagen wir, dass er etwas begriffen hat. Begreifen kommt von greifen, und das zeigt, dass eigentlich immer klar war, dass lernen auch auf diesem Weg möglich ist.

Wer einmal Bildungsprozesse in schulischer Form organisiert hat, weiß, wie schwer es ist, Schüler zum Lernen zu motivieren, ihnen zu vermitteln, warum man irgendwelche Mathe-Regeln einüben und sich merken soll, warum es Sinn machen kann, sich mit Sachverhalten zu beschäftigen, die unmittelbar für die Schüler gar keine Rolle spielen. Gute Lehrer verwenden sehr viel Zeit und Mühe darauf, die Wirklichkeit, in der die Lerninhalte Anwendung finden sollen, für die Schüler vorstellbar zu machen, damit junge Menschen nachvollziehen können, warum sie etwas Bestimmtes lernen sollen. Aber natürlich bleibt Schule immer virtuell. Sie kann die Wirklichkeit nicht ersetzen, sondern bestenfalls simulieren.

Das aber genau ist der einzigartige Vorteil der betrieblichen Berufsausbildung. Sie muss Wirklichkeit nicht künstlich erzeugen. Sie findet immer im Ernstfall statt, mit realen Arbeitsaufgaben, mit wirklichen Kollegen und für echte Kunden. Warum man einen bestimmten Handgriff können, einen bestimmten Zusammenhang verstehen oder einen Ablauf genau durchschauen muss, muss in keiner Sekunde erklärt werden. Es erklärt sich von selbst: Was ich da tue, ist nicht für den Papierkorb. Meine Chefin, meine Kollegen verlassen sich auf

mich. Und das, was ich herstelle, muss hinterher einwandfrei funktionieren, sonst beschweren sich Kunden, sonst gehen Aufträge verloren und damit vielleicht auch mein Arbeitsplatz. Eine bessere Motivation für das Lernen kann es gar nicht geben. Und auch hier geschieht das Lernen nicht nur über theoretische Erörterungen, sondern im Handeln selbst, im Ausprobieren und Üben, in der Wirklichkeit echter Arbeits- und Kundenbeziehungen.

Was in der Schule fehlt – der Ernstfallcharakter, die sich selbst erklärenden Lernsituationen im Arbeitsprozess - das hat die betriebliche Berufsausbildung in Hülle und Fülle. Und damit erfüllt sie gerade für diejenigen, die in der Schule oft scheitern, eine unendlich wertvolle pädagogische Funktion. Und es ist ja nicht nur dabeistehen und sich Etwas abgucken, sondern das alles ist eingebunden in einen qualifizierten Bildungsgang, der volle berufliche Handlungsfähigkeit zum Ziel hat und dessen Leistungsfähigkeit deutsche Facharbeit überall in der Welt unter Beweis stellen kann. Und im Übrigen auch unter Beweis stellt, denn anders als in Deutschland selbst, wird von ausländischen Experten die deutsche duale Berufsbildung als vorbildlich und keineswegs als rückschrittlich empfunden.

Und obwohl diese Ausbildung gerade für die schwachen Schüler herausragende Vorteile besitzt, kommt sie ihnen wegen der angespannten Lehrstellensituation noch kaum zugute. Aber natürlich gibt es unter den vielen unnützen Warteschleifen, die in der Vergangenheit erprobt worden sind, auch ein paar Modellversuche, die belegt haben, dass gerade die schwierige Klientel der benachteiligten Jugendlichen, die mit mäßigen Voraussetzungen aus den Schulen kommen, den Anforderungen dualer Berufsausbildungen im Betrieb durchaus gewachsen sein können. Man muss ihnen einfach die Chance geben. Und man sollte ihnen die richtigen Rahmenbedingungen zur Verfügung stellen.

Nun ist es eine Tatsache, dass Arbeitgeber dazu neigen, nach dem Prinzip „Wir wollen nur die Besten!“ benachteiligte Jugendliche rasch auszusortieren und ihnen die Chance, die sie brauchen und verdienen, gar nicht erst zu geben. Vielleicht ist der wachsende Fachkräftemangel für den ein oder anderen jetzt doch ein Anlass, darüber nachzudenken, ob man es nicht auch mit dem ein oder anderen Jugendlichen versuchen soll, den man in Zeiten des Bewerberüberhangs nie ernsthaft in Erwägung gezogen hätte.

„Aber“, sagen viele Arbeitgeber, „ich habe im harten Wettbewerb einfach nicht die Zeit, bei diesen jungen Leuten noch ein Stück Erziehung nachzuholen. Ich kann mich nicht darum kümmern, dass sie endlich das Sozialverhalten an den Tag legen, das man im Umgang mit Kunden braucht oder dass sie morgens pünktlich in der Werkstatt sind.“

Das müssen sie heute auch nicht mehr. Nicht zuletzt auf Vorschlag der Gewerkschaften können für solche Defizite heute während der ganzen Ausbildungszeit sozialpädagogische Betreuungen im Rahmen der ausbildungsbegleitenden Hilfen der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellt werden. Leider ist dieses Angebot viel zu wenig bekannt, gerade auch bei kleineren Unternehmen. Bedauerlicherweise sind in den letzten Jahren die ausbildungsbegleitenden Hilfen sogar geringer in Anspruch genommen worden. Das sollte sich schnellstens ändern, denn viele Jugendliche können den Ausbildungserfolg erreichen, wenn sie solche sozialpädagogischen Betreuungen erhalten, und die sie ausbildenden Betriebe können sich auf die fachliche Qualifizierung konzentrieren, wie bei anderen BewerberInnen auch.

Nun sagen mir Arbeitgeber, gerade mit Blick auf technisch-gewerbliche Ausbildungen, immer wieder: „Das ist ja schön und gut, aber wenn die schulischen Voraussetzungen so gar nicht

reichen, wenn bestimmte Grundkenntnisse fehlen, auf die ich in der Ausbildung aufbauen muss, dann helfen auch sozialpädagogische Betreuungen nicht weiter.“

Das ist richtig, aber auch hierfür gibt es inzwischen Lösungen. Natürlich muss sich dafür in den Schulen etwas verändern, und das dauert lange. Aber wir müssen darauf gar nicht warten. Es geht nämlich auch kurzfristig! Und zwar mit Hilfe des dualen Systems selbst. Die IG Metall hat in diesem Frühjahr mit den Metallarbeitgebern NRW einen Tarifvertrag abgeschlossen, der für diese Fälle, in denen die Ausbildungsfähigkeit nicht gewährleistet ist, ein Verfahren vorschlägt, das der üblichen Ausbildung eine betriebliche Phase voranstellt, die je nach individuellem Bedarf bis zu einem Jahr dauern kann. Im Tarifvertrag ist beschrieben, in welcher Weise das Unternehmen diese Phase inhaltlich strukturiert und was von einem Jugendlichen erwartet wird, der sich auf diese Weise qualifizieren lässt.

Aus der Perspektive der Jugendlichen dürfte das Wichtigste sein, dass sie die Zusicherung erhalten, dass sie am Ende dieser Phase nicht erneut in die Suche nach einer Lehrstelle eintreten müssen und möglicherweise wieder nur eine neue Warteschleife bekommen. Sie erhalten mit dem Maßnahmenvertrag die Zusage über einen Ausbildungsvertrag, falls sie die Phase erfolgreich durchlaufen. Es gibt auch eine „Vergütung“, die sich an der Ausbildungsvergütung orientiert und von zunächst 50% des 1. Lehrjahres bis zum Ende auf immerhin 90% dieses Betrages ansteigt. Auf diese Weise erfahren die jungen Leute unmittelbar, dass sich ihre Anstrengung lohnt. Wer die Zielgruppe kennt, weiß, wie wichtig solche Maßnahmen sind.

Betriebsräte sind eingebunden. Sie reden mit bei der Einstellung und auch bei der Entscheidung, ob die Maßnahme Erfolg hatte oder nicht. Auf jeden Fall wird so ein Ausnutzen der

jungen Menschen als billige Arbeitskräfte verhindert, was ich bei den heute so üblich gewordenen Praktika nicht allzu oft gewährleistet sehe.

Noch ein Vorteil: Die Landesregierung hat zugesagt, die Jugendlichen, deren Ausbildungsfähigkeit nach diesem Modell gefördert wird, auch entsprechend zu beschulen. Auch dadurch kann der Erfolg der Maßnahmen verbessert werden.

Das ist nach all den vielen Erprobungen und Irrwegen, **der** zweckmäßige Weg, um Jugendliche, die den Anforderungen einer qualifizierten Fachausbildung noch nicht entsprechen, an die Ausbildung heranzuführen. Sie sind dann gleich nach der Schulzeit im Betrieb, profitieren von der Ernstfallerfahrung und den neuen Lernformen, erfahren neue Motivation und haben Erfolgserlebnisse, die sie in der Schule oft bitter vermissen mussten. Und die Unternehmen haben danach Auszubildende, deren Stärken und Schwächen sie bereits im Vorfeld kennengelernt haben und an deren Defiziten sie schon gezielt arbeiten konnten.

Dieses Modell ist übrigens nicht nur für die Metall- und Elektroindustrie verwertbar, und auch nicht nur in NRW, sondern überall in den unterschiedlichsten Branchen und Unternehmen. Man kann die rechtliche Basis durch eine simple Betriebsvereinbarung schaffen, muss aber nicht erst ein Modell neu entwickeln, sondern kann auf etwas Bewährtes zurückgreifen.

Ich reise derzeit von Kultusministerium zu Kultusministerium in Deutschland, um die dortigen Schulbehörden von der Zweckmäßigkeit des neuen Modells zu überzeugen und sie zu bitten, ihren eigenen Beitrag durch angemessene Beschulung sicherzustellen, damit auch in anderen Ländern entsprechend verfahren werden kann. Ich war letztes in Bayern und bin dort auf großes Interesse gestoßen, denn alle, die für Berufsschulen

Verantwortung tragen, sind unzufrieden mit der uferlosen Entwicklung der Warteschleifen, die natürlich von den Kultusministerien finanziert und personalisiert werden müssen, ohne dass man sicher sein könnte, dass sie ihr Geld tatsächlich wert sind.

Was ich den Ländern vorschlage, ist Folgendes: Sie sollten sich möglichst bald von dem Urwald dieser Warteschleifen befreien und mit uns darauf hinwirken, dass in möglichst vielen Unternehmen überall in Deutschland das Modell zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit zur Anwendung kommt. Ich bin zuversichtlich, dass sich dann auch Unternehmen finden lassen, die es gezielt einsetzen, denn das sogenannte „Übergangssystem“ für die benachteiligten Jugendlichen ist auch der Wirtschaft ein Dorn im Auge. Schließlich kann niemand die Hoffnung haben, dass mit den schulischen Warteschleifen die Probleme der Fachkräfterekrutierung der Unternehmen auch nur ein wenig gemildert würden.

Aus diesem Grund sind in der Vergangenheit immer mehr Maßnahmen entwickelt worden, die irgendeine Anbindung an Betriebe aufweisen, allerdings gewöhnlich in Form von Praktika, deren Nutzen jedenfalls deutlich geringer ist als der einer gezielten Fördermaßnahme in Anbindung an das Unternehmen, ausgerichtet auf einen konkreten Ausbildungsplatz, der im Anschluss an die Maßnahme besetzt werden soll.

Und auch ein anderes Problem der Unternehmen würde endlich beseitigt: Durch die krebsgeschwulstartige Vermehrung der Angebote im Übergangssystem ist ein unüberschaubarer Wust von Förderbestimmungen entstanden, durch die niemand mehr durchblickt, und die nur zu bürokratischen Aufwänden in den Betrieben führen. Es sollte deshalb im Wesentlichen nur noch die eine Maßnahme geben: die Förderung der Ausbildungsfähigkeit im Unternehmen nach dem Metall-Tarifvertrag NRW. Gemeinsam mit dem Einsatz der

ausbildungsbegleitenden Hilfen könnten so sehr viele Problemfälle am Ausbildungsmarkt gelöst werden.

Natürlich benötigt man z.B. für behinderte Jugendliche noch andere, gezielte Fördermaßnahmen, aber das ist ja nicht der Löwenanteil der jungen Leute, über die wir uns heute Sorgen machen. Und unter denen, die heute aus fördertechnischen Gründen in Behindertenmaßnahmen gesteckt werden, obwohl sie streng genommen nur marktbenachteiligt sind, sind bestimmt auch noch einige, deren Integration in eine Berufsausbildung über unser Modell gelingen kann.

Das kann allerdings nur funktionieren, wenn die Politik die Fehlanreize beseitigt, die die Unternehmen veranlassen, an den traditionellen Warteschleifenformen festzuhalten, z.B. an den EQJ-Maßnahmen, die finanziell gut ausgestattet werden, aber überhaupt keine inhaltliche Konkretisierung aufweisen, so dass jedes Unternehmen Aufwand betreiben muss, wenn es gezielt an Defiziten der BewerberInnen arbeiten will. Wenn ich dafür dann allerdings sehr viel Subventionen bekommen kann, ist der Anreiz, die geringerwertigen Maßnahmen wie EQJ zu bevorzugen, ziemlich groß.

Was viele nicht wissen: Die EQJ-Förderung kann man auch schon heute erhalten, wenn man Maßnahmen nach dem Metall Tarifvertrag NRW durchführt. Dadurch werden die Kosten für die vorgesehene Vergütung bereits auf etwa die Hälfte reduziert, und der Rest lohnt sich, weil Beschaffungskosten von Fachkräften entfallen, die sehr hoch sein können, wenn Unternehmen z.B. Aufträge ablehnen müssen, weil sie das Fachpersonal nicht auftreiben können.

Das Bewusstsein dafür steigt erst allmählich, aber ich bin inzwischen sicher, dass mehr und mehr Geschäftsleitungen sich fragen, woher sie dauerhaft ihre Fachleute beziehen werden. Das steigende Angebot an Ausbildungsplätzen spricht eine

deutliche Sprache. Und die Klagen, dass sie nicht adäquat besetzt werden können, zeigt, dass wir endlich flächendeckend genau das brauchen, was das Tarifvertragsmodell vorschlägt.

Das Ganze würde natürlich noch weiter befördert, wenn wir endlich das von uns seit langem geforderte Umlagesystem innerhalb der Wirtschaft hätten, das die Ausbildungskosten zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben gerechter verteilt, aber das sei hier nur am Rande erwähnt.

Zurück zu den erforderlichen Veränderungen im Übergangssystem: Wichtig ist zunächst, Öffentlichkeit herzustellen für den Kurswandel in der Benachteiligtenpolitik. Ich ermutige alle Landesregierungen, sich dazu zu entschließen und mit den Sozialpartnern gemeinsam für ein Einstellen der Warteschleifen einzutreten und das richtige Modell zur Norm zu machen.

Da muss man nichts über den Zaun brechen. Als Übergangslösung schlage ich ihnen vor, bei allen Förderprojekten, die sie derzeit für benachteiligte Jugendliche durchführen, denjenigen, die jetzt nach der Gesetzeslage Ansprüche hätten, diese Förderung auch dann zu gewähren, wenn sie sich des Tarifvertrags zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit bedienen. Nach einer Weile kann man die überflüssigen Maßnahmen dann völlig einstellen und sich im Wesentlichen auf dieses eine Übergangsverfahren konzentrieren. Das würde allen nützen. Und billiger für den Staat wäre es mit Sicherheit, weil eben nicht mehr Warteschleifenketten finanziert werden müssen, sondern am Ende der Maßnahme die Zusage für die Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis steht.

Ich würde mich freuen, wenn wir für diese Initiative möglichst viel Rückenwind von der Basis bekämen, von örtlichen Abgeordneten, von Unternehmen, Schulen, Eltern und

Verbänden, die sich in diesem Sinne an Landesregierungen wenden. Ich hoffe, dass dafür von Bielefeld ein Signal ausgehen kann.

Wir können es schaffen, auch benachteiligten Jugendlichen die Chance auf eine qualifizierte Fachausbildung zu sichern. Das duale System liefert dafür die entscheidenden Voraussetzungen. Wir müssen sie nur anwenden. Die jungen Leute jedenfalls haben diese Chance verdient. Viele Dank für Ihre Aufmerksamkeit.