

Regina Görner

geschäftsführendes Vorstandsmitglied
der IG Metall

Vortrag zur Präsentation

„Fachkräftemangel – ein Problem für die IG Metall?“

während der Sitzung des IG Metall-Vorstandes

am 14. Dezember 2010 in Frankfurt am Main

Seit einigen Wochen ist die Fachkräfteproblematik in allen Gazetten präsent. Die einen warnen, die anderen wiegeln ab. Was ist dran an den Horrormeldungen und wie gehen wir damit um?

Vorab eine Bemerkung zum Hintergrund. Wenn von „Fachkräftemangel“ die Rede ist, meinen keineswegs alle dasselbe. Prinzipiell gibt es zwei Sorten von Fachkräftemangel:

1. Es sind einfach keine Fachkräfte auf dem Markt.
2. Es sind nur wenige Fachkräfte auf dem Markt. Sie sind begehrt und deshalb nicht billig.

Wenn Arbeitgeber in diesen Tagen fordern, dass die Zuwanderung von ausländischen Fachkräften erleichtert werden müsse, haben sie gewöhnlich den zweiten Sachverhalt im Sinn, jedenfalls immer dann, wenn sie gleichzeitig die Absenkung der Lohnuntergrenzen fordern, die bislang für Zuwanderung gelten. Ihr Problem sind nicht zu wenig, sondern zu teure Fachkräfte. Bei der Lösung dieses Problems wird sie die IG Metall natürlich nicht unterstützen.

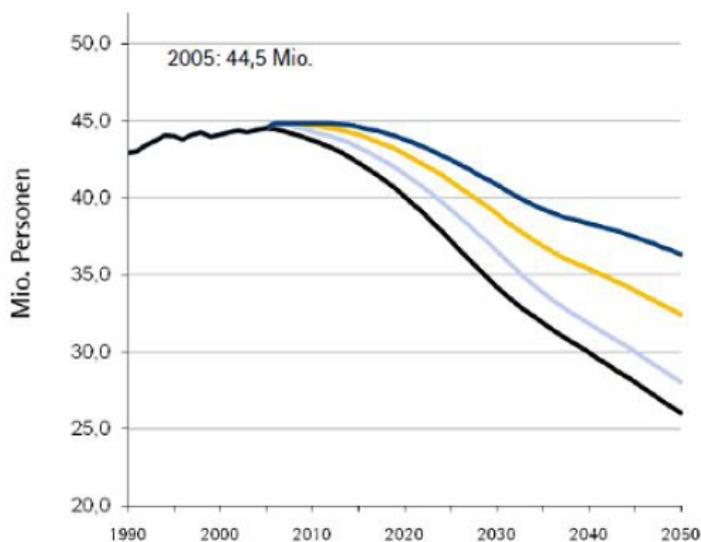
Dennoch warne ich davor, den Fachkräftemangel einfach für eine Schimäre zu halten, die man vernachlässigen kann, denn Fachkräftemangel Nr. 1 ist tatsächlich ein großes Problem, weil man ihm nicht kurzfristig abhelfen kann. Fachkraft hat nämlich Lieferzeit: 3 bis 3,5 Jahre für eine Ausbildung im dualen System, ca. 5 Jahre für eine akademische Qualifikation. Auch Fort- und Weiterbildungen benötigen ihre Zeit. Man muss dem Fachkräftemangel also vorbeugen, ehe das Problem wirklich da ist. Präventives Verhalten ist also gefragt – eine Eigenschaft, die in vielen Unternehmen mit ihrer Kurzfristorientierung nicht mehr selbstverständlich gegeben ist.

Wie steht es tatsächlich in Deutschland mit der Fachkräftesituation? Betrachten wir zunächst die Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials allgemein, das natürlich zunächst von der demographischen Entwicklung bestimmt wird. Aber das ist natürlich nur ein Faktor. Verändert werden kann es zum Beispiel durch eine andere Erwerbsneigung, etwa, wenn mehr Frauen auf den Arbeitsmarkt strömen, aber auch durch eine längere Lebensarbeitszeit, die Menschen auch in höherem Alter in Beschäftigung hält. Daneben spielt die Zuwanderung eine Rolle.

Fachkräftemangel eine Fata Morgana?




Vorstand
Ressort Bildungs- und
Qualifizierungspolitik



Szenarien:
steigende Erwerbsquoten (EQ) und
Rente mit 67,
jährlicher Wanderungssaldo (WS)
Ausländer (Alter 0-99)

- 36,3 Mio. steigende EQ
+200.000 WS
- 32,4 Mio. steigende EQ
+100.000 WS
- 28,1 Mio. steigende EQ
keine Wanderungen
- 26,0 Mio. konstante
Erwerbsquoten,
keine Wanderungen

Erwerbspersonenpotential wird kleiner

Quelle: IAB, BIBB

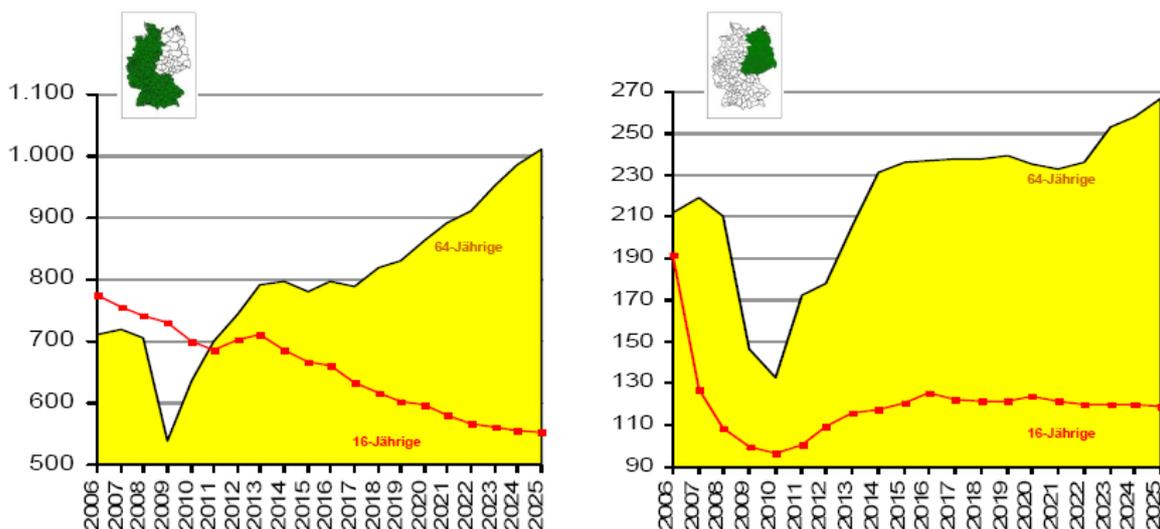
In Abbildung 2, die auf Berechnungen des IAB und des BiBB beruht, sind 4 unterschiedliche Szenarien dargestellt, die zu unterschiedlich starken Rückgängen des Erwerbspersonenpotentials führen. Im „besten“ Falle, also bei einer Erhöhung der sogenannten Erwerbsneigung, z.B. durch die Rente mit 67, bedarf es einer Zuwanderung von jährlich 200.000 Personen, um das Erwerbspersonenpotential noch für einige Jahre konstant zu halten. Aber auch in diesem Fall wird es etwa ab 2015 zu einer Verringerung der Erwerbspersonen kommen. Wenn man die Zuwanderung verringert, beschleunigen sich die Abbauprozesse, ebenso, wenn die Erwerbsneigung in der deutschen Bevölkerung konstant bleibt, die Rente mit 67 z.B. ausgesetzt würde.

Nun sagt das Erwerbspersonenpotential selbst noch nicht viel über Fachkräfte aus, aber Personen, die am Arbeitsmarkt nicht vorhanden sind, können selbstverständlich auch nicht als Fachkräfte zur Verfügung stehen. Wir sollten uns jedenfalls bewusst machen, dass es in den nächsten Jahrzehnten zu Rückgängen kommen wird, die Frage ist lediglich, wie stark sie ausfallen dürften.

Weniger junge Menschen, mehr alte Menschen



Vorstand
Ressort Bildungs- und
Qualifizierungspolitik



Quelle: IAB, BIBB

Regina Gömer
3

Abbildung 3

Der veränderte Altersaufbau (Abbildung 3) wird jedenfalls dazu führen, dass nicht mehr sichergestellt werden kann, dass die aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Älteren problemlos durch Jüngere ersetzt werden können. Betrachtet man das Verhältnis der vor dem gesetzlichen Ruhestandsalter stehenden 64jährigen zu den aus gleichzeitig vorhandenen 16jährigen, wird deutlich, dass wir zur Zeit in Ostdeutschland bereits weniger nachrückende junge Leute haben als derzeit aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Dies ist nicht zuletzt durch den Geburtenknick bedingt, der in den neuen Bundesländern nach der Wende einsetzte. Hier sind wir bereits am Tiefpunkt der Generationenstärke der Jüngeren angekommen.

In Westdeutschland dauert es noch ein paar Jahre, aber auch dort ist die Entwicklung unausweichlich. Wir werden schon sehr bald längst nicht mehr alle Rentner und Pensionäre durch Schulabgänger ersetzen können, weil es sie schlicht nicht gibt. Dass die Situation noch nicht ganz dramatisch geworden ist, verdanken wir der Tatsache, dass die in den letzten Jahren vor dem Ruhestand befindlichen Beschäftigten zahlenmäßig schwächere Jahrgänge waren. Dies ist eine Spätfolge des 2. Weltkriegs.

Die Generationen, die jetzt in den nächsten Jahren in den Ruhestand gehen, sind dagegen die Baby-boomer. Damit wird die Kluft zwischen Abgängen und Ersatzbedarfen deutlicher werden.

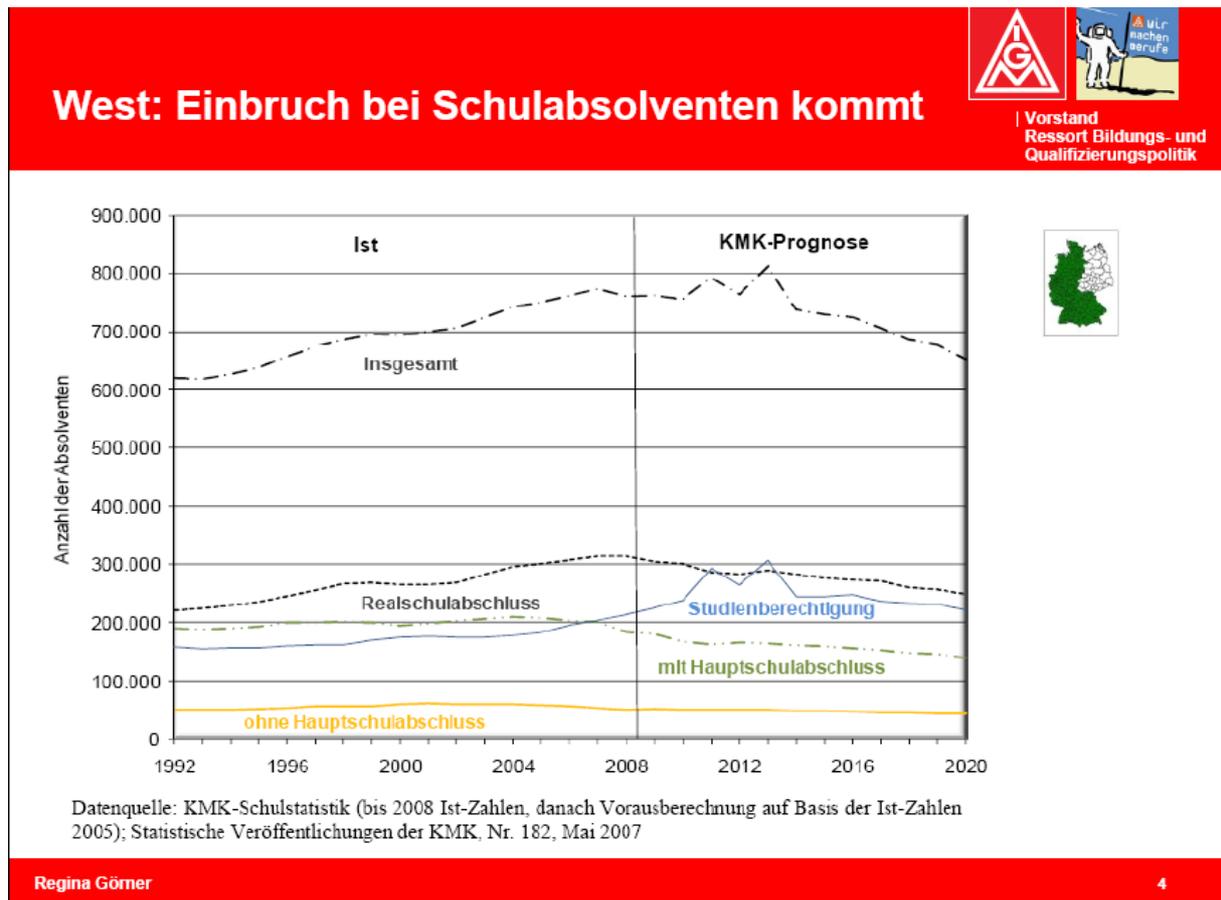


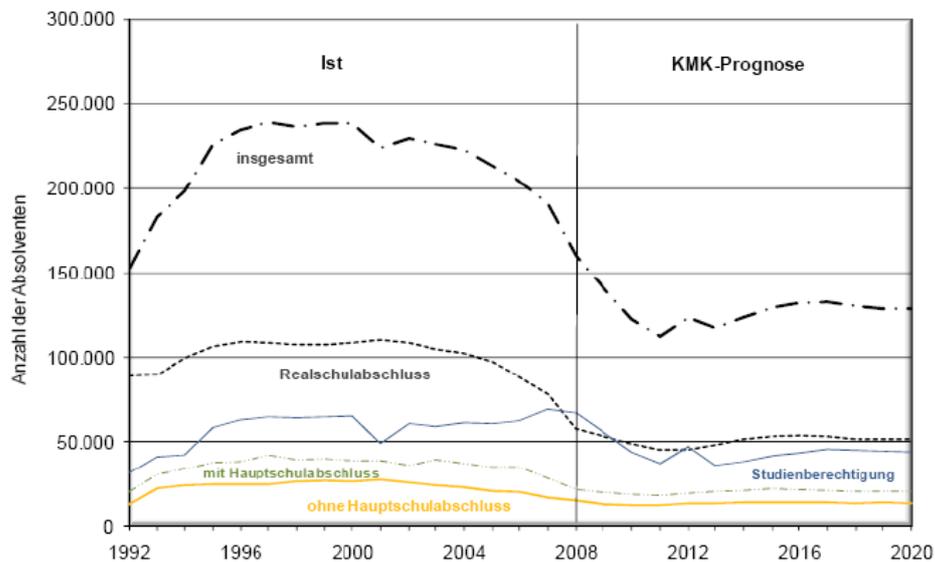
Abbildung 4

Für die deutsche Wirtschaft ist aber nicht nur entscheidend, wie viele Erwerbspersonen zur Verfügung stehen. Damit ist nur der grobe Rahmen abgesteckt. Maßgeblich ist, ob unter diesen Erwerbspersonen ausreichend Menschen mit den richtigen Qualifikationen ausgestattet sein werden. Abbildung 4 zeigt die Entwicklungen in den letzten beiden Jahrzehnten und die Prognose bis 2020 in Westdeutschland. Bedingt durch vergleichsweise geburtenstarke Jahrgänge hat die Zahl der Schulabsolventen bis etwa 2006 zugenommen. Aber schon vorher ist absehbar, wie die Trends laufen: Immer weniger Schüler kommen aus Realschulen und Hauptschulen, immer mehr erhalten eine Hochschulzugangsberechtigung (Die beiden Ausschläge nach oben sind bedingt durch das 8jährige Gymnasium, bei dem in den betroffenen Bundesländern zwei Absolventenjahrgänge gleichzeitig aus den Schulen kommen, und da die Bundesländer diese Regelung zu unterschiedlichen Zeiten eingeführt haben, gibt es zwei Jahre, an diesen das statistisch so auffällig durchschlägt.)

Ost: Rückgang Schulabsolventen findet statt



Vorstand
Ressort Bildungs- und
Qualifizierungspolitik



Datenquelle: KMK-Schulstatistik (bis 2007 Ist-Zahlen, danach Vorausberechnung auf Basis der Ist-Zahlen 2005); Statistische Veröffentlichungen der KMK, Nr. 182, Mai 2007

Regina Görner

5

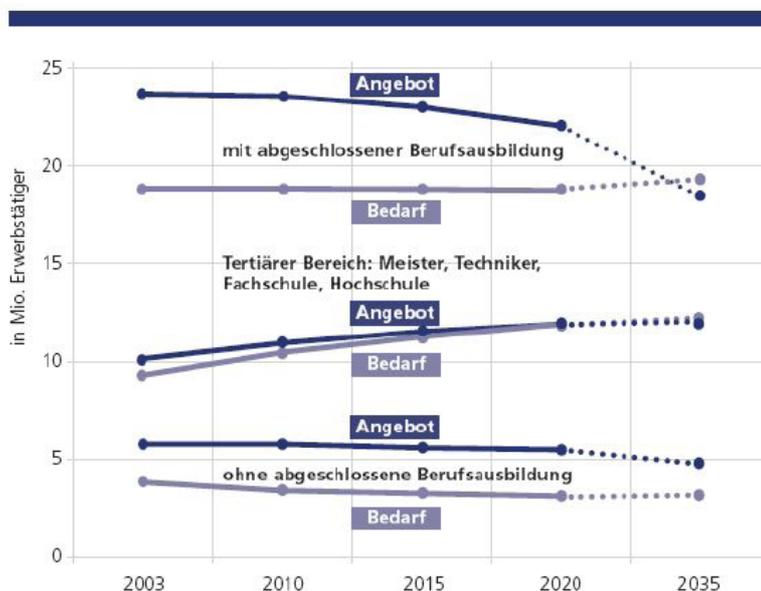
Abbildung 5

Da wir wissen, dass die Nachfrage nach akademisch Qualifizierten am Arbeitsmarkt steigt, geht der Trend eigentlich in die richtige Richtung, aber schon aus dieser Statistik lässt sich erkennen, wo eines unserer großen Probleme liegt: Die Zahl derer, die ohne jeden Abschluss die Schule verlassen, verharrt jetzt seit Jahrzehnten auf einem festen Niveau und es ist derzeit nicht damit zu rechnen, dass sich daran kurz- bis mittelfristig etwas ändert. Das lässt sich im übrigen auch bei der Situation im Osten (Abbildung 5) nachweisen, wobei durch den massiven Rückgang der Jahrgangsstärken die Situation weniger verändert erscheint, aber auch hier haben wir die fixe Größe von jungen Leuten ohne Abschluss und den Trend zu höherer schulischer Qualifikation.

Erwerbstätigenangebot und –bedarf nach Qualifikationsstufen 2003 bis 2035



Vorstand
Ressort Bildungs- und
Qualifizierungspolitik



Quelle: BONIN u. a. 2007, (BLK-Prognose 2006); eigene Berechnungen

Regina Gömer

6

Abbildung 6

Die Veränderungen bei den erreichten Schulabschlüssen schlagen sich dann auch im Tertiären Bereich nieder, bei der Berufsausbildung bzw. beim Studium. Abbildung 6 macht deutlich, dass wir bei gleichbleibendem Bedarf an Absolventen der Berufsbildung in den nächsten Jahren ein rückläufiges Angebot zu erwarten haben. Da das Angebot noch ein gutes Stück über den Bedarf liegt, wirkt das im Augenblick noch so, als müsse man sich keine Sorgen machen, aber Tatsache ist ja, dass wir derzeit nicht das Gefühl haben, dass wir massiv zu viel qualifizierte Fachkräfte auf dem Markt hätten. Es passt so einigermaßen. Und das liegt nicht zuletzt daran, dass keineswegs alle, die eine Fachausbildung haben, auch passgenau eine Stelle finden. Manche sind fehlqualifiziert, nicht mobil genug, haben ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen oder unterbrechen müssen, kommen also aus den unterschiedlichsten Gründen nicht für die Besetzung von Facharbeiterstellen infrage. Diesen Angebotsüberschuss wird man also als Normalfall betrachten können. Nicht zuletzt hatte ja schon das Bundesverfassungsgericht Anfang der 80er Jahre in einem Urteil zur Ausbildungsplatzabgabe festgestellt, dass man von einem ausgeglichenen Angebot an Ausbildungsstellen nur sprechen können, wenn 12,5% mehr Plätze vorhanden seien als Bewerber, weil auch da das Passgenauigkeitsproblem besteht. Die Prognose zeigt aber deutlich, dass der Puffer ab 2010 immer weiter abnimmt und etwa 2030 nicht nur der Puffer fehlt, sondern nicht einmal mehr ein zahlenmäßiger Ausgleich erfolgen kann.

Bei der Situation der akademisch Qualifizierten bzw. Fort- und Weitergebildeten gibt es derzeit noch einen kleinen Puffer, aber der reicht schon nicht mehr aus, um das Passgenauigkeitsproblem ausgleichen zu können (Stichwort: zu wenig Ingenieurstudenten etc.). Hier wird die Situation in den nächsten Jahren noch enger werden. In diesem Zusammenhang will ich nur mit einem Satz erwähnen, dass es darauf ankommen wird, auch Berufserfahrene für ein Studium zu gewinnen, die keine Hochschulzugangsberechtigung haben, etwa gute Facharbeiter oder Techniker, die in einer Ingenieurstudium wechseln müssten. Glücklicherweise hat die Kultusministerkonferenz, nachdem wir das jahrzehntelang gefordert hatten, jetzt die rechtlichen Voraussetzungen dafür entscheidend verbessert, auch wenn in der Umsetzung noch viele Probleme bestehen, an denen wir arbeiten müssen und im übrigen auch können, wie ich aus dem Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen weiß.

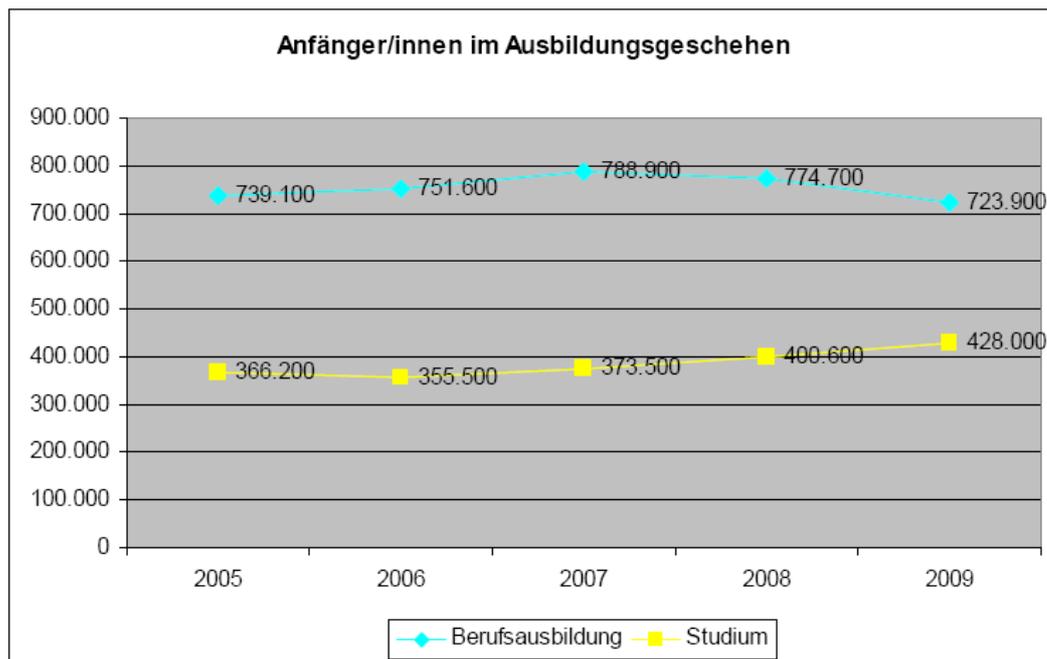
Bei der Gruppe der Menschen ohne Berufsabschluss ist die Situation allerdings schon seit Jahren bedrohlich. Hier liegt der Bedarf deutlich unter dem „Angebot“, und das kann man in diesem Fall über-

haupt nicht als Normalfall bezeichnen, denn bei Menschen, die keine berufliche Qualifikation aufweisen, kann es ja für entsprechende Stellen kein Passgenauigkeitsproblem geben, denn für die keine Qualifikation erforderlichen Stellen kann man ja nicht fehlqualifiziert sein. Hier liegen also ungenutzte Potentiale, die bei den anderen Qualifikationsstufen dringend gebraucht würden, nicht zuletzt, weil eigentlich angesichts des Akademikermangels noch eine größere Anzahl von jungen Leute, die heute Facharbeiterqualifikationen erwerben, für ein Studium zur Verfügung stehen müssten.

Berufliche Bildung ein stabiler Faktor im Bildungssystem



Vorstand
Ressort Bildungs- und
Qualifizierungspolitik



Regina Gömer

7

Abbildung 7

Die Neigung zu mehr akademischer Qualifizierung ist schon bei der Betrachtung der erreichten Schulabschlüsse als Trend sichtbar geworden, sie lässt sich auch an den tatsächlich getroffenen Entscheidungen für Ausbildung bzw. Studium (Abbildung 7) nachweisen. Bis 2007/2008 hatten wir noch leichte Aufwüchse in der Berufsausbildung, erst in allerletzter Zeit gehen die Zahlen leicht zurück¹. Und das gilt ja nach den allerneuesten Ergebnissen der Ausbildungsstatistik weiterhin: Trotz erheblicher Erholung der Wirtschaft nach der Krise in 2010 ist die Bereitschaft, Ausbildungsverträge abzuschließen, keineswegs gestiegen. In diesem Jahr sind gegenüber dem niedrigen Niveau von 2009 noch einmal fast 5000 Plätze verschwunden, was einen nicht kalt lassen kann, wenn man weiß, dass die Nachfrage nach beruflich qualifizierten Kräften keineswegs zurückgeht. Währenddessen ist aber die Zahl der Studienanfänger gewachsen.

Daraus ergibt sich eine wichtige Beobachtung. Wenn ich mehr Studenten haben muss, gleichzeitig aber keine wirklichen Rückgänge der Facharbeiterzahlen stattfinden, bedeutet das zwangsläufig, dass ein Teil der Facharbeiterklientel aus Schulabsolventen gewonnen werden muss, die schlechtere Voraussetzungen mitbringen als in den Vorjahren, als die Unternehmen – das kommt noch hinzu – eher „den Rahm abschöpfen“ konnten. Ohne dass sich irgendetwas in den Schulen zum Schlechteren hin verändert hätte, müssen jetzt Facharbeiter aus Schulabgängern gewonnen werden, die vor 10, 20 Jahren nie für eine Fachausbildung infrage gekommen wären.

¹ Hier ist zu beachten, dass die Tabelle sich auf die Gesamtzahl der Berufsausbildungen, nicht nur auf die im dualen System bezieht. Deshalb sind die Zahlen deutlich höher als die der abgeschlossenen Ausbildungen nach BBiG.

Wenn derzeit Arbeitgeber über ein sich verschlechterndes Leistungsniveau der Schulabsolventen klagen, ist das nur zwangsläufig: Weil am oberen Ende des Begabungsspektrums mehr in die Studien drängen, kann man nur noch schwächere Bewerber bekommen, denn es sind ja in der Regel nicht die Leistungsschwachen, die eine akademische Ausbildung anstreben. Wenn der „Rahm abgeschöpft“ ist, muss man sich auch mit der „Magermilch“ beschäftigen. Und das genau ist die Herausforderung, der die Unternehmen in den nächsten Jahren gegenüberstehen. „Aus schwächeren Schülern gute Fachkräfte machen!“ Genau darum geht es – und mein Eindruck ist, dass sich die Mehrheit der Unternehmen vor dieser Erkenntnis heftig drückt und stattdessen die irrationale Hoffnung hegt, es könnte im nächsten Jahr vielleicht doch wieder eine verbesserte Bewerberlage eintreten. Das ist auf den Stock gereizt – und wir wissen, dass in diesem Stock nicht das drin ist, drin sein kann, was die Betriebe dort vorzufinden hoffen.

Am wenigsten spüren das die großen Unternehmen, die als Ausbildungsbetriebe und Arbeitgeber besonders beliebt sind. Sie haben zwar auch rückläufige Bewerberzahlen, aber sie können in der Regel ihre Bedarfe befriedigen. Bei den weniger attraktiven Unternehmen sieht das schon anders aus, und hier sind die Klagen über den Fachkräftemangel ja schon sehr deutlich geworden, vor allem, was einzelne Berufe betrifft, die vielleicht noch aus anderen Gründen wenig attraktiv sind.

Tatsächliche Ausbildungsplatzlücke ist weiter groß



Vorstand
Ressort Bildungs- und
Qualifizierungspolitik

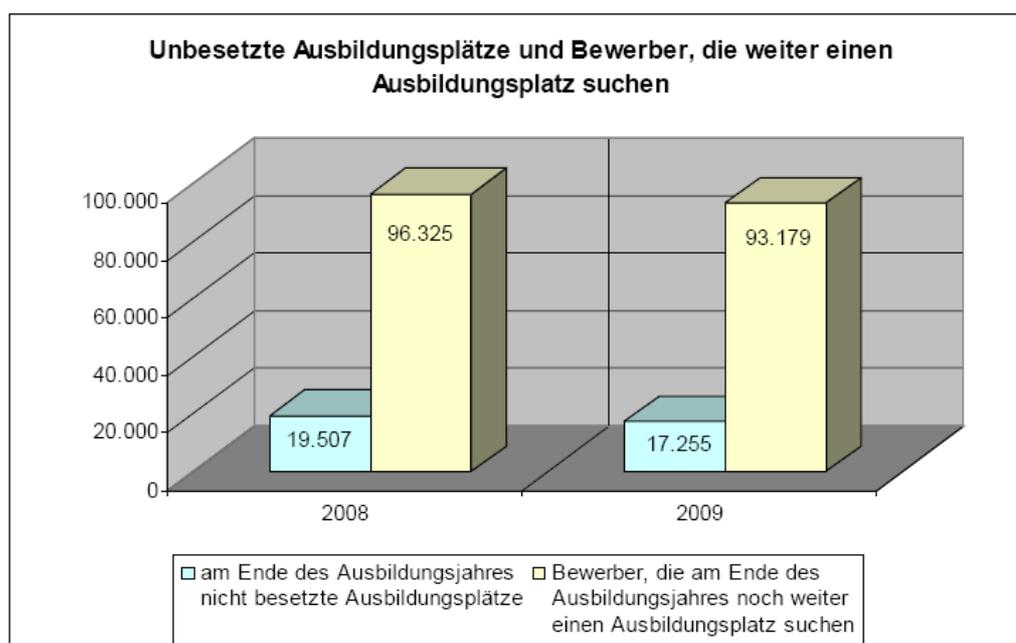


Abbildung 8

Tatsächlich führt diese „Vogel-Strauß-Politik“ der Unternehmen dazu, dass sie die Potentiale für Fachkräfte verschwenden, die sie in den nächsten Jahren dringend brauchen werden. Am mangelnden Interesse der Jugendlichen liegt es jedenfalls nicht, wie man aus Abbildung 8 entnehmen kann! Obwohl die Situation am Ausbildungsmarkt sich in den letzten Jahren entspannt hat, bleiben dennoch am Ende des Jahres fast 100.000 junge Leute übrig, die weiterhin einen Ausbildungsplatz suchen, aber keine Chance bekommen, nicht einmal für die knapp 20.000 angebotenen nicht besetzten Plätze.

Wir haben zwar Bewerberrückgänge, über die die Wirtschaft und die Kammern dauernd tränenreich klagen, aber der Rückgang der Ausbildungsplätze ist überhaupt nicht gestoppt. Und Tatsache ist, dass inzwischen am Ausbildungsmarkt neben den eigentlichen Schulabgängern aus allgemeinbildenden

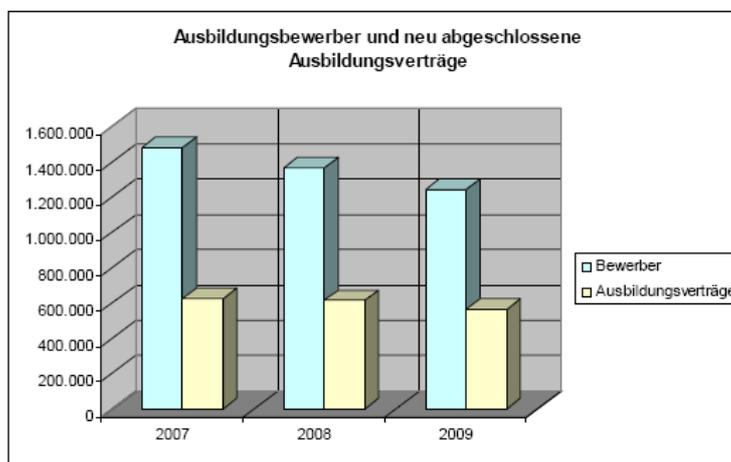
den Schulen noch etwa ebenso viele Ausbildungsplätze nachfragen, die als Altnachfrage zählen, also schon in früheren Jahren die Schule verlassen haben und mehr oder weniger sinnvolle Warteschleifen – zu einem großen Teil auch im beruflichen Schulwesen! – gedreht haben, aber immer noch einen Ausbildungsplatz suchen.

Mehr als doppelt so viele potentielle Bewerber wie Verträge



Vorstand
Ressort Bildungs- und
Qualifizierungspolitik

Jahr	Schulabgänger		Altbewerber		Gesamt Bewerber	neu abgeschlossene Ausbildungsverträge
	allgemeinbildende Schulen	berufliche Schulen	aus Vorjahr	aus früheren Jahren		
2007	677.587	422.009	161.856	223.022	1.484.474	625.259
2008	634.609	413.017	128.539	191.854	1.368.019	616.342
2009	601.984	401.408	111.734	132.057	1.247.183	566.004



Regina Gömer

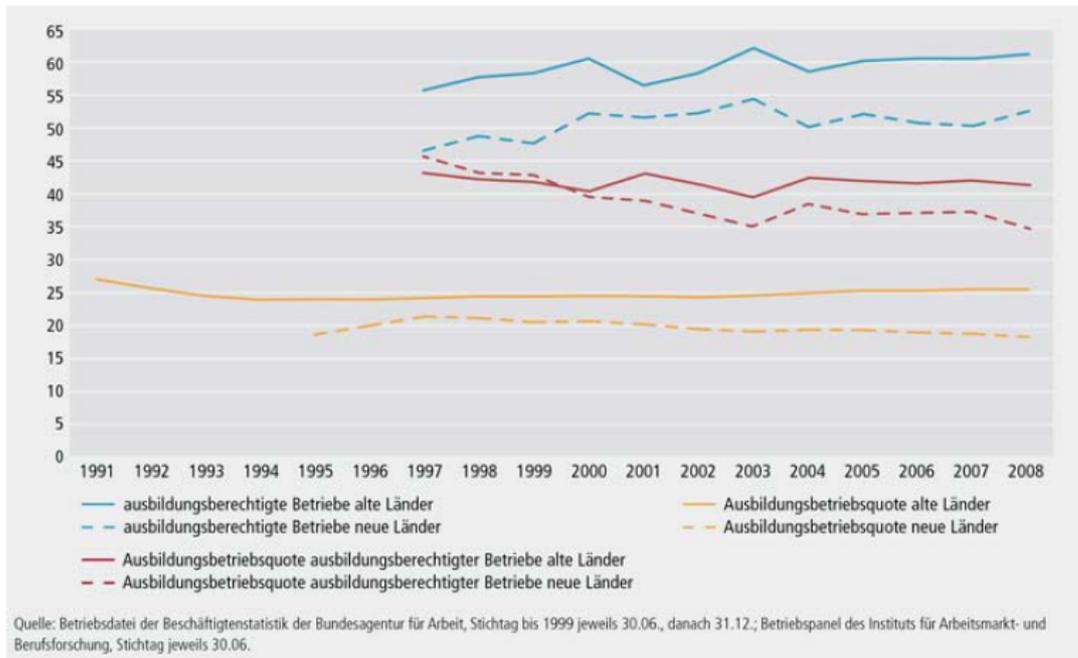
9

Abbildung 9

Prozentualer Anteil von Ausbildungsbetrieben an allen Betrieben und an ausbildungsberechtigten Betrieben



Vorstand
Ressort Bildungs- und
Qualifizierungspolitik



Regina Görner

10

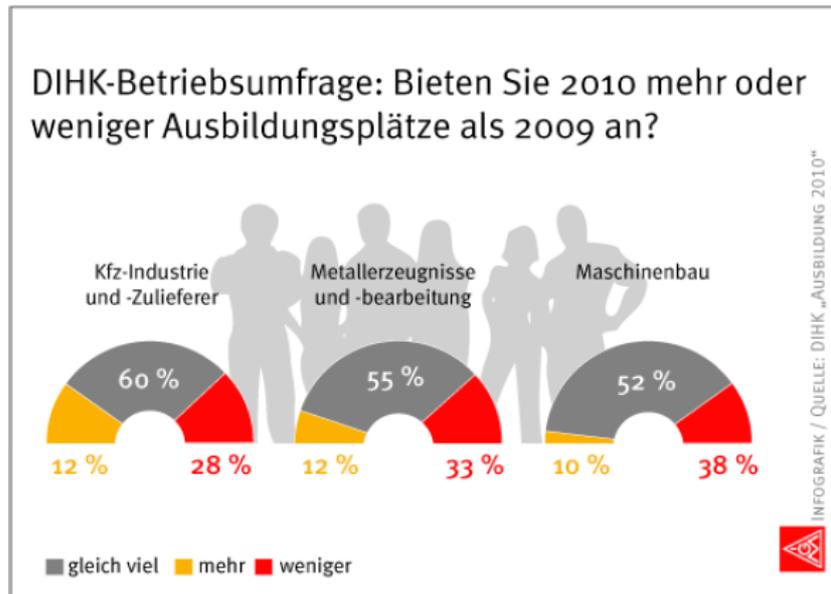
Abbildung 10

Diese Potentiale werden nicht ausgeschöpft, weil die Unternehmen sich mit Ausbildung weiter zurückhalten. Und das liegt nicht an fehlender Ausbildungsberechtigung, wie Abbildung 10 veranschaulicht. Fast 2/3 der Westbetriebe könnten ausbilden, etwa die Hälfte aller Unternehmen in den neuen Ländern ebenfalls, aber faktisch beteiligen sich am dualen Ausbildungssystem nur noch 1/4 bzw. 1/5 der Unternehmen in Deutschland.

Ausbildungsengagement der Betriebe unzureichend



Vorstand
Ressort Bildungs- und
Qualifizierungspolitik



KfZ, Metall und
Maschinenbau:

1/3 planen
weniger
Ausbildung

nur 1/10 planen
mehr
Ausbildung

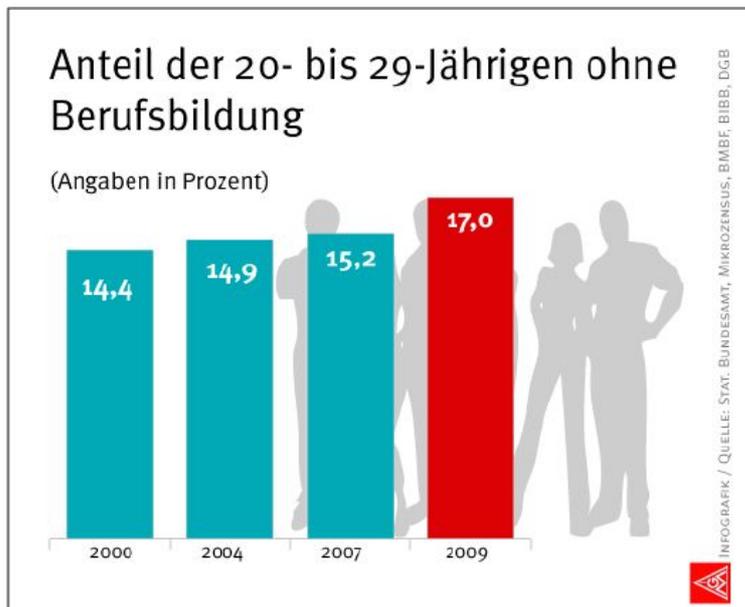
Abbildung 11

Und es besteht die Gefahr, dass die Ausbildung weiter heruntergefahren wird. Obwohl in unseren Branchen überhaupt nicht mehr bestritten werden kann, dass es aufwärts geht, haben die Unternehmen zu einem Drittel bei der diesjährigen DIHK-Betriebsumfrage (Abbildung 11) angegeben, sie wollten weniger ausbilden. Demgegenüber will nur ein Achtel stärker in Qualifizierung investieren. Das kann einen nicht beruhigen.

Fazit: Fachkräftemangel ist eine reales aber auch lösbares Problem



Vorstand
Ressort Bildungs- und
Qualifizierungspolitik



1,5 Millionen der
20- bis 29-Jährigen*
haben keinen
Berufsabschluss

*die sich nicht in einem
Studium befinden

Regina Gömer

12

Abbildung 12

Diese weiterbestehende Ausbildungszurückhaltung schlägt sich inzwischen auch in der Zahl der 20-29jährigen nieder, die keinen Ausbildungsabschluss haben. Insgesamt gilt das mittlerweile für 17% der entsprechenden Jahrgangsgruppe. Im Jahr 2000 lag der Wert noch bei 14,4%. 1,5Mio. dieser Altersgruppe verfügen nicht über eine Berufsausbildung – und die sind auch nicht etwa in einem Studium (Abbildung 12). Aber genau hier liegen natürlich die Potentiale, wenn es gilt, dem drohenden Fachkräftemangel etwas entgegenzusetzen.

Nun höre ich immer wieder die Frage: „Geht das überhaupt? Die Herausforderungen an Fachkraft in der Arbeitswelt sind gewachsen“ – und das stimmt ja auch. „Und dann sollen wir mit BewerberInnen klar kommen, die schlechtere Voraussetzungen mitbringen? Das kann doch nicht funktionieren.“

Doch, sage ich, das kann funktionieren! Wenn man es richtig macht – und in der Vergangenheit ist leider genau das Gegenteil geschehen.

Natürlich wird man in den Schulen etwas verändern müssen, aber bis die Auswirkungen solcher Veränderungen greifen, vergeht viel zu viel Zeit. Deshalb müssen wir endlich mehr dafür tun, die Potentiale einzusetzen, die wir in den Betrieben selbst haben. Denn es sind gerade die Betriebe, die besonders gute Bedingungen aufweisen, um das Dilemma „höhere Anforderungen am Arbeitsplatz“ und „schlechter vorqualifizierte Bewerber“ aufzulösen.

Die duale Berufsausbildung ist Lernen im Prozess der Arbeit, und, was viele sich nicht klarmachen: diese spezifische Lernform kommt besonders Menschen entgegen, die mit dem schulischen Lernen Probleme haben. Es gibt, das wissen wir heute aus der Hirnforschung, sehr unterschiedliche Zugangsweisen von Menschen zum Lernen. Manche lernen besonders gut über Hören oder Sehen. Das sind die Lernformen, die in den Schulen besonders gefragt sind. Wer dagegen über Tun, Handeln, Praxis besser lernt, der ist mit den schulischen Lernweise oft überfordert und kommt viel zu oft mit massiven Misserfolgserfahrungen auf den Ausbildungsmarkt. Verrückterweise versorgen wir diese Jugendlichen üblicherweise mit weiteren Beschulungen – die meisten der Warteschleifen in diesen unerträglich angewachsenen Übergangssystem sind schulische Maßnahmen, und da werden die Voraussetzungen, die die jungen Leute mitbringen, oft eher noch schlechter als besser.

Aber es gibt Möglichkeiten, sinnvoller mit den Defiziten der Jugendlichen umzugehen, deren Qualifizierung die Betriebe in der Zukunft dringend benötigen werden, wenn sie nicht in die Fachkräftfalle laufen wollen. Diese jungen Leute brauchen betriebliches Lernen, und wir sollten alles dafür tun, dass sie die Chance dazu bekommen.

Und dafür sind nicht die berüchtigten Schmalspurausbildungen notwendig, sondern Vorbereitungsphasen vor einer qualifizierten Berufsausbildung, die nicht – wie die EQJ-Massnahmen ungezielt und ohne Beachtung der spezifischen Probleme der jungen Leute – einfach nur Praktikumscharakter haben, sondern in denen gezielt an den konkreten Defiziten mit Blick auf ganz konkrete Ausbildungsplätze gearbeitet wird.

Die IG Metall in NRW hat dazu bereits vor 3 Jahren mit NRW-Metall eine Struktur für solch eine Ausbildungsvorphase im TV Faf geregelt, die dem Stand der fachlichen Kenntnisse wirklich entspricht. Die Jugendlichen erhalten am Beginn der Phase die Zusage, dass ihnen der bislang nicht besetzbare Ausbildungsplatz sicher ist, wenn sie die Phase erfolgreich durchlaufen haben. Mittlerweile sind unsere niedersächsischen Kollegen ebenfalls in Verhandlungen über ähnliche Regelungsmodelle. Ich kann das nur begrüßen. Wenn es uns gelingen würde, das überall durchzusetzen, könnten wir einen hervorragenden Beitrag leisten, um dem Fachkräftemangel auf den Leib zu rücken. Bisher gibt es in NRW zwar eine große Nachfrage von Schülern, Eltern, Lehrern nach dem Modell, aber leider so gut wie keine Umsetzungen in die Praxis. Insofern ist es zu begrüßen, dass die Landesregierung in NRW die Umsetzung jetzt in einem Modellprojekt konkret befördern will. Ich bin sicher, wenn man auf konkrete Beispiele verweisen kann, wird die Zurückhaltung gegenüber dem Modell auf der Arbeitgeberseite schwinden. Und wir könnten über die betrieblichen Interessenvertretungen ja auch einiges dafür tun, solche Initiativen umzusetzen.

Was müssen wir also als IG Metall tun?

1. Ganz wichtig ist, dass wir zunächst in den Betrieben Verständnis für die Situation wecken, damit die Vogel Strauß-Politik, die zu der unsinnigen Ausbildungszurückhaltung führt, endlich aufhört. Dafür steht mit dem Betriebscheck ein hervorragendes Instrument zur Verfügung, mit dem Betrieb für Betrieb die konkrete Situation im Fachkraftbereich analysiert und Veränderungsprozesse in Gang gesetzt werden können. Wir sollten das wirklich flächendeckend angehen.

2. Wir müssen in den Unternehmen klarmachen, dass sie aufhören müssen, auf die olympiareifen Mannschaften zu setzen, dass sie auch Jugendlichen, die nicht mit den besten Voraussetzungen aus den Schulen kommen, eine Chance einräumen, weil sie selbst einen wesentlichen Beitrag dazu leisten können, diese Voraussetzungen zu verbessern. TV Faf und ähnliche Modelle können dafür den Rahmen liefern.

Es gibt inzwischen – nicht zuletzt auf unser Einwirken gegenüber der Bundesregierung hin! - bessere Möglichkeiten, Jugendliche mit Problemen auch über ausbildungsbegleitende Hilfen der Bundesagentur im Betrieb zu fördern. Was es noch nicht gibt, was aber auf jeden Fall sinnvoll wäre, wäre die Bereitschaft der BA, diese Hilfen nicht erst nach dem Abschluss eines Ausbildungsvertrages einsetzen zu können, sondern z.B. schon in solchen Vorphasen, wie sie der TV Faf vorsieht. Ich werde dazu demnächst mit Herr Weise sprechen.

3. Die unternehmenspolitischen Entwicklungen der letzten 2,3 Jahrzehnte haben leider neben vielen anderen auch den Nachteil gebracht, dass heutzutage niemand mehr richtig einschätzen kann, welche Fachkraft benötigt und ob sie irgendwo vorgehalten bzw. qualifiziert wird. Seit die Wertschöpfungsketten in einem Unternehmen nicht mehr in einem rechtlichen Zusammenhang gesehen werden, weil wesentliche Teile der Produktionszusammenhänge outgesourct wurden, hat bei den Endherstellern niemand mehr einen Überblick darüber, ob zum Beispiel alle Zulieferer genügend tun, um ihre eigenen Fachkräfte für die Zukunft sicherzustellen. Der verstärkte Einsatz von prekären Beschäftigungsformen trägt dazu bei, dass der Überblick vollends verloren geht. Alle setzen auf Leiharbeit, aber niemand hat mehr einen blassen Schimmer, ob und welche Qualifikationen in der Leiharbeitsbranche überhaupt vorgehalten wird.

Man wird ja nicht erwarten können, dass die Leiharbeitsfirmen das Personal für diese Zwecke selbst ausbilden. Das müssen schon diejenigen tun, die die Leiharbeiter hinterher einsetzen wollen. Das wird vermutlich nicht ohne ein neues Finanzierungssystem gehen. Aus diesem Grund bin ich fest davon überzeugt, dass die Debatte über eine Umlagefinanzierung unausweichlich werden wird.

Aber zunächst einmal geht es darum, die Intransparenz aufzulösen und sicherzustellen, dass einer der wesentlichen Vorzüge des deutschen Berufsbildungssystems – die Passgenauigkeit zwischen den Entwicklungen in den Betrieben und an den Arbeitsplätzen mit dem Qualifizierungsgeschehen sicherzustellen! – nicht dauerhaft verloren geht. Deshalb haben wir vor einiger Zeit gegenüber der Bundesregierung angeregt, flächendeckend ein Fachkräftemonitoring zu implementieren, das für eine Region alle Akteure – von betrieblicher Seite, aber auch aus den Bildungseinrichtungen bis hin zu den Hochschulen! – regelmäßig beobachten, welche Entwicklungen sich vollziehen und Maßnahmen beschließen und Empfehlungen entwickeln, damit man nicht in die „Lieferzeit“-falle für die berufliche Qualifizierung hineinläuft. Diese Aufgabe wird jetzt flächendeckend bei der Bundesagentur für Arbeit eingeführt. Ich möchte Euch bitten, Euch zu beteiligen an diesen Monitoring- Initiativen vor Ort, damit sichergestellt werden kann, dass wir auch morgen in den Unternehmen auf die Fachkräfte zurückgreifen können, die wir brauchen.