

Die Vorschläge der IG Metall für die Fachkräfte-Initiative

Die IG Metall fordert

die Unternehmen,
die Politik,
die Tarifparteien und
die Bundesagentur für Arbeit

auf, endlich eine **Fachkräfte-Initiative** auf den Weg zu bringen, damit die Weichen richtig gestellt werden.

Die konkreten Vorschläge der IG Metall für die Fachkräfte-Initiative im Einzelnen:

1. Ingenieure nachqualifizieren

Im Mittelpunkt der Debatte um den Fachkräftemangel stehen Ingenieure. Der VDI sieht 24.000 Ingenieursstellen unbesetzt. Um diesem Engpass kurzfristig entgegenzuwirken sind für jetzt Arbeitslose und ältere erwerbslose Ingenieure individuell zugeschnittene Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten. Damit ist die Wiedereingliederung möglichst vieler der heute mehr als 23.000 arbeitslos gemeldeten Ingenieure in den Arbeitsmarkt möglich.

2. Studiengebühren abschaffen

Die Einführung von Studiengebühren erhöht die Hürden vor dem Studium vor allem für junge Menschen aus finanziell eher schwächer gestellten Familien. Kinder aus Arbeiterfamilien sind ohnehin an den Universitäten und Fachhochschulen unterrepräsentiert. Das ist nicht nur ungerecht, sondern auch ökonomisch widersinnig: Eine Wirtschaft, die wie die deutsche im hohen Maße vom Rohstoff Bildung und Ausbildung abhängt, kann sich eine derartig schlechte Ausschöpfung von Potenzialen nicht leisten. Deshalb weg mit den Studiengebühren!

3. Studienabbrüche vermindern

Gerade in den Ingenieurstudiengängen gibt es dramatische Abbrecherquoten (bis zu 50 Prozent!). Das ist auch Folge von mangelnder Qualität von Studium und Lehre. Hier sind Anstrengungen der Universitäten und Fachhochschulen gefragt und nicht der reflexartige Verweis auf schlechte Eingangsvoraussetzungen der Studenten. Wenn es gelingt, wieder mehr Absolventen der dualen Berufsbildung an die Hochschulen zu ziehen, werden sich die Eingangsvoraussetzungen vermutlich ohnehin drastisch verbessern!

4. Universitäten und Fachhochschulen für Berufskompetenz öffnen

Viel zu hoch sind nach wie vor die Hürden für Menschen mit beruflichen Qualifikationen, ohne formale Hochschulreife ein Studium aufnehmen zu können. Die vorhandenen Regelungen sind unübersichtlich, die Rahmenbedingungen unzureichend und die Vorurteile an den Unis zu hoch. Hier müssen Transparenz hergestellt, Anreize gesetzt und Vorurteile abgebaut werden. Dazu sollte die Bundesregierung die unterschiedlichen Studieneingangsbedingungen in einer Vergleichsstudie untersuchen. Ich bin sicher, dass die Absolventen der dualen Berufsbildung dabei weit besser abschneiden werden, als heute viele vermuten.

5. Sieben Prozent Ausbildungsquote realisieren

Eine Ausbildungsquote von mindestens sieben Prozent über alle Branchen hinweg, würde den Fachkräftebedarf nachhaltig, auch für die Zukunft sichern. Nachholbedarf gibt es fast überall, vor allem im IT-Bereich. Am besten steht in unseren Branchen laut Berufsbildungsbericht 2006 noch der Maschinenbau mit 6,5 Prozent da, die Metallindustrie schafft keine 6 Prozent, der Fahrzeugbau gerade 4,4 Prozent. Elektro- und Datenverarbeitungstechnik geben sich mit kümmerlichen 4,1 Prozent Azubis zufrieden und der IT-Bereich kommt noch nicht einmal auf 3,8 Prozent - bei deutlich rückläufiger Tendenz. Wer so wenig in der Erstausbildung tut, muss sich nicht wundern, wenn ihm die IT-Studenten und –Studienabsolventen fehlen!

Die jetzige Form der Finanzierung der beruflichen Ausbildung ausschließlich durch eine Minderheit - 23 Prozent! - ausbildender Betriebe und in Form von Notprogrammen durch den Staat ist widersinnig. Es gibt viel bessere Lösungen. Nicht nur in anderen europäischen Ländern, sondern auch in der Bauwirtschaft in Deutschland haben sich Umlagefinanzierungen bewährt. Das krisengeschüttelte Baugewerbe schaffte 2004 immerhin eine

Ausbildungsquote von 9,7 Prozent. Daran sollten sich andere Branchen schnellstens ein Beispiel nehmen.

6. Frauen für technische Berufe gewinnen

Die niedrige Zahl von Frauen in technischen Berufen und in ingenieur- oder naturwissenschaftlichen Studiengängen ist reine Verschwendung von volkswirtschaftlichen Ressourcen. Darauf verweist sogar der Technologiebericht der Bundesregierung. Und hier ist Handlungsbedarf. Viele glauben ja, es sei schon alles versucht worden; Frauen seien für Technik und Naturwissenschaften einfach genetisch nicht angelegt. Die sollten einfach mal in den Technologiebericht der Bundesregierung schauen: In Deutschland kamen 2003 auf jede Absolventin eines ingenieur- oder naturwissenschaftlichen Studienganges 2 männliche Kollegen. Dass es in Schweden nur 1,6, in USA nur 1,45 und in Italien, Spanien und Großbritannien sogar nur 1,4 sind, belegt, dass das Problem nicht bei den Frauen liegen kann.

7. Weiterbildung systematisch ausbauen

Es kann nicht sein, dass jemand, der Ende 30 oder Anfang 40 ist, als nicht mehr qualifizierbar angesehen wird. Die Weiterbildung älterer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen muss endlich in den Fokus der betrieblichen Personalpolitik treten.

Weiterbildungsmöglichkeiten müssen allen offen stehen. Finanzierung und Angebot sind sicherzustellen. Im europäischen Vergleich haben wir heftigen Nachholbedarf: Bei allen wichtigen Indikatoren - Aufwendungen in Geld und Zeit, Teilnahmequote - erreichen wir nur Plätze im unteren Drittel der Rangskala.

Wir haben in der Metall- und Elektroindustrie und bei Textil Tarifverträge zur Weiterbildung erstreiten können. Damit können wir die Diskussionsprozesse in den Betrieben anstoßen, aber handeln müssen die Betriebe selbst.

8. Fachkräftemonitoring einführen

Die IG Metall fordert eine systematische Prognose und bessere Erfassung des Fachkräftebedarfs in den Branchen. Viel zu viele Betriebe lügen sich selbst in die Tasche: Sie bilden nicht aus, weil sie erwarten, bei Bedarf auf ausgebildetes Personal vom Arbeitsmarkt oder aus der Leiharbeit zurückgreifen zu können. Aber wer bildet dafür aus?

Auch das Outsourcing hat den Überblick über den tatsächlichen Bedarf von Fachkraft in den Wertschöpfungsketten verstellt. Hier müssen wir neue regional- und branchenspezifische Instrumente entwickeln und anwenden.

9. Auch Leiharbeitsfirmen müssen aus- und weiterbilden

Bisher tun sie das so gut wie gar nicht. Ausbilden können Leiharbeitsfirmen entweder bei den Entleihfirmen, die die Leiharbeitnehmer beschäftigen, oder in eigenen Aus- und Fortbildungseinrichtungen. 5 Tage Weiterbildung pro Jahr sollte für jeden Leiharbeitnehmer selbstverständlich sein. Und jeder Beschäftigte muss Anspruch auf ein persönliches Qualifizierungsgespräch erhalten. Im Ausland, z.B. in den Niederlanden, gibt es dafür Umlagesysteme.

10. Oberste Priorität für aktive Arbeitsmarktpolitik bei der Bundesagentur für Arbeit

Die Steuerungslogik der Bundesagentur muss verändert werden. Schnelle und kostengünstige Integration in den ersten Arbeitsmarkt als alleiniges Geschäftsziel ist nur kurzfristig erfolgreich. Die langfristigen beruflichen Perspektiven und der dafür erforderlichen Qualifikationen gehören in den Vordergrund.

Wir haben uns in den letzten Jahren den Luxus erlaubt, Tausenden von jungen Menschen, deren Ausbildungswilligkeit und –fähigkeit niemand infrage stellt, den Weg in eine Berufsausbildung zu verbauen, und sie in Warteschleifen geschickt.

Mindestens 100.000 Altbewerber könnten innerhalb von drei Jahren in einem qualifizierten Facharbeiterberuf ausgebildet werden. Und den jungen Leuten, die sich in der Ausbildung schwer tun, könnte ein Rechtsanspruch auf ausbildungsbegleitende Hilfen die nötige Unterstützung geben.