

## Förderung von Ausbildungsplätzen für benachteiligte Jugendliche durch die Sozialpartner

Die Hauptaufgabe der Gewerkschaften ist, dafür Sorge zu tragen, dass sich die Situation der von ihnen vertretenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessert. Wir haben damit eine große Verantwortung übernommen, die uns auch mit Stolz erfüllt.

Eine Möglichkeit, die Situation zu verbessern, bietet sich uns durch den Abschluss von Tarifverträgen. Außerdem können wir den Abschluss von Betriebsvereinbarungen für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung in unserem Organisationsbereich fördern.

Bereits 1977 hat die IG BCE vor dem Hintergrund einer sehr hohen Arbeitslosigkeit grundlegende Vereinbarungen initiiert, um benachteiligte Jugendliche zu fördern, zu denen viele Migrant\*innen zählen. Diese Arbeit ist auch heute wichtiger denn je – gerade heute steigen die formalen Anforderungen an Jugendliche, die sich um einen Ausbildungsplatz bewerben, ständig an. Für Berufe, in denen vor zehn Jahren noch ein Hauptschulabschluss reichte, fordern heute nicht wenige Betriebe mindestens den Realschulabschluss oder sogar Abitur. Es stimmt – die Anforderungen während der Ausbildung sind hoch – doch die Messlatte von vornherein immer höher zu legen, bringt den Unternehmen keinen Nutzen. Eines muss klar gesagt sein – auch ein Hauptschulabschluss ist eine Qualifizierung! Der formale Schulabschluss allein entscheidet nicht über Gelingen oder Mislingen einer Ausbildung oder über die Eignung eines Jugendlichen.

### Tarifvertrag in der Chemieindustrie

Weil aber oftmals nur auf die formale Qualifikation von Jugendlichen geachtet wird, ist es unsere Aufgabe, Jugendliche, die keinen oder nur einen „geringen“ Schulabschluss haben, zu fördern. Auch sie verdienen eine Chance auf dem Ausbildungsmarkt! Vor diesen Hintergrundüberlegungen nahm die IG BCE, wie oben schon erwähnt, bereits 1977 Kontakt mit dem Arbeitgeberverband der Chemischen Industrie auf. Ergebnis der gemeinsamen Überlegungen war ein Tarifvertrag, der besonders Jugendliche ohne Schulabschluss förderte. Mittlerweile wurde dieser Vertrag neueren Entwicklungen angepasst und ausgedehnt.

Ziel des Tarifvertrages war es, nicht vermittelbaren oder nur schwer vermittelbaren Jugendlichen unter 18 Jahren für die Dauer eines Jahres – im Ausnahmefall jedoch bis zu einem zweiten Jahr – die Eingliederung in das Berufsleben durch Vermittlung von Berufsfertigkeiten und Berufsfähigkeiten zu erleichtern. Dem Ende des Eingliederungsvertrages sollte der Abschluss eines ordentlichen Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses folgen.

1982 wurde der Vertrag dann dahingehend erweitert und ausgedehnt, als dass er nun auch explizit ausländische Jugendliche unterstützt. Hintergrund der Erweiterung speziell auch auf ausländische Jugendliche war die Feststellung, dass ausländische Jugendliche – unabhängig davon, welchen formalen Schulabschluss sie vorlegen – sich weitaus größeren Schwierigkeiten gegenüber sehen, einen Ausbildungsplatz zu erhalten.

In der Umsetzung heißt dies, dass ausländische Jugendliche die Chance bekamen, sich um eine Förderung zu bewerben und auf Grundlage des Vertrages die Möglichkeit erhielten, einen Ausbildungsplatz zu erhalten und Erfahrungen zu sammeln.

Im April des Jahres 1989 wurde ein weiterer Vertrag abgeschlossen. In diesem Vertrag wurde die Förderung von Aussiedlern beschlossen. Auch wenn Aussiedler deutsche Staatsangehörige sind – in der Außenwahrnehmung werden sie häufig ausländischen Jugendlichen gleichgesetzt. Ein großes Problem gerade der Aussiedler-Jugendlichen sind die geringen Kenntnisse der deutschen Sprache. Im Vertrag wurde daher festgelegt, dass Deutschkurse im Betrieb ermöglicht werden sollten. Sie finden während der Arbeitszeit statt und werden vom Arbeitgeber bezahlt.

Die Ergebnisse der Förderung sprechen für sich – der größte Teil der Jugendliche wurde in eine reguläre Ausbildung übernommen! 80 % der Jugendlichen konnten ihre Ausbildung in den Betrieben beenden. Dies bedeutet jedoch nicht im Umkehrschluss, dass die restlichen 20 % nicht übernommen wurden – berücksichtigt werden muss, dass ca. 15 % der Jugendlichen die Förderung von sich aus beendete, d. h. noch vor Ablauf der 12-monatigen Förderung absprang.

Im Rückblick lässt sich sagen, dass hauptsächlich die großen Chemie-Betriebe den Vertrag durch Aufnahme von Jugendlichen unterstützt haben. Dies war auch für uns ein Ansatzpunkt für neue Überlegungen, auf die ich später eingehen werde. Sicherlich haben wir uns sehr gefreut, wenn bei BASF oder Bayer Leverkusen oder Höchst Jugendliche gefördert wurden. Doch auch kleine Betriebe hätten die Möglichkeit, sich an der Förderung zu beteiligen. Haupthindernisgrund sind die mit den Kursen verbundenen Kosten. Eines sollte aber klar sein – obwohl für den





Betrieb zunächst Kosten für die Förderung der Jugendlichen entstehen, profitieren sie letztendlich um ein Vielfaches davon. Gerade Jugendliche mit Migrationshintergrund bringen für das Unternehmen ein Potenzial mit sich – z. B. ihre Bilingualität und häufig auch Bilingualität –, das immense Vorteile für den Arbeitgeber hat. Inzwischen haben viele Unternehmen diese Vorteile erkannt und wir können feststellen, dass sich die Situation – wenn auch in geringem Maße – verbessert. Trotzdem gibt es noch viel zu bewegen!

### Fonds für große und kleine Betriebe

Aus der vorhin erwähnten Überlegung, auch kleineren Betrieben die Möglichkeit zur Förderung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu geben, entwickelten in der Tarifrunde 2000 der Arbeitgeberverband der Chemischen Industrie und die IG BCE die Initiative „Start in den Beruf“. Diese Initiative fördert Schulabgänger, denen die Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung fehlen. Sie werden durch Förderprogramme zur Ausbildung qualifiziert und in das Berufsleben eingegliedert. Primäres Ziel ist dabei die Qualifizierung für eine anschließende Berufsausbildung. Dazu wurde ein Fonds eingerichtet, der von Beiträgen der IG BCE als auch des Bundesarbeitgeberverbands Chemie gespeist wird. An den Fond – offiziell heißt er „Unterstützungsverein der Chemischen Industrie, UCI“ – kann jeder, auch die kleineren Betriebe einen Antrag auf Förderung stellen.

Gefördert werden können Jugendliche bis zum vollendeten 20. Lebensjahr, die an Start-Maßnahmen von mindestens sechs Monaten bis maximal zwölf Monaten Dauer teilnehmen. Dies gilt für Maßnahmen, die ab dem 1. Juli 2000 vereinbart wurden.

Bis zur Hälfte der tariflichen Vergütung nach dem Tarifvertrag zur Förderung der Integration von Jugendlichen kann der Unterstützungsverein der chemischen Industrie den Jugendlichen ab dem 1. Oktober 2000 als Hilfe zum Lebensunterhalt gewähren. Bis zum 30. September 2003 beträgt die Unterstützungsleistung die Hälfte der tariflichen Vergütung.

Ich möchte ein paar praktische Beispiele aufzeigen, wie die Umsetzung vor Ort erfolgt. Denn es sind schon viele schöne Initiativen vereinbart worden – wenn sie dann nicht umgesetzt werden, sind sie nutzlos.

Daher möchte ich nun darauf eingehen, was aus der Förderung geworden ist. In der Bayer AG z. B. werden Jugendliche speziell gefördert – auch ohne Rückgriff auf den Fonds. Im September 2002 waren 75 Jugendliche eingestellt worden, davon 70 mit Migrationshintergrund. Im Jahr 2001 konnten 95 % der

Jugendlichen, die das Programm durchlaufen haben, in eine Ausbildung übernommen werden. Die restlichen fünf Prozent haben die Startmaßnahme von sich aus abgebrochen.

Die BASF in Ludwigshafen fördert Jugendliche mit Rückgriff auf den Fonds. 2002 wurden daraufhin 76 Jugendliche eingestellt, davon hatten ca. 60 bis 70 % einen Migrationshintergrund. Schon jetzt hat die BASF beschlossen, auch im nächsten Jahr 100 Jugendliche einzustellen.

Diese Auszubildenden bei der BASF bekommen zur Zeit 400 € Ausbildungsvergütung, davon erhält die BASF 200 € aus dem UCI-Fond erstattet. Die Erfolgsquote liegt bei der BASF etwa bei 70 % – ich denke, das kann sich sehen lassen!

Die übrigen 30 % haben die Chance erhalten, als Jungarbeiter, d. h. als Ungelernter, übernommen zu werden. Ca. 15 bis 18 % der Jugendlichen hat diese Chance ergriffen. 10 bis 12 % brachen von sich aus ab. Nur wenige Jugendliche wurden von Seiten der BASF entlassen – sie waren die Ausnahme.

Bezüglich der Einstellung von Auszubildenden wurde bei BASF bereits seit einigen Jahren festgelegt, dass mindestens fünf Prozent der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Migrationshintergrund haben sollte. Diese Quote wurde mit dem Betriebsrat vereinbart. Inzwischen hat sich die Lage geändert – auch ohne Festschreibung auf eine Quote haben 12 % der eingestellten Arbeitnehmenden einen Migrationshintergrund, so dass eine Quote jetzt nicht mehr nötig ist.

In diesem Zusammenhang möchte ich kurz auf Einstellungstests eingehen: gerade bei Großbetrieben können wir als Gewerkschaft durch die Betriebsräte auch auf die Inhalte der Tests einen gewissen Einfluss nehmen. Diese Einstellungstests müssen oft überarbeitet werden, weil sie nicht berücksichtigen, dass sich auch Jugendliche um die Stelle bewerben, die einer anderen Kultur angehören. Dies muss geändert werden.

Zum Schluss meiner Ausführungen möchte ich noch kurz auf Betriebsvereinbarungen für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung eingehen. Die IG BCE hat selbstverständlich die Kampagne des DGB zur Initiierung von Betriebsvereinbarungen unterstützt. Wir sind in unserem Bereich verstärkt dabei, die Möglichkeiten von Betriebsvereinbarungen für Chancengleichheit zu thematisieren. Kleine Erfolge konnten wir bereits verzeichnen, so z. B. bei RAG und Aventis-Pharma. Darüber hinaus möchte ich noch darauf verweisen, dass auch bei Infracor-Degussa, Marl, vor kurzem eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde. Eines sollten wir jedoch nicht vergessen: der Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist erst der Beginn – die Umsetzung ist die eigentliche Aufgabe!