

Referat von Peter Kyburz, Generalsekretär KV Schweiz anlässlich der Medienkonferenz „Zukunft statt Herkunft“ vom Donnerstag, 20. November 2008

Das Potential aller Jugendlichen fördern

Die **Berufsbildung** in der Schweiz ist ein **Erfolgsmodell**. Sie setzt auf die gleichzeitige Förderung der angehenden Fachkräfte in Praxis und Theorie. Dieses spezifische duale System in der Berufsbildung stellt für den Wirtschaftsstandort Schweiz einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil dar – gerade auch im kaufmännischen Bereich. Der KV Schweiz als Erfinder der dualen Berufslehre setzt alles daran, dass dieser Vorteil erhalten bleibt.

Das heisst zuallererst: es braucht genügend und genügend gut qualifizierte und motivierte junge Menschen, die diesen Ausbildungsweg einschlagen. Das heisst wiederum: die Berufsbildung muss einerseits im Vergleich mit rein schulischen Ausbildungsgängen attraktiv bleiben und sie muss andererseits das gesamte vorhandene Potential unter den jungen Menschen ausnützen. Oder anders gesagt: die **Berufsbildung kann und darf es sich nicht leisten, gewisse Gruppen von jungen Menschen mehr oder weniger bewusst auszuschliessen, indem sie sie etwa wegen ihrer Herkunft diskriminiert**. Die Schweizer Wirtschaft ist auf die gezielte Förderung aller künftigen Arbeitskräfte angewiesen, unabhängig von deren Herkunft. Die Gesellschaft als Ganze ist auf die Integration aller in den Arbeitsprozess angewiesen – der Ausschluss von bestimmten Gruppen kommt einer sozialen Zeitbombe gleich.

Geht der Anteil der Jugendlichen in der Berufsbildung zurück, **droht auch auf Ebene** der anschliessenden Höheren Berufsbildung ein **Fachkräftemangel**. Die Schweizer Wirtschaft ist aber gerade auf die gleichzeitig praktisch und theoretisch aus- und weitergebildeten Arbeitskräfte massgeblich angewiesen.

- «Zukunft statt Herkunft» heisst zuerst: Begreifen, dass sich die Berufsbildung selbst das Wasser abgräbt, wenn sie Jugendlichen mit Migrationshintergrund den Zugang zur Ausbildung erschwert. Weil sie **enormes Potential brach liegen** lässt.
- «Zukunft statt Herkunft» heisst dann: Begreifen, dass einem drohenden Fachkräftemangel nur entgegen gewirkt werden kann, wenn eine genügende Anzahl von Jungen den Weg der dualen Berufslehre einschlägt und sich später im Rahmen der Höheren Berufsbildung weiterbildet.
- «Zukunft statt Herkunft» heisst dann: **Erkennen, wo direkte oder versteckte, offene und subtile Diskriminierung** von Jugendlichen mit Migrationshintergrund **stattfindet** – zulasten der betroffenen Jugendlichen einerseits, aber auch zulasten der Betriebe, denen aufgrund von Ängsten und Befürchtungen potentiell wertvolle Arbeitskräfte vorenthalten bleiben.
- «Zukunft statt Herkunft» heisst schliesslich: Alles daran setzen, damit die **Auswahlverfahren** bei der Lehrstellenbesetzung die **vielfältigen Qualifikationen** der Bewerbenden **in den Vordergrund** stellt und nicht etwa deren Herkunft.

- «Zukunft statt Herkunft» heisst zusammenfassend: Die **Verteilgerechtigkeit** bei der Vergabe von Lehrstellen fördern und damit einen **Beitrag zur Entschärfung der sozialen Zeitbombe Jugendarbeitslosigkeit** zu leisten.

Verschulung schreitet fort

Der **Ruf nach immer qualifizierteren Arbeitskräften** ist allgegenwärtig, die den immer anspruchsvoller werdenden Aufgaben in der Arbeitswelt gewachsen sind. Jugendliche und deren Eltern reagieren auf diesen **Druck** und bevorzugen rein schulische Ausbildungen, die eine höhere berufliche Qualifikation in Aussicht stellen.

Der Anteil an Jugendlichen, die solche **rein schulischen Ausbildungen** absolvieren, hat in den letzten Jahren kontinuierlich **zugenommen**. Und es ist kein Ende dieser Entwicklung in Sicht. Das Bundesamt für Statistik rechnet für die nächsten zehn Jahre mit einer weiteren Zunahme zwischen 3% in ländlich geprägten Kantonen und gar 8% in städtisch geprägten Kantonen. Entsprechend gehen die Statistiken von einem **Rückgang bei der dualen Berufsbildung** aus. Der regional zu erwartende Rückgang dürfte sehr unterschiedlich ausfallen. Während etwa für den Grossraum Zürich nur mit einem Minus von 2% gerechnet wird, ist für mehr als die Hälfte der Kantone mit einem Minus von 20% und mehr Prozenten zu rechnen.

Übergangslösungen sind nötige Lösungen – letztlich aber Notlösungen

Die Situation auf dem Lehrstellenmarkt hat sich zwar leicht entschärft. 20% der Schulabgänger/innen finden aber nach wie vor keine unmittelbare Anschlusslösung in schulischen Ausbildungsgängen oder einer Lehre. Für sie gibt es ein breites Angebot an **Übergangslösungen**, vom zehnten Schuljahr bis zum Motivationssemester. Dieses **Angebot braucht es dringend**, damit Jugendliche ohne direkte Anschlusslösung weiterhin gezielt gefördert werden können und nicht vor dem Nichts stehen.

Und doch sind viele Jugendliche in Brückenangeboten letztlich einfach in einer Warteschleife. Wenn sie ein Jahr später auf den Lehrstellenmarkt drängen, konkurrieren sie dort wiederum den nächsten Schulabgänger/innen-Jahrgang. Die staatlich finanzierten Übergangslösungen gleichen das strukturelle Minderangebot auf dem Lehrstellenmarkt aus. Das kann letztlich in niemandes Interesse sein: weder in dem der Jugendlichen, die bei regulärem Schulabschluss die potentiell höchste Motivation haben für den Berufseintritt noch im Interesse des Staates, der diese Übergangslösungen finanziert noch in dem der Betriebe, dem Jahr für Jahr letztlich potentielle Nachwuchskräfte fehlen.

Jugendliche mit Migrationshintergrund besonders oft in Übergangslösungen

Jugendliche mit ausländischer Nationalität besuchen rund doppelt so häufig eine Übergangslösung wie Schweizer Jugendliche. Die zahlenmässige **Zunahme an Jugendlichen in Übergangslösungen** in den letzten Jahren ist vorwiegend **dem Zuwachs bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund zuzuschreiben**. Berücksichtigt man, dass jeder verzögerte Eintritt in die Arbeitswelt beziehungsweise die Berufsbildung deren Erfolg

statistisch relevant gefährdet, muss man von einer höchst beunruhigenden Situation sprechen. Der gefährdete Berufseinstieg und -erfolg ist längst nicht nur für die betroffenen Jugendlichen ein Problem, sondern für die gesamte Gesellschaft, welche für die sozialen und finanziellen Folgen aufkommen muss.

Spezifisches Potential von Jugendlichen mit Migrationshintergrund erkennen

Erst wenn Betriebe beziehungsweise die zuständigen Selektionsverantwortlichen wahrnehmen, was für ein **spezifisches Potential** Jugendliche mit Migrationshintergrund mitbringen, wird sich an der Situation grundlegend etwas ändern. Jugendliche mit ausländischen Wurzeln sind **mehrsprachig** und verfügen aufgrund ihrer **Lebenserfahrung**, sich in einem fremden Umfeld anpassen und behaupten zu müssen über eine auch für die Betriebe nutzbringende Kompetenz. Viele stammen aus Kulturen, in denen **Gastfreundschaft** einen hohen Stellenwert genießt, was sich im betrieblichen Kundenkontakt positiv niederschlägt. Und schliesslich ist der **Wille zum sozialen Aufstieg** oft besonders ausgeprägt, was sich in Motivation und Engagement niederschlägt – immer vorausgesetzt, dieses wird auch gezielt gefördert.

Massnahmen – vom standardisierten Bewerbungs-Verfahren bis zum Fairplay-Agreement

Der KV Schweiz fordert, dass dieser Situation mit Massnahmen auf verschiedenen Ebenen begegnet wird. An dieser Stelle seien zwei wesentliche herausgegriffen.

Lehrstellenbewerbungs-Verfahren laufen gänzlich unterschiedlich ab. Sie unterscheiden sich sowohl von Betrieb zu Betrieb als auch innerhalb eines Betriebes. Für Bewerbende heisst das, dass sie völlig unterschiedlichen Prüf- und Selektionskriterien ausgesetzt sind. Wiederum trifft dies Jugendliche mit Migrationshintergrund und Jugendliche aus Schultypen mit tiefen Anforderungen besonders stark.

Damit alle Bewerbenden an den gleichen Massstäben gemessen werden, sollen die **Selektionskriterien reflektiert, systematisiert und vereinheitlicht** werden. Allgemein gültige strukturierte Kriterien-Checklisten und Leitfäden sind als Handhabe für Betriebe gefragt.

Eine zunehmende Zahl von Firmen schliesst die Lehrverträge mit den Bewerbenden immer früher ab, weil sie sich im entsprechenden Jahrgang die besten beziehungsweise geeignetesten Kandidat/innen sichern wollen. Diese **verfrühte Selektion** gewisser Anbieter **setzt andere unter Zwang**. Immer öfter wird am 1. November als Stichtag, von dem an Lehrverträge unterzeichnet werden sollen, gerüttelt und das als verbindlich erklärte Agreement in Frage gestellt. Diese verfrühten Lehrvertragsabschlüssen benachteiligen wiederum Jugendliche mit Migrationshintergrund massgeblich, da sie oft wegen des fehlenden persönlichen Netzwerkes oder mangelnder Information hintanstehen. Die verfrühte Selektion erhöht auch den Druck auf potentielle Bewerbende, die in einem Brückenangebot gefördert werden. Je früher der Selektionszeitpunkt, desto weniger konnten die Jugendlichen in Brückenangeboten bereits von der gezielten Förderung profitieren, um konkur-

renzfähig zu werden. Die verfrühte Selektion drängt mit anderen Worten viele Jugendliche in Brückenangeboten geradezu in eine zweite Warteschlange.

Zukunft statt Herkunft

Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine angemessene Chance zu geben ist zuerst eine Frage von Fairness und sozialer Gerechtigkeit und letztlich aber auch eine des volkswirtschaftlichen Nutzens.