

# presse mappe



ARBEITGEBERVERBAND  
METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE  
DÜSSELDORF UND UMGEBUNG E.V.

# Ihre Gesprächspartner

- RA Michael Grütering  
Hauptgeschäftsführer Arbeitgeberverband Metall- und Elektroindustrie Düsseldorf und Umgebung e. V.
- Thorsten Eickhaus  
Personalchef Hille & Müller Düsseldorf
- Nihat Öztürk  
1. Bevollmächtigter & Geschäftsführer IG Metall Düsseldorf-Neuss
- Muhammed Dünder  
Praktikant
- Hans Waldmüller, Betriebsrat,  
Hille & Müller Düsseldorf
- Heidrun Hodel  
Stiftung PRO AUSBILDUNG

Moderation: Christoph Sochart, Unternehmenschaft Düsseldorf

Presse-Check-IN: Christina Hüning



ARBEITGEBERVERBAND  
METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE  
DÜSSELDORF UND UMGEBUNG E.V.

# Ansprechpartner - Presseabteilung

UNTERNEHMERSCHAFT DÜSSELDORF UND UMGEBUNG E.V.  
-PRESSE UND KOMMUNIKATION –

Wir betreuen die Pressestelle für folgende Organisationen:

- Unternehmerschaft Düsseldorf und Umgebung e.V.
- Düsseldorfer Arbeitgeberverbände e.V.
- Stiftung PRO AUSBILDUNG

Sie erreichen uns in der Service-Kernzeit von 8:00 und 17:00 Uhr unter: Telefon: 0211.6690813 und Telefax: 0211.6690830. Außerhalb dieser Zeit und am Wochenende erreichen Sie unseren Pressesprecher unter 0172.2158314. Bitte haben Sie Verständnis, daß diese Rufbereitschaft nur für Journalisten bestimmt ist.

**Christoph Sochart**  
**(Assistenz: Christina Hüning)**  
**Presse und Kommunikation**  
**Achenbachstraße 28**  
**40237 Düsseldorf**

- E-Mail für Journalisten: [sochart \(at\) unternehmerschaft.de](mailto:sochart@unternehmerschaft.de).
- E-Mail für Nachrichten an die Redaktion unseres Informationdienstes: [nachrichten@unternehmerschaft.de](mailto:nachrichten@unternehmerschaft.de).



ARBEITGEBERVERBAND  
METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE  
DÜSSELDORF UND UMGEBUNG E.V.

# Pressekonferenz - Zeitplan

**10:00 Uhr: Fototermin**

**10:10 Uhr: Beginn des Pressegesprächs**

**Es folgen die Statements**

- **RA Michael Grütering, Hauptgeschäftsführer Arbeitgeberverband Metall- und Elektroindustrie Düsseldorf und Umgebung e.V.**
- **Thorsten Eickhaus, Personalchef Hille & Müller Düsseldorf**
- **Nihat Öztürk, 1. Bevollmächtigter & Geschäftsführer IG Metall Düsseldorf-Neuss**
- **Muhammed Düндar**
- **Ausblick RA Michael Grütering**

**ca. 10:50 Uhr/ anschließend: Fragen und Schluss**



ARBEITGEBERVERBAND  
METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE  
DÜSSELDORF UND UMGEBUNG E.V.

Neu in NRW ++ Düsseldorf übernimmt landesweit Vorreiterrolle ++ Gemeinsame Aktion von IG Metall und Arbeitgeberverband

## **“NEUER WEG IN DEN AUSBILDUNGSMARKT: EINE NEUE CHANCE FÜR DÜSSELDORFER HAUPTSCHÜLERINNEN UND HAUPTSCHÜLER“**

Die Tariftragsparten der Metall- und Elektroindustrie NRW haben den „Tarifvertrag zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit“ (FAF) abgeschlossen. Viele Unternehmen jammern über das ständig sinkende Niveau der Kandidaten für einen Ausbildungsplatz im Betrieb. Die Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie in Düsseldorf jammern nicht, sie handeln! Eine neue innovative Idee: ein neuer freiwilliger Weg mit Arbeit im Betrieb und Förderung durch Nachschulung einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Der Tarifvertrag FAF schafft einen neuen Weg, Jugendliche nach Beendigung der Schule zu fördern, die sonst kaum Chancen auf einen Ausbildungsplatz hätten. Der mögliche Ausbildungsbetrieb hat die Möglichkeit, Jugendliche gezielt für die spätere Ausbildung zu qualifizieren – gemeinsam mit der Berufsschule und über die Arbeit im Betrieb. Beteiligten können sich alle M+E-Ausbildungsbetriebe in NRW. Der Clou: Diese Möglichkeit erhalten Hauptschülerinnen und –schüler, die beim ersten Schritt keinen Ausbildungsplatz erhalten, weil sie noch nicht ausbildungsfähig sind. Schule und Betrieb schulen junge Leute nach und führen sie zur Ausbildungsreife. Bewähren sich die junge Menschen, erhalten sie einen garantierten Ausbildungsplatz (darüber befinden Geschäftsleitung & Betriebsrat). Düsseldorf übernimmt hier eine Vorreiterrolle!!



## Presseinfo

„Seit Jahren beklagen sich viele Unternehmen über das ständig sinkende Niveau der Kandidaten für einen Ausbildungsplatz im Betrieb. In Düsseldorf haben wir die glückliche Situation, dass flächendeckend für jeden Ausbildungsplatzkandidaten 1,4 Plätze zur Verfügung stehen. Trotzdem machen wir immer wieder die Erfahrung, dass viele Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben“, betont Michael Grütering, Hauptgeschäftsführer der Düsseldorfer Metallarbeitgeber. „Dies ist ein Zustand, der für uns in Düsseldorf und auch für die Unternehmen auf Dauer nicht tragbar ist. Zum einen müssen wir erreichen, dass die Nicht-Ausbildungsfähigen relativ schnell an die Ausbildungsfähigkeit herangeführt werden und zum anderen die Unternehmen sich dem Problem der fehlenden Ausbildungsfähigkeit bei den Kandidaten stellen.“

Diese Schulabgänger sich selbst zu überlassen, wäre wirtschaftspolitisch eine Bankrotterklärung. Es würde bedeuten, dass man ihnen schon in jungen Jahren sagen würde, sie würden dauerhaft ihren Lebensunterhalt mit Hartz-4 begründen. Das sei keine Lösung und enthielte erheblichen sozialpolitischen „Sprengstoff“. Aus diesen Gründen sei der „Tarifvertrag zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit“ eine Möglichkeit, dieser wirtschaftspolitisch schwierigen Lage gerecht zu werden, so Michael Grütering.

Ziel des Tarifvertrages ist es, dass die Teilnehmer am Ende der maximal 12-monatigen Förderphase in ein Berufsausbildungsverhältnis übernommen werden. Schulabgänger und Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag erhalten die Möglichkeit einer einjährigen Förderung vor einer Ausbildung in Metall- und Elektroberufen. Die Fähigkeit der Jugendlichen zur Ausbildung wird durch aktive Mitarbeit und Integration in den Betrieb verbessert. Sie können Praxiserfahrungen und notwendige Schlüsselqualifikationen erwerben, um anschließend die Anforderungen einer Berufsausbildung zu erfüllen.

Die Berufskollegs begleiten die Förderphase mit einem speziellen Bildungsgang, um schulische Defizite abzubauen und soziale Kompetenzen zu stärken. Nach erfolgreicher Förderphase schließt sich die Ausbildung im Betrieb an. Die Entscheidung, ob die Förderphase erfolgreich war, treffen Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam.



# Presseinfo

Vorteil für die Jugendlichen liegt klar auf der Hand: Sie werden gezielt unterstützt und erhalten so die Chance auf einen Einstieg in die Ausbildung sowie in die praktische Arbeit im Berufsfeld. In der Förderphase wird ein Entgelt gezahlt, welches sich an der Ausbildungsvergütung im ersten Lehrjahr orientiert. Vorteil für die Unternehmen: Sie können die Potentiale sowie die Leistungs- und Lernbereitschaft der Jugendlichen über einen längeren Zeitraum kennen lernen und aktiv fördern.

Nihat Öztürk, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Düsseldorf-Neuss betonte: "Wir hätten uns bessere Bedingungen gewünscht, diesen innovativen Tarifvertrag und dessen Früchte vorzustellen – nämlich mehr Betriebe, die jungen Menschen eine Chance geben, und mehr junge Menschen, die diese Chance ergreifen. Doch wir sind trotzdem zuversichtlich und sollten gerade in diesen unsicheren Zeiten jedes auch noch so kleine positive Zeichen mit Anerkennung zur Kenntnis nehmen. Menschen wollen nicht (nur) Hiobsbotschaften und „Katastrophenmeldungen“ (davon gibt es mehr als genug) lesen, sondern auch Signale hören, die zuversichtlich stimmen."



ARBEITGEBERVERBAND  
METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE  
DÜSSELDORF UND UMGEBUNG E.V.

## Recherchier-Tools

Diese Pressemappe finden Sie auch online im Netz unter [www.unternehmerschaft.de](http://www.unternehmerschaft.de). Bitte, geben Sie in die Suchmaschine oben rechts von Web-Code ein: DA-00127. Den Artikel zur PK finden Sie dann auf der entsprechenden Seite oben links als Aufmacher.

Soweit Sie ein tagesaktuelles Foto benötigen wenden Sie sich bitte heute ab 13:00 Uhr an unser Presse-Team unter 0211.6690813 oder senden Sie eine E-Mail an [nachrichten@unternehmerschaft.de](mailto:nachrichten@unternehmerschaft.de).



ARBEITGEBERVERBAND  
METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE  
DÜSSELDORF UND UMGEBUNG E.V.



**RA Michael Grütering**  
**Hauptgeschäftsführer, Arbeitgeberverband Metall- und**  
**Elektroindustrie Düsseldorf und Umgebung e.V.**

- Es gilt das gesprochene Wort -

**Erster Teil:**

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung unserer Gesellschaft und der zurückgehenden Schulabgängerzahlen wird es in den nächsten Jahren auch einen „Kampf um die Köpfe“ bei der Besetzung der Ausbildungsstellen in den Betrieben geben.

Seit Jahren beklagen sich viele Unternehmen über das ständig sinkende Niveau der Kandidaten für einen Ausbildungsplatz im Betrieb. In Düsseldorf haben wir die glückliche Situation, dass flächendeckend für jeden Ausbildungsplatzkandidaten 1,4 Plätze zur Verfügung stehen. Trotzdem machen wir immer wieder die Erfahrung, dass viele Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben. Dies ist ein Zustand, der für uns in Düsseldorf und auch für die Unternehmen auf Dauer nicht tragbar ist. Zum einen müssen wir erreichen, dass die Nicht-Ausbildungsfähigen relativ schnell an die Ausbildungsfähigkeit herangeführt werden und zum anderen die Unternehmen sich dem Problem der fehlenden Ausbildungsfähigkeit bei den Kandidaten stellen.

Wie schaffen wir es, sowohl für die Auszubildenden als auch für die Unternehmen in relativ kurzer Zeit die Ausbildungsfähigkeit zu erreichen und damit gleichzeitig dem Auszubildenden eine Ausbildungsplatzalternative aufzuzeigen und dem Unternehmen die Chance zu eröffnen, ihre Ausbildungsplätze mit ausbildungsfähigen Kandidaten zu besetzen. Mit dieser Thematik haben sich die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie lange befasst und deshalb im vergangenen Jahr einen „Tarifvertrag zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit“ abgeschlossen. Damit werden auch die Tarifvertragsparteien ihrer wirtschaftspolitischen Verantwortung gerecht und zeigen den nicht-ausbildungsfähigen Ausbildungsplatzkandidaten eine Alternative und überlassen Sie nicht ihrem Schicksal. Denn wer heutzutage keine Ausbildung nachweisen kann, hat massivste Probleme, überhaupt am Arbeitsmarkt langfristig einen Arbeitsplatz zu erhalten.

Diese Schulabgänger sich selbst zu überlassen, wäre wirtschaftspolitisch eine Bankrotterklärung. Es würde bedeuten, dass man ihnen schon in jungen Jahren sagen würde, sie würden dauerhaft ihren Lebensunterhalt mit Hartz-4 begründen. Das kann keine Lösung sein und enthält erheblichen sozialpolitischen „Sprengstoff“. Aus diesen Gründen ist der

„Tarifvertrag zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit“ eine Möglichkeit, dieser wirtschaftspolitisch schwierigen Lage gerecht zu werden.

Dieser Tarifvertrag „FAF“ ist eine innovative Idee für junge Menschen, mit Arbeit im Betrieb und Förderung durch Nachschulung einen Ausbildungsplatz zu bekommen.

Der Tarifvertrag schafft einen neuen Weg, Jugendliche nach Beendigung der Schule zu fördern, die sonst kaum Chancen auf einen Ausbildungsplatz hätten. Der mögliche Ausbildungsbetrieb hat die Gelegenheit, Jugendliche gezielt für die spätere Ausbildung zu qualifizieren – gemeinsam mit der Berufsschule und über die Arbeit im Betrieb.

Die Firma Hille & Müller ist das erste Unternehmen in NRW (nach unserem derzeitigen Kenntnisstand), das sich an diesem Tarifvertrag beteiligt.

Düsseldorf übernimmt hier eine Vorreiterrolle für ganz NRW. Beteiligen können sich alle M+E-Ausbildungsbetriebe in NRW.

Der Clou: Dieser Tarifvertrag richtet sich an Schulabgänger, die noch nicht ausbildungsreif und nicht ausreichend vorbereitet sind, um eine Ausbildung in den Metall- und Elektroberufen beginnen zu können.

Ziel ist es, dass die Teilnehmer am Ende der maximal 12-monatigen Förderphase in ein Berufsausbildungsverhältnis übernommen werden.

Schulabgänger und Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag erhalten die Möglichkeit einer einjährigen Förderung vor einer Ausbildung in Metall- und Elektroberufen. Die Fähigkeit der Jugendlichen zur Ausbildung wird durch aktive Mitarbeit und Integration in den Betrieb verbessert. Sie können Praxiserfahrungen und notwendige Schlüsselqualifikationen erwerben, um anschließend die Anforderungen einer Berufsausbildung zu erfüllen.

Die Berufskollegs begleiten die Förderphase mit einem speziellen Bildungsgang, um schulische Defizite abzubauen und soziale Kompetenzen zu stärken. Nach erfolgreicher Förderphase schließt sich die Ausbildung im Betrieb an. Die Entscheidung, ob die Förderphase erfolgreich war, treffen Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam.

Vorteil für die Jugendlichen: Sie werden gezielt unterstützt und erhalten so die Chance auf einen Einstieg in die Ausbildung sowie in die praktische Arbeit im Berufsfeld. In der Förderphase wird ein Entgelt gezahlt, welches sich an der Ausbildungsvergütung im ersten Lehrjahr orientiert.

Vorteil für die Unternehmen: Sie können die Potentiale sowie die Leistungs- und Lernbereitschaft der Jugendlichen über einen längeren Zeitraum kennen lernen und aktiv fördern.

## **Tarifvertrag „Förderung von Ausbildungsfähigkeit“ WIN/WIN-Situation bei Hille & Müller**

Mit dem neuen Tarifvertrag „Förderung von Ausbildungsfähigkeit“ wird ein neuer Weg in die Berufsausbildung geschaffen. Ziel dieses Vertrages ist es jungen Menschen die Chance auf einen Ausbildungsplatz zu geben.

Um der Ausbildungsplatzmisere etwas entgegenzuwirken und den bisher noch nicht ausbildungsfähigen Jugendlichen eine Chance zu geben, wurde dieses Programm aufgelegt. Die Hälfte der Absolventen mit Hauptschulabschluss und Jugendliche mit Migrationshintergrund haben sonst kaum eine Chance auf Berufsqualifizierung. Aufgabe der Unternehmen muss es sein, Jugendliche aus den Warteschleifen zu holen und auch für die Benachteiligten Perspektiven zu schaffen. Diese jungen Menschen brauchen gezielte Programme, um nach- und aufzuholen. Denn jeder Jugendliche sollte das Recht auf beste Ausbildung und Qualifizierung haben, um ein eigenständiges Leben zu schaffen.

Die Hille & Müller GmbH ist eines der beiden Unternehmen, welches vor über 100 Jahren den Unternehmerverband in Düsseldorf gegründet hat. Hille & Müller ist seit Jahrzehnten als Ausbildungsbetrieb in und um Düsseldorf herum bekannt. Somit ist sich Hille & Müller sich seiner sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und bekennt sich nachhaltig dazu. Der Einsatz oben genannter Fördermaßnahmen ist unseres Erachtens ein Instrument, um der aufkommenden Jugendarbeitslosigkeit entgegenzuwirken. Schulabgänger, welche aufgrund ihrer schlechten Abschlussnoten auf dem Ausbildungsmarkt nicht vermittelbar sind, erhalten sofort im Anschluss an die Schule die Chance, über diesen Umweg auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und ein Unternehmen kennen zu lernen. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung nutzen wir als Unternehmen dieses Modell als Instrument der Nachwuchssicherung in unserem Betrieb. Unsere Konkurrenzfähigkeit können wir auf Dauer nur dann behaupten, wenn wir eine vorausschauende Personalentwicklung betreiben. Es besteht daher dringender Handlungsbedarf, denn der Mangel an qualifizierten Fachkräften wird in den nächsten Jahren verstärkt auf

uns zukommen und diesem werden wir entgegenwirken. Ausbildung ist für uns eine Investition in das Wissen und in die Zukunft des Unternehmens.

Die Ausbildungsfähigkeit der Schulabgänger ist heutzutage ein bedeutendes gesellschaftspolitisches Thema. Wir haben festgestellt, dass insbesondere Defizite in den Fächern Mathematik und Deutsch bestehen. In der Vergangenheit hatten wir daher des Öfteren Probleme unsere Ausbildungsplätze mit geeigneten jungen Menschen zu besetzen, da Teile einiger Schulabgänger unseren Anforderungen nicht gerecht wurden.

Wir möchten gerne auf die letzten Monate dieser Maßnahme bei Hille & Müller zurückblicken. Seit 1. Februar 2009 haben wir den ersten Schulabgänger in unserem Unternehmen eingestellt und geben ihm die Möglichkeit die Fördermonate in unserem Unternehmen zu durchlaufen. Zur Vorbereitung auf seine Ausbildung sowie zum Ausgleich von schulischen Defiziten verbrachte er die letzten Monate in unserer Ausbildungswerkstatt, erhielt unternehmensinternen Werksunterricht und ging zur Berufsschule. Im Anschluss daran wird er die einzelnen Abteilungen entsprechend unserem Produktionsprozess, angefangen von der Beize und Glühe, über das Walzwerk bis hin zur Veredelung und Adjustage kennen lernen. Im Rahmen dieser Ausbildungsfördermaßnahme, die sich noch bis Ende August 2009 erstrecken wird, kann der Schulabgänger das Unternehmen bereits vor Ausbildungsbeginn von seinen Fähigkeiten überzeugen. Hierdurch erfolgt bereits eine Integration in die Belegschaft. Nach erfolgreichem Abschluss erfolgt ein nahtloser Übergang in den anerkannten Ausbildungsberuf Maschinen- und Anlagenführer im September 2009.

Wir sind von diesem System bisher überzeugt und möchten daher mit der Etablierung einen deutlichen Akzent setzen, denn dieses soll keine einmalige Maßnahme bleiben. Wir, als verantwortungsvoll agierendes Unternehmen, möchten diesen Beitrag am Standort Düsseldorf leisten. Wir freuen uns, wenn auch andere Unternehmen unserem Beispiel folgen und Schulabgängern diese Chance geben. Wir wollen nicht das einzige Unternehmen in Nordrhein-Westfalen bleiben. Wir wissen alle „Ohne Ausbildung gibt es keine Zukunft für junge Menschen!“

## „Keine Zukunft ohne Beruf“ Tarifvertrags- und Betriebsparteien kommen ihrer sozialpolitischen Verantwortung nach

Der Tarifvertrag Förderung der Ausbildungsfähigkeit (TV FAF) wurde am 13. Februar 2008 abgeschlossen, also in einer Zeit, in der die Metall- und Elektroindustrie florierende und durch Neueinstellungen ihre Belegschaften aufstockte. Eine Ausweitung der Ausbildung und Übernahme der Ausgebildeten waren die guten Botschaften dieser führenden Kernbranche. Durch den TV FAF wollten die Tarifvertragsparteien ihrer sozialpolitischen Verantwortung in vorbildlicher Weise nachkommen und jungen Menschen eine Chance geben, die

- auf die Berufsausbildung nicht ausreichend vorbereitet sind,
- defizitäre Fachkenntnisse haben, oder
- die Schule ohne Abschluss verlassen haben.

Wir können nicht hinnehmen, dass jährlich ca. 80.000 junge Menschen die Schule ohne Abschluss verlassen und darüber hinaus tausende Schulabgänger trotz Schulabschluss mit desolaten Fachkenntnissen bei Eignungstests versagen und folglich keine Chance auf eine qualifizierte Berufsausbildung bekommen.

Dieser traurige Befund schränkt die Lebenschancen junger Menschen ein, denn der Teufelskreis lautet: *Ohne Berufsausbildung keine Arbeit, ohne Arbeit kein geregeltes Einkommen, ohne Einkommen kein gutes gelungenes Leben!*

Ich halte die These von der „Nicht-Qualifizierbarkeit“ bzw. „Nicht-Ausbildungsfähigkeit“ für ein Vorurteil. Nicht das „Ob“, sondern das „Wie“ muss im Fokus der Ausbildungsfrage stehen. Mit gezielter Förderung und Unterstützung, mit einem Aufbau- und Trainingsprogramm sind auch Schulabgänger mit Defiziten in Fachtheorie oder im Arbeits- und Sozialverhalten, das von unseren Erwartungen und Vorstellungen abweicht, durchaus qualifizierbar.

Aus sozialpolitischer Verantwortung – aber auch vor dem Hintergrund des demographischen Wandels – ist es notwendig, gerade Jugendlichen mit schulischen Defiziten und mit Handicaps beim Arbeits- und Sozialverhalten eine Chance auf Ausbildung und anschließender Erwerbsarbeit zu geben. Das war das Motiv der Tarifvertragsparteien, den Tarifvertrag FAF schnell und ohne öffentliches Aufsehen zu vereinbaren.

Junge Menschen, die im „Normalfall“ keine Chance haben und stigmatisiert werden, auszubilden und mit regulärer Arbeit und geregeltem Einkommen zu versorgen, ist letztlich „billiger“ als Dauerarbeitslosigkeit und Alimentierung durch den Staat – mit einer guten Ausbildung können junge Menschen eine zukunftssträchtige Perspektive haben und ihr Leben in Würde und besser gestalten als unter den Bedingungen von Hartz IV.

Datum:  
29.04.2009

Ihr Zeichen:

Unser Zeichen:  
Öz/bö

Fon 02 11/3 87 01-19/-18  
Fax 02 11/3 87 01-50

nihat.oeztuerk@igmetall.de  
ursula.boese@igmetall.de

IG Metall  
Düsseldorf-Neuss  
Friedrich-Ebert-Str. 34 - 38  
40210 Düsseldorf

Telefon: 0211-38701-0  
Fax: 0211-38701-50

E-Mail: duesseldorf-neuss@igmetall.de

Internet: www.duesseldorf.igmetall.de

Helaba  
Konto-Nr.: 83038000  
BLZ: 50050000

Datenschutzhinweis: Name,  
Adresse und zur Bearbeitung  
notige Angaben werden  
vorübergehend gespeichert.

IG Metall –  
Gewerkschaft für Produktion  
und Dienstleistung im DGB

IG Metall Düsseldorf-Neuss und AGV Metall Düsseldorf und Umgebung hatten im Herbst 2008 dahingehend diskutiert, für Personalverantwortliche und Betriebsräte der Metall- und Elektronunternehmen Informationsveranstaltungen zum TV FAF anzubieten und sie zu motivieren, diesen Tarifvertrag offensiv und extensiv umzusetzen.

Leider hat die Finanz- und Wirtschaftskrise uns ein Strich durch die Rechnung gemacht. Heute haben Arbeitgeber und Betriebsräte ganz andere Sorgen. Auf Grund der dramatischen Auftragsrückgänge und des Zusammenbruchs der Weltmärkte müssen wir alle Möglichkeiten ausschöpfen, um Personalabbau zu verhindern, zumindest Stammbeschaften zu erhalten und die Übernahme der Ausgebildeten zu garantieren. Wenn wir nach Überwindung dieser historischen Krise verkünden könnten, dass wir es geschafft haben, die größte Wirtschaftskrise der letzten 80 Jahre ohne Personalabbau zu überstehen, würden wir es als einen großen Erfolg feiern.

Wir hätten uns also bessere Bedingungen gewünscht, diesen innovativen Tarifvertrag und dessen Früchte vorzustellen – nämlich mehr Betriebe, die jungen Menschen eine Chance geben, und mehr junge Menschen, die diese Chance ergreifen.

Doch wir sind trotzdem zuversichtlich und sollten gerade in diesen unsicheren Zeiten jedes auch noch so kleine positive Zeichen mit Anerkennung zur Kenntnis nehmen. Menschen wollen nicht (nur) Hiobsbotschaften und „Katastrophenmeldungen“ (davon gibt es mehr als genug) lesen, sondern auch Signale hören, die zuversichtlich stimmen.

Wir wissen zwar nicht, ob die Talsohle erreicht ist und wie lange die Wirtschaftskrise noch anhält. Wir wissen aber sehr wohl, dass dies die letzte Wirtschaftskrise vor dem demographischen Wandel ist.

Vor diesem Hintergrund möchte ich der Geschäftsführung und dem Betriebsrat von Hille & Müller meinen Respekt und meine Anerkennung aussprechen, dass sie jungen Menschen die Chance geben, sich auf eine ordentliche Ausbildung vorzubereiten – zumal die Wirtschaftskrise auch an Hille & Müller nicht spurlos vorüberzieht.

Im Namen der IG Metall und auch persönlich spreche ich meinen Dank an Geschäftsführung und Betriebsrat für ihre Vorreiterrolle aus. Dank auch an Herrn Philippi, Personalchef von CORUS Deutschland, der von Anfang an den TV FAF begrüßte und mir schon Ende März 2008 zusagte, die Umsetzung des Tarifvertrages zu unterstützen.

Nihat Öztürk  
IG Metall Düsseldorf-Neuss

## **Statement über die Fördermaßnahme Muhammed DüNDAR, Praktikant**

Mit dieser Fördermaßnahme kann ich in den acht Monaten vor allem meine Schwächen verbessern, z.B. in dem Fach Mathematik. Außerdem habe ich sechsmal im Monat Berufsschule (Franz-Jürgens-Berufskolleg), das heißt jeden Donnerstag und alle zwei Wochen montags. Auch im Werksunterricht, jeden Mittwoch, kann ich noch zusätzlich etwas lernen.

Darüber hinaus habe ich noch die Möglichkeit von den anderen Auszubildenden abzugucken wie diese arbeiten.

Der Tarifvertrag geht vom 01.01.2009 bis zum 31.08.2009. Ich würde diese Fördermaßnahme auch anderen Schülern empfehlen, da man lange Zeit hat, eigene Schulschwächen zu verbessern. Das kann man in der Ausbildung nicht machen. Es ist für die Schüler sinnvoll, die etwas leistungsschwächer in der Schule sind z.B. Schüler von der Hauptschule oder Realschule.

Durch diese Maßnahme kann ich am 01.09.2009 problemlos mit der Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer anfangen und sie mit einem guten Abschluss beenden.

**RA Michael Grütering**  
**Hauptgeschäftsführer, Arbeitgeberverband Metall- und**  
**Elektroindustrie Düsseldorf und Umgebung e.V.**

- Es gilt das gesprochene Wort -

**Zweiter Teil:**

Um das Verfahren zu konkretisieren, einige kurze Details zu der Umsetzung in Düsseldorf.

- Bereits informiert wurden die 14 Hauptschulen in Düsseldorf. Wir haben sehr intensive Gespräche geführt auf der Entscheiderebene (mit den Schulleiterinnen und Schulleitern) und letztendlich auch mit den „Umsetzern“: den Klassenlehrern.
- Im zweiten Schritt wurden die Unternehmen von uns informiert. Hierbei ging es vor allem um die Vorteile und Umsetzung im Betrieb.
- Im nachfolgenden Schritt melden uns nun die Unternehmen ihre Plätze, die sie zur Verfügung stellen. Parallel melden uns die Klassenlehrer direkt interessierte Schülerinnen und Schüler.
- Im Verband wird dann professionell durch die Stiftung Pro Ausbildung (eine Stiftung des Metallverbandes) ein „Profiling“ durchgeführt. Verantwortlich dafür ist Heidrun Hodel – sie betreut auch das Kompetenzzentrum Übergang Schule-Hochschule/Beruf. Das bedeutet: Wir führen an Hand der Profile Unternehmen und Schüler zusammen. Parallel wird die Arbeitsagentur informiert, die ebenfalls vermittlerisch tätig wird und versucht, Förderangebote den Schülern zu unterbreiten.
- **WICHTIG:** Schüler können sich nicht direkt beim Verband melden, sondern müssen über ihre jeweiligen Klassenlehrer gehen!!