

Weiterbildung und Qualifizierung in Zukunft immer wichtiger!

Recht auf Qualifizierung im Tarifvertrag

Welche Aspekte sind aus Sicht eines F&E-Standortes wie Schwieberdingen wichtig?

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
Qualifizierung ist sowohl für die wirtschaftliche als auch die persönliche Entwicklung immer wichtiger geworden. Die Interessen der Beschäftigten an Qualifizierung reichen von der langfristigen persönlichen Perspektive der beruflichen Entwicklung bis hin zur

Vermeidung von Arbeitslosigkeit oder Abgruppierung. Qualifizierung spielt für junge Facharbeiter/innen oder Angestellte ebenso eine Rolle wie für ältere Beschäftigte. In unserem hochindustrialisierten Land ist die berufliche Aus- und Weiterbildung die Schlüsselfrage überhaupt.

Trotz der Bedeutung, die das Thema hat, fehlt es nach wie vor an verbindlichen Regelungen für einen chancengleichen Zugang zur Weiterbildung. Das muss sich nach Meinung der IG Metall jetzt ändern. Deshalb fordert die IG Metall tarifliche Ansprüche auf Qualifizierung für alle.

Und ein Tarifvertrag, der dieses Thema gerecht und zukunftsweisend regelt, ist unser wichtigstes und bestes Instrument dazu. Ein solcher Tarifvertrag sichert Arbeitsplätze - heute und morgen.

Für Arbeitnehmer/innen entscheidet berufliche Bildung über Vieles:

- die Sicherheit des Arbeitsplatzes
- die Chancen auf ein gutes Einkommen
- die beruflichen Karrierechancen
- die Qualität der Arbeit
- neue Erwerbchancen bei Arbeitslosigkeit.

Der Delta-Report, erstellt für Daimler-Chrysler, betont, dass Bildung und Wissen die wirtschaftlichen Erfolgsfaktoren des 21. Jahrhunderts sind. Die soziale Frage der Zukunft ist: Wie wird es möglich sein, Fähigkeiten und Kenntnisse zu erlangen?

Fit durch berufliche Weiterbildung



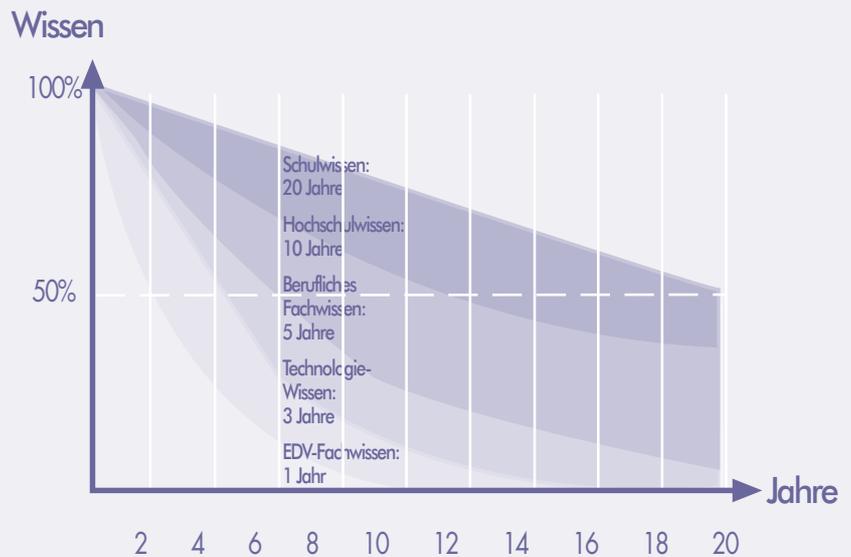
Das Stuttgarter Fraunhofer-Institut für Arbeitsorganisation hat festgestellt, dass der Produktionsfaktor Wissen/Erfahrung heute schon zur Hälfte zur Wertschöpfung in Deutschland beiträgt. Tendenz: Steigend!

Die Schwieberdinger Sicht

Wir sehen auch bei Bosch in Si Handlungsbedarf in Sachen Qualifizierung und Weiterbildung:

- Der Leistungsdruck ist so hoch, dass für Qualifizierung und Weiterbildung kaum Zeit bleibt. Nur das Nötigste wird gemacht und es findet eine Verschiebung in die Freizeit statt.
- Wir beobachten, dass Mitarbeiter/in und Gruppenleiter im Mitarbeitergespräch notwendige Seminare vereinbaren und der Abteilungsleiter im Nachhinein aus Budgetgründen diese Seminare wieder streicht.
- Die Firma Bosch beklagt lautstark den momentanen Fachkräftemangel. Ältere Mitarbeiter/innen, die noch zu qualifizieren wären, werden so gut wie nicht eingestellt. Die erste Stufe des Facharbeiterförderprogramms wurde zwar erfolgreich abgeschlossen. Bezüglich der Bereitstellung passender höherwertiger Arbeitsplätze und der entsprechenden Bezahlung liegt aber noch einiges im Argen. Auch warten wir gespannt auf die zweite Stufe..... Interessenten gibt es genug.
- Bei den Neuorganisationen der letzten Jahre (z. B. bei K3 oder jüngst bei

Wissen veraltet schneller als man denkt...



Quelle: IBM

K1) haben wir feststellen müssen, dass ganzheitliches Entwickeln oder Kreativität nicht mehr so sehr gefragt sind. In Standard-Prozessen diszipliniert zu arbeiten oder vorgegebene Projekte abzuwickeln sei jetzt angesagt. Welche Qualifikationen dafür gebraucht werden und was die neuen Tätigkeiten wert sind, bleibt aber oft unklar. Die Wünsche der Beschäftigten, solche Trendwenden nicht mitmachen zu wollen, verhalten in der Regel völlig ungehört.

- Leider verschwinden immer öfter so genannte Nischenarbeitsplätze (z. B. für leistungsschwächere oder leistungsgewandelte Mitarbeiter/innen). Bestimmte Menschen sind dadurch schlicht und ergreifend übrig.

Aus der Sicht eines Forschungs- und Entwicklungsstandortes wie Schwieberdingen sind deshalb für uns die nachstehenden Aspekte für einen Tarifvertrag zum Thema **Qualifizierung** wichtig:

- Anspruch auf Qualifizierungsplanung und -zeiten für die Mitarbeiter/innen allgemein (z. B. mindestens 5 Tage pro Jahr).
- Besondere Förderung bestimmter Beschäftigten-Gruppen (Facharbeiter, ältere MA, ...).
- Unabhängige/s Weiterbildungs-Coaching/-Beratung (auf Betriebs- und Tarifvertragsparteienebene).
- Pflicht des Arbeitgebers zur Personalentwicklungsplanung allgemein mit kollektivem Qualifizierungsanspruch bzw. -kontingent.
- Offenlegung durch den Arbeitgeber von:
 - geplanten Strukturwandeln,
 - geforderten Qualifikationsniveaus,
 - verbindlichen Tätigkeitswertigkeiten.
- Anspruch auf Tätigkeitswechsel für die MA und Pflicht der Arbeitgebers, entsprechende Stellen bereitzustellen (infolge z. B. eines Strukturwandels, Nischenarbeitsplätze).



Meinungsbild zur Qualifizierung in Si

Wir haben die Vertrauensleute nach ihren Einschätzungen über ihren Bereich gefragt.

Auf die Frage, **was das Interesse an Weiterbildung und Qualifizierung hervorruft**, gibt es folgende Antworten: Technische Entwicklungen sind bei Facharbeitern und Angestellten der Spitzenreiter als Anlass für Weiterbildung, während arbeitsorganisatorische Entwicklungen vor allem bei Angestellten hocheingestuft werden, eine Weiterbildung anzustreben. Beide Themen sind raschen Veränderungen unterworfen und erfordern gut entwickelte Kenntnisse.

Und **wieviele Qualifizierung gibt es bei Bosch in Si?** 30 % der Beschäftigten erhalten diese Möglichkeit in genügendem Maße, 26 % erhalten wenigstens etwas. Dabei sind die Chancen sehr ungleich verteilt, 58 % der Befragten geben an, dass keine gleichen Chancen zur Qualifizierung bestehen.

Wie kümmert sich die Abteilung um die Qualifikation ihrer Beschäftigten?

56 % der Befragten meinen, dass die Abteilungen zu wenig bis gar nichts für die Weiterqualifizierung bzw. Weiterbildung der Beschäftigten tun. Das liegt nicht an den Beschäftigten, da 70 % über das Angebot informiert sind. Sie erhalten die Informationen nicht von den Abteilungen, sondern zur Hälfte

durch Broschüren und zum anderen Teil aus dem Intranet.

Nur in 22 % der Abteilungen erfolgt die Vergabe der Maßnahmen nach sachlichen Kriterien, in 32 % der Fälle ist das persönliche Ermessen des Vorgesetzten Auswahlgrundlage. Während bei

83 % der Abteilungen die Möglichkeit besteht, eigene Wünsche einzubringen, fehlt bei 65 % eine gezielte Personalentwicklungsplanung.

Dem ist eigentlich nichts mehr hinzuzufügen.

Was sollte deshalb nach Meinung der Befragten in einem Tarifvertrag zur Qualifizierung der Beschäftigten geregelt werden ?

Diese Liste ist lang, es wurden 40 verschiedene Vorschläge gemacht. Schwerpunkte waren dabei die Verankerung eines Anspruchs auf Qualifizierung, die Durchführung der Qualifizierung während der Arbeitszeit und die Festlegung des zeitlichen Mindestumfangs der Weiterbildung. Wenn der Maßstab für Weiterbildung zunächst auch in den Anforderungen des Arbeitsplatzes liegt, so wird auch breitere Qualifizierung für notwendig erachtet. Der Arbeitgeber soll zu einer festen Planung der Weiterbildung verpflichtet werden und der Zusammenhang von erworbener Qualifizierung und Entgelt ist festzuschreiben. Über Einhaltung, Durchführung und Chancengleichheit soll der Betriebsrat mitbestimmen können.

Ihre Unterstützung bestimmt das Ergebnis

Si-Forum Extra März 2001

Herausgeber: IG Metall Stuttgart, Sattlerstr. 1, 70174 Stuttgart
www.igmetall-stuttgart.de
E-mail: igm.stgt.presse@gmx.de

Verantwortlicher: Jürgen Stamm
1. Bevollmächtigter

Redaktion: Manfred Dautel und Benno Eberl, IGM; BER-Si: Armin Knust, Bernhard van Dyken, Walter Gabriel, Peter Schimke, Helmut Woda.

Druck: hartmanndruck, Wildberg

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die IG Metall wird in Kürze Verhandlungen mit den Arbeitgebern in Baden Württemberg über einen Tarifvertrag zu Qualifizierung und Weiterbildung aufnehmen. Auch für die Arbeitgeber ist Qualifizierung und Weiterbildung ein wichtiges Thema, auch hinsichtlich der Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Deutschland. Wir kennen ja die Sonntagsreden vom lebenslangen Lernen usw.

Nur kosten darf so etwas natürlich nichts.

Unterstützen Sie mit uns die IG Metall in den Verhandlungen. Denn es geht ohne Zweifel auch um Ihre berufliche Zukunftsfähigkeit.

Das Thema Qualifizierung wird von der IG Metall im Rahmen der Kampagne gute ARBEIT bzw. der Tarifrunde 2001 angegangen. Zweiter Schwerpunkt wird das Thema Leistungspolitik sein. Weitere Informationen finden Sie in den Protokollen der letzten beiden Bosch-Vertrauensleute-Sitzungen auf den Intranetseiten von BER-Si.

Eckpunkte „Qualifizierung“

1. Eckpunkt: Das Recht auf Weiterbildung für all Beschäftigten schaffen
2. Eckpunkt: Anspruch auf jährliches Personalentwicklungsgespräch
3. Eckpunkt: Beteiligung des Betriebsrats
4. Eckpunkt: Paritätischer Ausschuss im Betrieb verankern
5. Eckpunkt: Reklamationsrecht festschreiben
6. Eckpunkt: Spezielle Arbeitnehmergruppen besonders fördern
7. Eckpunkt: Freistellung von der Arbeit für Weiterbildung
8. Eckpunkt: Einführungs- und Begleitstrategien

8. März 2001
Internationaler
Frauentag



Jetzt Mitglied werden!

Beitrittserklärung und Einzugsermächtigung

(Bitte in Druckbuchstaben ausfüllen)

Name, Vorname: Geb.-Datum:.....

Straße:..... Betrieb:.....

.....

PLZ:.....Ort:

Mitgliedsbeitrag DM:.....(1% des monatl. Bruttoeinkommens) ab Monat:.....

Ich bin vollzeitbeschäftigt teilzeitbeschäftigt Auszubildende/r

gewerbl. Arbeitnehmer/in

Angestellte/r kaufm. techn. Meister

Bankverbindung.....BLZ:.....Kto.-Nr.:.....

Name des Kreditinstituts

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach Paragraph 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von einem Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Ich bin damit einverstanden, dass die IG Metall personenbezogene Daten über mich mit Hilfe von Computern speichert und zur Erfüllung der Aufgaben der IG Metall verarbeitet.

Datum:.....Unterschrift:.....

Jetzt Mitglied werden:

Starke Tarifverträge

exklusiv für Mitglieder

mit kürzeren Arbeitszeiten,

100 Prozent Entgelt

bei Krankheit,

6 Wochen Urlaub und

steigenden Einkommen.

Starke Leistungen

exklusiv für Mitglieder

mit Rechtsschutz,

Streikunterstützung,

Versicherung bei Freizeit-

unfall, Miet- und Lohn-

steuerberatung, Monats-

magazin „Metall“.

Bitte abgeben bei Kollegen Peter Schimke, BER-Si, Tel. 8669