



Das sind die bildungspolitische Herausforderungen für die IG Metall in 2011

Der demographische Wandel erreicht die Betriebe, zunehmend realisieren die Personalverantwortlichen was auf sie zukommt: Ihnen werden die Fachkräfte ausgehen. Dabei sind sie selbst durch kurzfristiges Kostendenken Verursacher dieser Situation. Die Stammebeschäftigten in Betrieben werden immer kleiner, Leiharbeit und befristete Beschäftigung nehmen immer mehr zu. Das Ausbildungsengagement in der Metall- und Elektroindustrie ist nicht ausreichend. Wenn sich Unternehmen mit ihrem Ausbildungsplatzangebot ausschließlich an den kleiner gewordenen Stammebeschäftigten orientieren, werden auch der Zeitarbeitsbranche die Fachkräfte ausgehen. Hier gilt es gegenzusteuern und die Ausbildungsbeteiligung vor allem in den Herstellerbetrieben zu erhöhen; eine Ausbildung in Leiharbeitsfirmen ist keine geeignete Alternative. Es ist eine vorausschauende qualitative Personal-, Qualifizierungs- und Arbeitspolitik erforderlich, die die Anpassungsqualifizierung und die persönliche Entwicklung aller Beschäftigten im Blick hat.

Die aktuelle Zuwanderungsdebatte ist nicht hilfreich, sie lenkt von den Versäumnissen der Arbeitgeber und der Politik ab. Eigene mangelhafte Bildungsanstrengungen durch Anwerben von ausländischen Fachkräften lösen zu wollen ist der falsche Weg. Damit würden andere Länder geschwächt, die unter zum Teil schwierigeren Bedingungen in die Qualifikation ihrer Menschen investiert haben. Die Unternehmen und die Politik dürfen nicht von ihrer Verantwortung für die Qualifizierung entbunden werden.

Für das Jahr 2011 sieht die IG Metall 11 bildungspolitische Herausforderungen, die das Ziel haben, den Zugang zu Bildung für möglichst viele Menschen zu verbessern. Ein wichtiges Element, um die Diskussion in den Betrieben voranzutreiben, ist der Betriebscheck Junge Generation, der mit unterstützendem Material begleitet werden soll.

1. Fachkräftemonitoring in allen Regionen

Um möglichst regionale Informationen zur Fachkräfteentwicklung zu erhalten, ist eine systematische Prognose des Fachkräftepotenzials, der Entwicklungstendenzen und der zukünftigen Bedarfe erforderlich. Nachdem der Vorschlag der IG Metall aus dem Innovationskreis berufliche Bildung für ein Fachkräftemonitoring aufgegriffen und in Pilotregionen erfolgreich ein Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit erprobt wurde, gilt es nun dieses Instrument auf alle Arbeitsagentur-Regionen auszudehnen.

Arbeitsaufgabe in 2011:

Die IG Metall tritt in den Regionen für eine regelmäßige Erörterung der Fachkraftsituation mit den wesentlichen Akteuren - Arbeitgeber, Gewerkschaften, Arbeitsagentur – in einem institutionalisierten Prozess ein. Dabei wird die IG Metall gestaltend Einfluss nehmen auf die Fachkräfteentwicklung. Für die regionale Arbeit im Monitoring werden Handlungshilfen bereitgestellt.

2. Aus schwachen Schülern gute Fachkräfte machen

Der wachsende Fachkräftemangel, die geringer werdende Nachfrage aus den Schulen und die demografischen Veränderungen zwingen die Betriebe, ihr Rekrutierungsverhalten zu verändern. Betriebsräte werden durch die IG Metall unterstützt, um auf das Auswahlverfahren der neuen Auszubildenden Einfluss zu nehmen. Nur auf die vermeintlich „Besten“ zu setzen, wird zunehmend schwerer und ist zudem ein fragwürdiger Weg. Gerade in Jugendlichen, mit auf den ersten Blick schlechten schulischen Leistungen, schlummern Potentiale, die es zu entfalten gilt.

Dass diese Potentiale vorhanden sind, belegen zahlreiche erfolgreiche Projekte, Erfahrungen der Vergangenheit und vor allem auch die Ausbildungsleistung des Handwerks. Insbesondere die duale Berufsausbildung, mit dem Lernen in der betrieblichen Praxis, ist in der Lage, junge Menschen mit schwächeren schulischen Leistungen zu qualifizierten Fachkräften zu machen. Sie bietet auch für junge Menschen mit Migrationshintergrund eine gute Perspektive. Ihnen wird es heute oft besonders schwer gemacht einen Berufsabschluss zu erlangen.

Arbeitsaufgabe in 2011:

Die Auswahlpraxis in den Betrieben wird auf den Prüfstand gestellt: Schulnoten und Einstellungstest sind meist Instrumente der vermeintlichen Bestenauslese, die es anzupassen bzw. zu ergänzen gilt. Betriebsräte müssen dafür sorgen, dass bei der Auswahl der neuen Auszubildenden alle eine Chance habe, beispielsweise durch Quoten für Hauptschüler, Jugendlichen aus Warteschleifen, ältere Jugendliche ohne Berufsabschluss, Jugendliche mit Migrationshintergrund. Mit dem Handwerk soll eine Initiative gestartet werden, die die Leistungsfähigkeit dualer Berufsbildung belegt und Unternehmen ermutigt, schwächeren BewerberInnen eine Chance einzuräumen.

3. Fördern für einen qualifizierten Berufsabschluss

Schulabgänger, die aufgrund von Defiziten die Anforderungen einer Berufsausbildung nicht erfüllen, müssen gefördert werden. Dafür wird mehr Zeit für Bildung benötigt. Es gilt Instrumente, wie sie z.B. im Tarifvertrag zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit in NRW aufgegriffen wurden, zu verbreitern. Der Tarifvertrag bietet die Möglichkeit, eine betriebliche Ausbildungsvorbereitungsphase zu vereinbaren. Über die weitgehende Integration in die Belegschaft des Betriebes und in den betrieblichen Arbeitsprozess soll die Motivation zur Ausbildung gestärkt und durch gezielte Förderung (z. B. Abbau schulischer Defizite, Aufbau sozialer Kompetenz, sozialpädagogische Begleitung) die Ausbildungsfähigkeit erhöht werden. Ziel ist das Einmünden in ein reguläres Berufsausbildungsverhältnis. Dabei sind auch weitere Förderinstrumente wie z.B. die ausbildungsbegleitenden Hilfen von Bedeutung.

Arbeitsaufgabe in 2011:

Die IG Metall wird sich für die Förderung der Ausbildungsfähigkeit von jungen Menschen einsetzen. Es gilt tarifliche Möglichkeiten weiterzuentwickeln sowie Aktivitäten zu fördern wie z.B. eine flächendeckende sozialpädagogische Begleitung, der Ausbau von Schulsozialarbeit auch an beruflichen Schulen, die Weiterentwicklung des Instrumentes der ausbildungsbegleitenden Hilfen.

4. Qualität der Ausbildung durch qualifiziertes Ausbildungspersonal

Qualifiziertes Ausbildungspersonal ist eine wichtige Voraussetzung für gute Ausbildungsbedingungen in den Betrieben. Jungen Menschen kommen mit unterschiedlichsten schulischen Eingangsvoraussetzungen in die Ausbildung. Das Bildungspersonal steht vor der Herausforderung einen Bildungsprozess unter sehr heterogenen Voraussetzungen zu organisieren. Dafür muss es gut qualifiziert sein. Der IG Metall ist es gelungen ein Weiterbildungssystem für Bildungspersonal zu verwirklichen; damit wurde ein geeigneter Rahmen geschaffen.

Arbeitsaufgabe in 2011:

Die Weiterbildungsangebote für das betriebliche Bildungspersonal müssen verbreitert werden, um möglichst viele Menschen, die mit der Ausbildung von Jugendlichen zu tun haben, für eine Qualifizierung zu motivieren.

5. Schule und Arbeitswelt müssen zusammenrücken

Die Kritik am dreigliedrigen Schulsystem wächst, die Forderung nach mehr Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit im Bildungssystem steht auf der Tagesordnung. Die IG Metall setzt sich für „Eine gute Schule für Alle“ ein. Das bedeutet vor allem: längeres gemeinsames Lernen bis zum Ende der Sekundarstufe I, individuelle Förderung der Schülerinnen und Schüler

durch ein qualifiziertes Ganztagskonzept, die Integration von Menschen mit Behinderung und stärkere Berücksichtigung arbeitsweltlicher Themen. Der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt muss gestaltet werden.

Arbeitsaufgabe in 2011:

Die IG Metall wird ihre Aktivitäten in der gewerkschaftlichen „Initiative Schule und Arbeitswelt“ ausweiten. Mit der KMK wird eine Vereinbarung angestrebt, um den Zugang von Gewerkschaftsvertreter/innen in Schulen zu fördern und zu erleichtern. Die IG Metall wird sich in die Lehrerfortbildung einbringen und den Schulen geeignete Materialien zur Verfügung stellen.

6. Teilnahme an Weiterbildung steigern

Betriebsräte sind wichtige Multiplikatoren, wenn es gilt die Teilnahme an Weiterbildung zu steigern. Sie müssen dabei unterstützt werden, Instrumente zu nutzen, mit denen sie auf die Personalentwicklung im Unternehmen Einfluss nehmen können. Mit den verschiedenen Tarifverträgen zur Qualifizierung wird bereits flächendeckend die betriebliche Weiterbildung gefördert. Die Umsetzung der Tarifverträge ist nach wie vor eine wichtige Aufgabe. Die Regelungen in den Tarifverträgen beinhalten beispielsweise die Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs sowie das Controlling über durchgeführte Maßnahmen. Mit den Beschäftigten sollen Qualifizierungsgespräche geführt werden.

Arbeitsaufgabe in 2011:

Das IG Metall-Beratungsangebot Jobnavigator soll weiterentwickelt und sein Bekanntheitsgrad erhöht werden. Für Betriebsräte wird ein Qualifizierungsangebot entwickelt, um Mitbestimmungs- und Beratungsrechte sowie insbesondere auch die jeweiligen tariflichen Regelungen besser nutzen zu können. Betriebsräte sollen so an der Gestaltung der Erwerbsbiografie unterschiedlicher Gruppen von Beschäftigten mitwirken. In Tarifverträgen sollen Regelungen ausgebaut werden, die die materiellen Bedingungen unserer Mitglieder die an einer Weiterbildung teilnehmen, verbessern (z.B. Einkommenssicherung, Stipendien).

7. Innovation mit qualifizierter Beruflichkeit

Die IG Metall steht für qualifizierte Berufe, die jungen Menschen einen Einstieg ins Berufsleben und berufliche Entwicklungsperspektiven eröffnen. Es ist uns gelungen die qualifizierte Beruflichkeit zu sichern und Angriffe gegen das duale Berufsbildungssystem von Teilen der Arbeitgeber zunächst abzuwehren. Selbst die OECD bestätigt in ihrer aktuellen internationalen Studie "Learning for Jobs" die Qualität und Leistungsfähigkeit der dualen Berufsausbildung in Deutschland. Die IG Metall tut gut daran weiter an ihrem Qualitätsanspruch festzuhalten, Kurzausbildungen, die zu einer eingeschränkten Beschäftigungsfähigkeit führen, erfüllen nicht unseren Anspruch. Schmalspurberufe sind kein Beitrag, um innovative Produkte und Prozesse zu gestalten. Dass wir mit unserer Berufe-Politik erfolgreich sind zeigt im übrigen auch das Zufriedenheits-Ranking im jährlichen DGB-Ausbildungsreport: Unsere Berufe liegen immer im Spitzenfeld.

Arbeitsaufgabe in 2011:

Die Entwicklung von Zukunftsqualifikationen, beispielsweise für die e-Mobilität oder im Bereich Greentech, wird von der IG Metall mit gestaltet. Bestehende Berufe werden modernisiert. Passende Fortbildungsberufe werden entwickelt, die eine Fach- und Führungskarriere ermöglichen, wie beispielsweise das IT-Weiterbildungssystem oder das Elektrotechnikweiterbildungssystem.

8. Übergangssystem abschaffen

Rund 1,5 Millionen junge Menschen ohne Berufsabschluss und jährlich hunderttausende Jugendliche die keinen Ausbildungsplatz finden und unsinnige Maßnahmen in Warteschleifen durchlaufen, stellen für die Betroffenen wie für die Volkswirtschaft eine riesige Verschwendung dar. Warteschleifen stigmatisieren die Jugendlichen und verschlechtern ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Das Übergangssystem muss abgeschafft werden.

Arbeitsaufgabe in 2011:

Die IG Metall setzt auf betriebliche Berufsausbildung für alle Jugendlichen, die dies wünschen. Der Staat muss notfalls in Betrieben, die die Qualitätsstandards für eine gute Ausbildung erfüllen, die fehlenden Ausbildungsplätze organisieren. Zur Finanzierung schlagen wir einen speziellen Bildungsfonds vor, unser Vorschlag für eine Umlagefinanzierung ist ein gerechtes Modell und praktikabel.

Die IG Metall wird sich dafür einsetzen, dass Betriebe den rund 1,5 Millionen jungen Menschen ohne Berufsabschluss eine zweite Chance geben.

9. Duales Studium mit gestalten

Die betrieblichen Lernbedingungen sowie die Ausgestaltung der betrieblichen Ausbildungsverhältnisse für dual Studierende müssen verbessert werden. Die Qualität der dualen Studiengänge ist zu steigern; die Zahl der angebotenen Studienplätze muss erhöht werden. Tariflich zu regeln sind unter anderem die Übernahme nach der ersten beruflichen Qualifizierung, das Entgelt, der Urlaub, Sonderzulagen und Freistellungen für Prüfungen.

Arbeitsaufgabe in 2011:

Die Forderungen zur Verbesserung der Arbeits- und Lernbedingungen von dual Studierenden müssen Gegenstand der Tarifpolitik sein, sie müssen in die Flächentarifverträge der IG Metall aufgenommen werden. Zudem ist die Standardisierung dieser Studienformen voranzutreiben.

10. Durchlässigkeit und Anrechnung durchsetzen

Berufliche und allgemeine Bildungswege gilt es auf der Grundlage gegenseitiger Anerkennung sinnvoll miteinander zu verzahnen. Auch berufliche Bildung ist Bildung und nicht nur Anpassung an gegebene Arbeitsplatzanforderungen. Bildungswege müssen transparent und durchlässig sein und auf unterschiedlichen Wegen zu gleichwertigen Positionen in der Arbeitswelt führen. Mit dem Beschluss der Kultusministerkonferenz 2008, Menschen aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung einen Zugang zur Hochschule zu ermöglichen, wurde eine alte Forderung der IG Metall Realität. Viele Bundesländer haben bereits entsprechende Zugangswege in ihrer Landesgesetzgebung verankert – auch dies ein Erfolg der Gewerkschaften.

Arbeitsaufgabe in 2011:

Die IG Metall wird sich weiter für die bessere Durchlässigkeit der Bildungswege einsetzen. Insbesondere werden Informations- und Beratungsangebote zum Durchstieg aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung in ein Hochschulstudium weiterentwickelt (www.uni-ohne-abi.de). Gegenüber der Politik, gegenüber den Hochschulen sind Konzepte zur Umsetzung in der Praxis anzuregen.

11. Leitbild für akademische und berufliche Bildung

Die Bildungs- und Arbeitspolitik der IG Metall wird sich zunehmend der Aufgabe widmen, betrieblich-duale und hochschulische Bildungsprozesse stärker aufeinander zu beziehen. Wir brauchen ein gemeinsames „Leitbild“ für akademische und berufliche Bildung. Elemente eines solchen Leitbildes sind ein ausgewogenes Verhältnis von Theorie und Praxis, von Wissen und Erfahrung.

Arbeitsaufgabe in 2011:

Die IG Metall wird in 2011 ausgehend vom Leitbild einer sozialen und demokratischen Hochschule eine Diskussion um ein gemeinsames Leitbild beruflicher Bildung im Betrieb und Hochschule starten.