



ZUKUNFT IN ARBEIT



**7. IG Metall Bildungstagung
für Personal in der beruflichen Bildung**

Fulda, 30.-31. Mai 2012

Zukunft in Bildung

Tarifliche Förderung von Weiterbildung

Manfred Menningen

ZUKUNFT IN ARBEIT

Fachkräfte gesucht!

Fachkräftemangel in NRW wird kommen...

- Gespaltener Arbeitsmarkt: Hoher Fachkräftebedarf bei gleichzeitig hoher Arbeitslosigkeit in NRW
- NRW entwickelt sich als Industriestandort differenziert. Deutliche regionale Strukturunterschiede.
 - Wachstum am Rand: Sauerland, Siegerland, Münsterland, Rheinschiene
 - Sorgenkind: Ruhgebiet
- Allgemeine Einschätzung: Bis zu 630.000 Fachkräfte werden bis 2020 in NRW fehlen, wenn nichts geschieht (Prognos-Studie)
- Im Organisationsbereich der IG Metall künftig vor allem gesucht:
 - Ingenieure/innen
 - IT-Spezialisten
 - Techniker/innen

ZUKUNFT IN ARBEIT

Fachkräftesicherung – unser Ziel

Beschäftigte und Unternehmen sollen profitieren...

- Gute Aus- und Weiterbildung als Voraussetzung für Stabilität der Erwerbsbiografie, Aufstiegschancen und Arbeitsplatzsicherheit.
- Beschäftigte wollen sich weiterentwickeln, Unternehmen wollen Fachkräfte
- Dafür akademische und berufliche Ausbildung gleichermaßen fördern
- MuE-Industrie ist generell standortsensibel. Standortentscheidungen werden zukünftig stärker von Fachkräftepotential beeinflusst werden
- Verfügbarkeit von Fachkräften war bisher eine Stärke von NRW
- Fachkräfte und Ausbildungssystem bisher generell „Geheimnis der deutschen Wettbewerbsfähigkeit“ (Bosch)
- Gegenbeispiel UK: Keine gute Facharbeiterausbildung = Abwanderung von viel Industrieproduktion plus hohe Jugendarbeitslosigkeit

ZUKUNFT IN ARBEIT

Fachkräftesicherung – Anspruch und Wirklichkeit

Wird das Thema flächendeckend richtig angepackt?

- Sehr differenzierte Situation in NRW
 - Betriebe mit gut sortierter Fachkräftestrategie, eigener Ausbildung etc.
 - Andere beklagen Fachkräftemangel und betonen künftigen Bedarf, ohne eigene Strategie und ohne selbst zur Lösung beizutragen (Nur rund 50 Prozent der Betriebe bilden aus!)
- In der Praxis handeln viele nicht konsistent, um ihren Fachkräftebedarf zu sichern – Hürde „Berufseinstieg“
 - Nichtübernahme bzw. nur befristete Übernahme Ausgebildeter (jetzt tariflich geklärt)
 - Einsatz von Leiharbeit und anderen prekären Beschäftigungsformen auch in der Facharbeit
 - Warteschleifenpolitik (Praktika, Befristungen etc.)
- Ergebnis: Fachkräfte von morgen werden gesucht, heute gelingt vielen der Berufseinstieg nicht

ZUKUNFT IN ARBEIT

Fachkräftesicherung per Tarifvertrag

Was können Tarifverträge leisten...

- Rahmen und Standards für:
 - Einstieg (TV FAF),
 - Ausbildung und
 - Weiterbildung schaffen
- So konkret wie möglich, so flexibel wie nötig
- Eher prozessuale Tarifverträge (TVQ) bieten Ansatzpunkte, das Thema anzupacken, müssen aber betrieblich mit Leben erfüllt werden
- Der TV FAF hat eine asymmetrische Nachfrage
- Eher auf echte Anspruchsmodelle gerichtete Tarifverträge (Übernahme, Weiterbildungsansprüche, ZIB etc.) sind aus Sicht der Beschäftigten besser, aber erfahrungsgemäß schwieriger durchzusetzen
- Die Verhandlungen zum ZIB haben gezeigt, wie schwer sich Arbeitgeber tun, in diesem Bereich verbindliche Regelungen zu treffen

ZUKUNFT IN ARBEIT

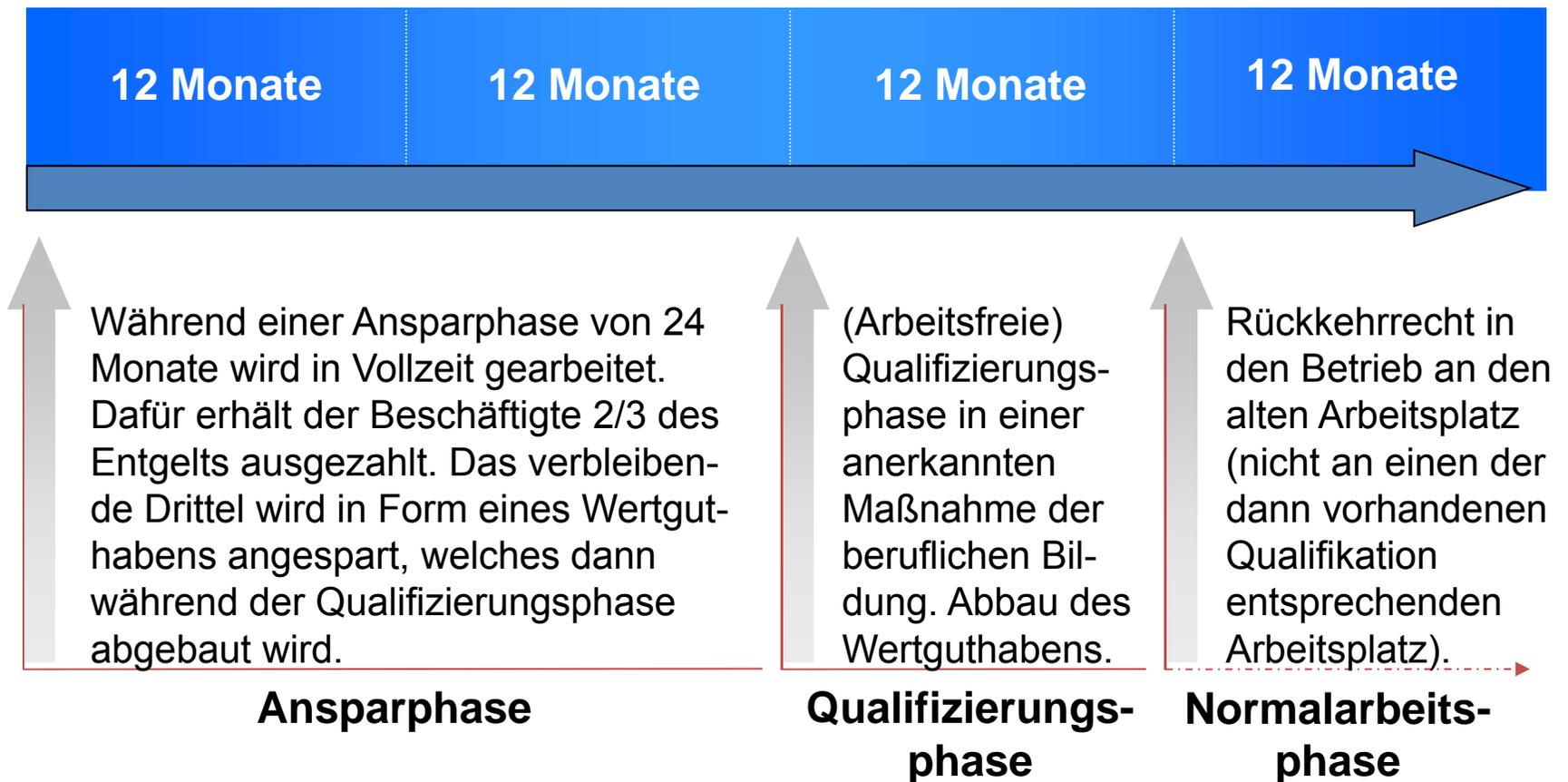
Zukunft in Bildung – Unser Modell...

- Der TV ZiB schafft erstmals tariflich die Möglichkeit, Beruf und Weiterbildung zu kombinieren
 - Die Aufgabe des eigenen Arbeitsplatzes ist nicht notwendig!
- In Form eines verblockten Teilzeitmodells können Beschäftigte sich Qualifizierungszeit erarbeiten
 1. Ansparphase
 2. Qualifizierungsphase
- Bislang war der TV ZiB auf befristete Beschäftigungsverhältnisse beschränkt (Übernahme Ausgebildeter)
 - Künftig wird der TV ZiB an die neue grundsätzliche Übernahmeregeln angepasst
 - Eine Ausweitung des Modells (Zeitraumen) ist nun möglich
 - das eröffnet ein breiteres Nutzungsspektrum (Qualifizierungen >12 Monate)

ZUKUNFT IN ARBEIT

Zukunft in Bildung – Unser Modell...

Beispielhafte Darstellung: 1jährige Qualifizierungsphase



ZUKUNFT IN ARBEIT

Qualifizierungsmaßnahmen

- Nach Anlage E der APO-BK sind postsekundäre Ausbildungsgänge an Berufskollegs möglich (Betriebswirt/Techniker)
 - vollqualifizierend
 - Mischform aus teil- und vollqualifizierend

- Weiterführende allgemeenschulische Abschlüsse
 - Fachhochschulreife (FOS 12) bzw. (FOS 12b)
 - allgemeine Hochschulreife (FOS 13)
 - Zeitumfang: 1.200 Std. (1 Jahr)

- Akademie der Arbeit

ZUKUNFT IN ARBEIT

Qualifizierungsmaßnahmen (Kammerebene)

- MeisterIn
 - Zeitumfang: 1.200 Std.

- Geprüfter (Fach-) Betriebswirt
 - Zeitumfang: (600 Std.) 750 Std.

- FremdsprachenkorrespondentIn

- BetriebswirtIn VWA
 - Zeitumfang: 900 Std.

- Aus- und Weiterbildungspädagoge
 - Zeitumfang: 500 Std.

ZUKUNFT IN ARBEIT

Zukunft in Bildung – Fazit

- Ein wesentliches Thema der jungen Generation angepackt
- Entwicklungschancen für junge Menschen geschaffen
- Tarifpolitik und Berufsbildung eng miteinander verzahnt
- Die unbefristete Übernahme schafft neue Spielräume, auch für die Weiterbildung
- Der TV ZiB ergänzt TV FAF und TV Q und ist weiter ausbaufähig
- Start war Ende 2010, daher zu früh für eine Anwendungsevaluation
- IG Metall: Wir schaffen Perspektive!