

# Auszeit für die Karriere

## BILDUNG PER TARIF

Viele junge Berufstätige haben großes Interesse an Weiterbildung – dafür aber weder die Zeit noch das nötige Geld. Einen Ausweg bietet der Tarifvertrag zur Qualifizierung in Baden-Württemberg. Beim Elektronikkonzern Bosch wird das Instrument rege genutzt.

Für Armin Kaltenbach gab die Jobgarantie den Ausschlag. Der heute 27-Jährige hat bei Bosch Mechatroniker gelernt, nach der Lehre fing er im Dreischichtbetrieb in der Produktion an. Schon damals stand für ihn fest: »Das mache ich nicht bis zur Rente.« Weil er sich auch für Betriebsratsarbeit interessiert und damals als Jugendvertreter aktiv war, bewarb sich der Mechatroniker 2012 für ein Studium an der Europäischen Akademie für Arbeit in Frankfurt. Für die elf Monate Studium hat er mit seinem Arbeitgeber eine Ausscheidungsvereinbarung samt Wiedereinstellungsgarantie geschlossen. Basis dafür war der Tarifvertrag zur Qualifizierung in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie. Kaltenbach: »Ohne die Garantie auf einen Arbeitsplatz hätte ich das wohl nicht gemacht.«

Der Tarifvertrag gilt seit 2001, in der damaligen Tarifrunde stellte die IG Metall die Weiterbildungspraxis in fast 400 Betrieben auf den Prüfstand. Ergebnis: In zwei von drei Firmen gab es keine systematische Qualifizierungs- oder Personalplanung. In



Foto: PantherMedia / Phovoir R.

**Weiterbildung mit Wiedereinstellungsgarantie – das ermöglicht der Tarifvertrag Qualifizierung Auslernern im Südwesten**

der großen Beschäftigtenbefragung von 2013 klagte mehr als jeder Zweite über unzureichende Weiterbildungsmöglichkeiten. Seit damals schreibt der Tarifvertrag immerhin ein regelmäßiges Qualifizierungsgespräch vor. Andere Tarifbezirke haben inzwischen mit vergleichbaren Regelungen nachgezogen. Nur in Baden-

Württemberg gibt es jedoch den Anspruch auf eine bis zu fünfjährige Auszeit zur persönlichen Weiterbildung samt Wiedereinstellungsgarantie.

Voraussetzung dafür sind fünf Jahre Betriebszugehörigkeit. Azubis können direkt nach der Ausbildung eine Qualifizierung machen, sofern sie übernommen werden. In Frage kommen etwa Weiterbildungen zum Meister, Techniker und technischen Betriebswirt oder ein Studium im Maschinenbau, in Elektrotechnik oder Sozialpolitik und Arbeitsrecht wie an der Akademie für Arbeit. Nach der Auszeit besteht Anspruch auf einen Arbeitsplatz, der mindestens dem Niveau der früheren Tätigkeit entspricht.

Kaltenbach arbeitet heute in der gleichen Produktionsabteilung wie früher, zudem ist er Betriebsrat. Seinem Qualifizierungs-Beispiel folgen viele junge Boschler,

»der Tarifvertrag wird bei uns rege genutzt«, sagt der 27-Jährige. Neben der Möglichkeit, bis zu fünf Jahre am Stück auszusteigen, bietet das Regelwerk zwei verschiedene Teilzeitmodelle an. Letztere erleichtern häufig die Finanzierung der Qualifizierungszeit, Bosch gewährt über eine Betriebsvereinbarung zusätzlich finanzielle Unterstützung bei freiwilliger Weiterbildung.

Apropos Finanzierung: Kaltenbach hat in seiner Studienzeit von einem DGB-Stipendium profitiert. Manch anderen hält Geldmangel indes von einer Qualifizierung ab, weiß der Facharbeiter. Deshalb begrüßt er, dass sich die IG Metall für die Tarifrunde 2015 neben der Fortführung der Altersteilzeit eine geförderte Bildungsteilzeit vorgenommen hat: »Facharbeiter sind Mangelware. Das Bildungsthema anzupacken, ist richtig und notwendig.« ■



## TARIFVERTRAG ZUR QUALIFIZIERUNG

### Bis zu fünf Jahre Weiterbildung in Voll- oder Teilzeit:

Der Tarifvertrag zur Qualifizierung gilt in seiner jetzigen Fassung seit Oktober 2012. Erstmals durchgesetzt wurde er in Baden-Württemberg im Juni 2001. Fünf Jahre später haben die Vertragsparteien in Nordrhein-Westfalen einen Tarifvertrag zur Qualifizierung vereinbart, der heute in vergleichbarer Form in allen Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie mit Ausnahme Baden-Württembergs gilt. Nur im Südwesten haben IG Metall-Mitglieder einen Anspruch auf eine Auszeitvereinbarung samt Wiedereinstellungsgarantie. Bis zu fünf Jahre können sie sich in Vollzeit oder verschiedenen Teilzeitmodellen weiterbilden.

► [www.bw.igm.de/tarife](http://www.bw.igm.de/tarife)

# Auf dem Weg zur Inklusion

## BEHINDERTE IM BETRIEB

Der Leistungsdruck steigt, Belegschaften werden älter: Beschäftigte sind öfter chronisch krank, mehr und mehr auch psychisch, werden behindert oder können weniger leisten. Die Schwerbehindertenvertretungen (SBV) sehen sich vor einer Fülle von neuen Aufgaben.

»Du bist mein Betriebsrat.« Das hört Manfred Rüdebusch oft von Beschäftigten, die sich ratsuchend an ihn wenden. Rüdebusch ist aber nicht Mitglied des Betriebsrats, sondern Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen am Daimler-Standort Mannheim. Vor Jahren war der Schwerbehindertenvertreter »Antragsteller und Einzelkämpfer«, so Rüdebusch: »Heute sind wir Fachkräfte für Integration, Rehabilitation und Prävention; wir schaffen Netzwerke, beraten Führungskräfte und Betriebsräte und sind Verbindungsleute zu den offiziellen Stellen. Mit der Integrationsvereinbarung konnten wir erstmals Aufmerksamkeit erregen.«

Die Neuausrichtung des Behindertenrechts im Sozialgesetzbuch hat das Ziel, die Situation Behinderter weiter zu verbessern, gerade bei deren Teilhabe am Erwerbsleben. Ein nächster Schritt war die gesetzliche Verpflichtung, ein betriebliches Eingliederungsmanagement einzuführen – übrigens für alle im Betrieb. Damit gibt es Regeln, wie Beschäftigte mit Gesundheitspro-



Für ein selbstverständliches Miteinander im Betrieb, ob behindert oder nicht

blemen und hohen Ausfallzeiten nach ihren Fähigkeiten wieder einzugliedern sind. Rüdebusch: »Von Anfang an wurde die SBV hier als kompetenter Partner angesehen.« Mit all den neuen Aufgaben kommen die SBV aber an ihre Grenzen. Mehr Vertreter wären deshalb dringend nötig, so sieht das auch Renate Speidel, die Bosch-Konzernschwerbehinderten-Vorsitzende aus Reutlingen.

**Ganzheitliche Lösungen.** Auf die Integration folgt jetzt die Inklusion nach Vorgabe der UN-Behindertenrechtskonvention. 2013 wurde bei der Konzern-

SBV Bosch deshalb die Arbeitsgruppe Inklusion gegründet. »Sie überprüft unsere sämtlichen Vereinbarungen«, sagt Renate Speidel. Inklusion bedeutet für sie, »dass alle Mitglieder der Gesellschaft von Anfang an und in allen Bereichen gleichberechtigt zusammenleben und selbstverständlich in ihrer Unterschiedlichkeit akzeptiert werden.«

In diesem Sinn wurde bei Bosch 2012 das Gesundheitsmanagement zum »ganzheitlichen Integrationssystem« ausgebaut. Ziel: Allen beeinträchtigten Beschäftigten soll ein »fähigkeitsadäquater Arbeitsplatz« zugeordnet werden. Das Ganze wurde mit einem Qualitätscheck versehen, für den die Standorte jährlich Zielvorgaben erstellen. »Jedes halbe Jahr wird im Integrationsteam auf Werksebene die Situation der leistungsgewandelten Beschäftigten besprochen«, sagt Renate Speidel. So ist die Bosch-SBV auf dem Laufenden und konnte im Frühjahr in Sachen Inklusion einen Anfang machen: Die Bauabteilung gab neue Richtlinien für ein barrierefreies Bauen heraus. ■

## IN KÜRZE

### Neue Altersteilzeit für Mayr-Meinhof

Bei Mayr-Meinhof in Gernsbach hat der Arbeitgeber überraschend die betriebliche Altersteilzeit zum Jahresende gekündigt. »Damit stehen wir vor einem gewaltigen Problem«, sagt Betriebsratsvorsitzender Peter Binder. Die Kartonagenfabrik im Murgtal arbeitet rund um die Uhr an 365 Tagen und Nächten im Jahr. »Wir stehen im knallharten Wettbewerb und die Leistungsanforderungen an unsere 240 Beschäftigten sind sehr hoch«, so Binder: »Im Betrieb gibt es nicht einen altersgerechten Arbeitsplatz, wie sollen die Älteren das ohne Ausstiegsmöglichkeiten schaffen?« Die Altersteilzeitquote von vier Prozent wurde stets ausgeschöpft und in den nächsten Jahren kommen die geburtenstarken Jahrgänge an die Altersgrenze. »Wir brauchen dringend eine neue Regelung«, das ist für Peter Binder ganz klar. Mit der IG Metall Gaggenau wurde eine Verhandlungskommission gebildet. Nach positiven Signalen im ersten Gespräch wird nun im September verhandelt. Gespannt schauen die Gernsbacher deshalb auch auf die anstehenden Tarifgespräche zur Altersteilzeit.

### Impressum

IG Metall Bezirk Baden-Württemberg,  
Stuttgarter Straße 23,  
70469 Stuttgart,  
Telefon 0711-16 58 1-0,  
Fax 0711-16 58 1-30,  
E-Mail: [bezirk.baden-wuerttemberg@igmetall.de](mailto:bezirk.baden-wuerttemberg@igmetall.de)  
Homepage:  
[www.bw.igm.de](http://www.bw.igm.de)  
Verantwortlich: Roman Zitzelsberger. Redaktion: Petra Otte, Uli Eberhardt.



## SBV-WAHLEN 2014 IM HERBST

In den Betrieben der IG Metall-Branchen wählen schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte im Oktober und November die Schwerbehindertenvertretungen. Mindestens fünf Schwerbehinderte müssen in einem Betrieb sein, dann kann eine SBV gewählt werden. Der Betriebsrat wirkt auf eine Wahl hin und die IG Metall unterstützt mit Rat und Tat.

**SBVWAHL2014.de**  
**SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG**