

REAGUTION
BIGDUNG

bringt **BEAT!** in den Betrieb



Roman Zitzelsberger
Bezirksleiter IG Metall BaWü

Mittwoch, 8. Juli 2015

Betriebspolitische Initiative 2014-2018 BEAT – Bessere Arbeitstage





Entscheidend:
Betrieb als Handlungs- und Konfliktfeld

Wir müssen keine Themen „erfinden“, vieles wird schon heute bearbeitet. Aber eher zufällig, vereinzelt, unsystematisch. Wir wollen statt dessen die Betriebspolitik ausdrücklich und erkennbar mit dem Label „powered by IG Metall“ versehen.

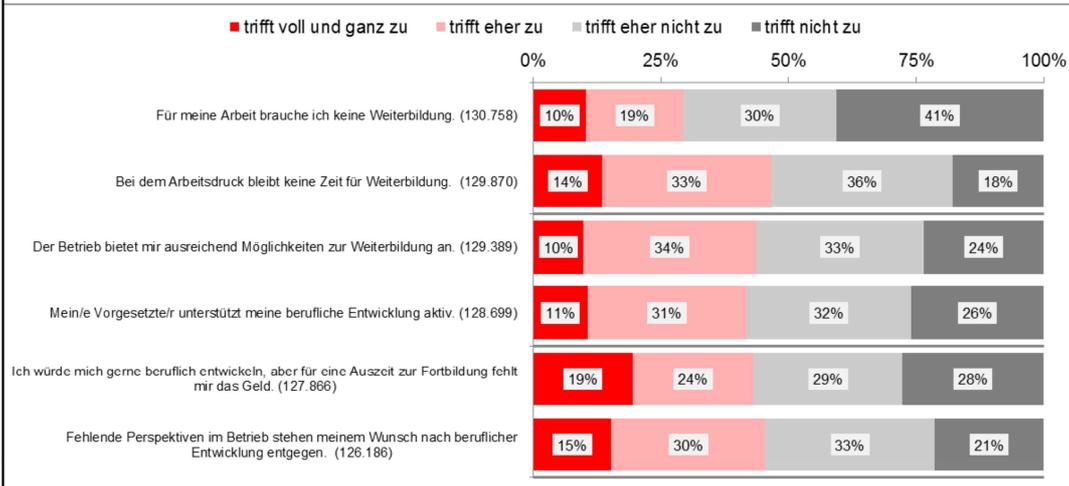
Nur auf betrieblicher Ebene können die Beschäftigten sehen, dass aus ihren Antworten praktische Politik wird, dass Arbeitstage besser werden, wenn Menschen sich dafür einsetzen.

Nur auf betrieblicher Ebenen haben wir die Chance, zu (schnellen) und unmittelbaren Verbesserungen zu kommen. Das gilt auch aufgrund der großen Unterschiede zwischen Betrieben oder Tätigkeiten.



Befunde der Beschäftigtenbefragung

Große Anteile der Befragten geben an, dass sie für ihre Arbeit keine Weiterbildung brauchen, keine Zeit oder keine ausreichenden Möglichkeiten zur Weiterbildung haben. Sie werden zu wenig durch ihren Arbeitgeber unterstützt.



Qualifikation und berufliche Entwicklung – Betriebliche Probleme

- Qualifizierung und berufliche Entwicklung ist in den meisten Betrieben ein Thema nur für den Arbeitgeber / die Vorgesetzten. Die Mitbestimmungsrechte der BR und der JAV bleiben größtenteils ungenutzt.
- Selbst neue tarifliche Regelungen (z.B. verblockte Bildungsteilzeit) kommen kaum zum Tragen, Stipendienregelungen gibt es meist um „attraktiver Arbeitgeber“ zu sein, nicht weil wir das durchsetzen.
- Je höher die Qualifizierung, desto besser und umfangreicher die Weiterbildungsmöglichkeiten: Diese Gleichung gilt bis heute weitgehend

unverändert. Gerade Un- und Angelernte fallen oft aus Programmen heraus.

- Es fehlt an Einsatzchancen durch eine angemessene Durchlässigkeit im Betrieb: Facharbeiter in der Planung oder Meister in der Entwicklung sind seltene Ausnahmen im „Ingenieurwahn“.



Befunde der Beschäftigtenbefragung

Der Betrieb bietet mir ausreichend Möglichkeiten zur Weiterbildung an. Angaben in %

<i>Befragte</i>	Gesamt	10	33	33	24
	Frauen	11	33	32	25
	Nicht IGM-Mitglied	10	36	32	22
	Schichtarbeit	8	27	36	30
	Angelernte	10	25	33	33
	Facharbeiter	7	30	36	28
	Meister/Techniker o. Ä.	9	36	34	22
	kaufm. Angestellte	10	37	33	20
	hochqualif. kaufm. Angestellte	14	43	30	13
	Ingenieure	13	44	30	13
<i>Alter</i>	15-34 Jahre	6	24	33	37
	35-49 Jahre	7	28	36	29
	50-64 Jahre	12	38	32	17
<i>Betriebsgröße</i>	bis 199	13	36	30	22
	200-999	9	32	35	25
	ab 1.000	8	32	34	26

Tabelle 6 ■ trifft voll und ganz zu ■ trifft eher zu ■ trifft eher nicht zu ■ trifft nicht zu



Qualifikation und berufliche Entwicklung – Unsere politischen Ziele mit BEAT

- **Qualifizierung nach Plan:** Qualifizierungsmaßnahmen werden jährlich geplant. Die Beteiligung des Betriebsrates und der JAV erfolgt auf Basis des Tarifvertrages Qualifizierung.
- **Beschäftigte direkt beteiligen:** Betriebsrat, JAV und Vertrauensleute unterstützen die Beschäftigten, Azubis und dual Studierenden dabei, ihre Qualifizierungswünsche gegenüber dem Betrieb erfolgreich zu vertreten.
- **Unterstützung durch den Betrieb:** Der Betrieb unterstützt die persönliche Weiterbildung. Da der Betrieb von der Qualifizierung profitiert, stellt er Stipendien und Aufstockungsbeträge zur Verfügung und hilft bei der Auswahl und Begleitung von Maßnahmen.
- **Perspektiven für An- und Ungelernte:** Für Beschäftigte aus Montage, Produktion und Logistik stehen ausreichend Qualifizierungsangebote zur Verfügung.
- **Auslerner-Runden:** Fragen zur persönlichen Weiterbildung und beruflichen Entwicklung werden in verbindlichen Auslerner-Runden besprochen, um gute Perspektiven für die Beschäftigten nach dem Ende ihrer Ausbildung zu finden.



Initiative „Bessere Arbeitstage“ Projektbausteine im Betrieb

Eure Projektbausteine

(als Beispiele):



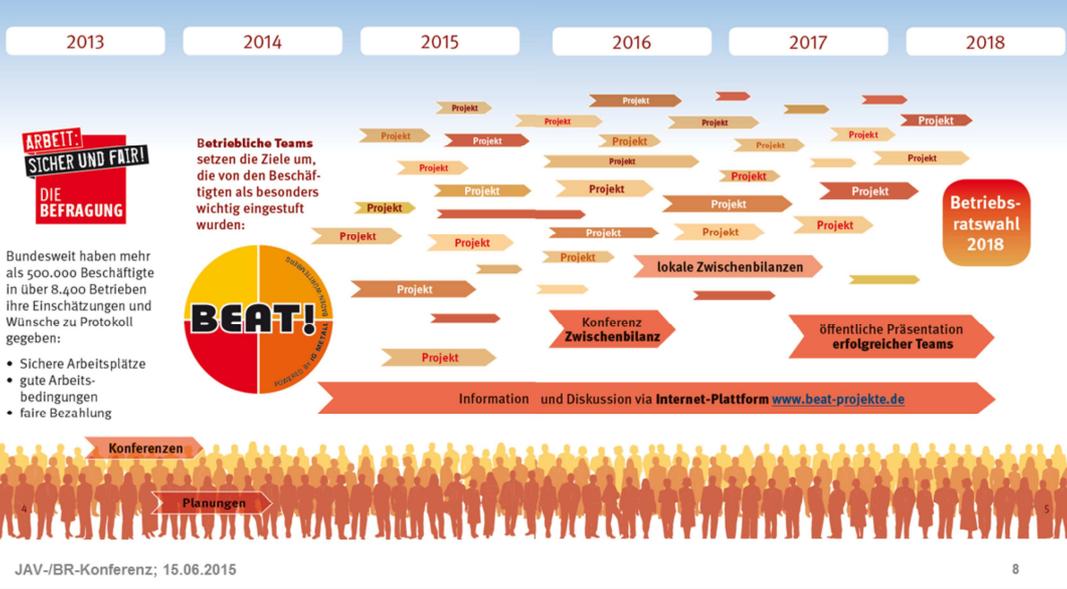


GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



| Baden-Württemberg

Initiative „Bessere Arbeitstage“ Zeitplan





Handlungsmöglichkeiten und Rolle der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

**Kommunikation mit den Azubis
(Regelungen bekanntmachen)**

Einbringen in die
Diskussionen des BRs

Bedarf an Weiterbildung bei
Azubis ermitteln

Bedarf an Weiterbildung bei
dual Studierenden ermitteln

Beratung – was kann ich nach
dem Abschluss dranhängen?

Auslernerrunden
organisieren

**Was kann die
JAV tun?**

**Die Belegschaft für „junge
Themen“ gewinnen**

Regelungen in der
Berufsschule thematisieren

Gremium fit machen zu den
Regelungen des Tarifvertrags

Info auf Jugend- und
Auszubildendenversammlung

Personalabteilung für Gespräch
zu Karrierechancen einladen

...



**„Aktive Betriebspolitik
ist Voraussetzung
für tarifpolitisches Handeln.“**

Jörg Hofmann,
2. Vorsitzender der IG Metall

Quelle: Betriebspolitische Konferenz, 20.Mai 2014