

# Qualifizierung *für* **Alle!**

**gute  
ARBEIT!**

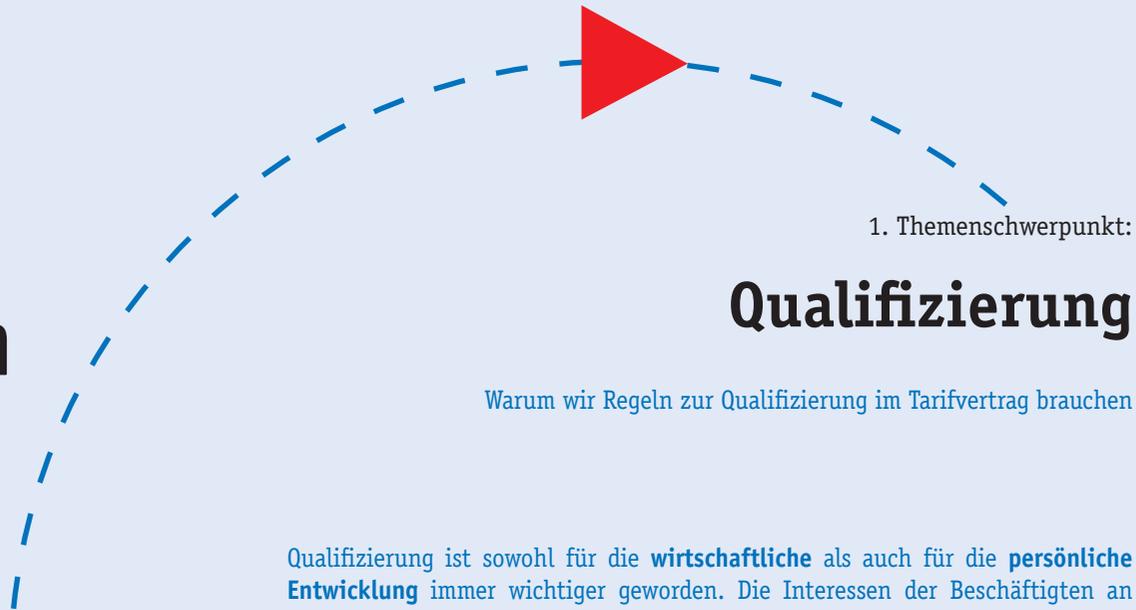


**10** Argumente  
fürs  
Weiterkommen



gerecht  
gesund  
gemeinsam  
gut

Kampagne der IG Metall  
für einen Tarifvertrag zu  
Beteiligung und Qualifizierung  
der Beschäftigten



1. Themenschwerpunkt:

## Qualifizierung

Warum wir Regeln zur Qualifizierung im Tarifvertrag brauchen

Qualifizierung ist sowohl für die **wirtschaftliche** als auch für die **persönliche Entwicklung** immer wichtiger geworden. Die Interessen der Beschäftigten an Qualifizierung reichen von der **Vermeidung von Arbeitslosigkeit oder Abgruppierung** bis hin zur langfristigen persönlichen Perspektive der beruflichen Entwicklung.

Qualifizierung spielt für junge Facharbeiter/innen oder Angestellte ebenso eine Rolle wie für ältere Beschäftigte. Besonders wichtig ist sie für Un- und Angelehrte, wollen sie beim schnellen Wandel und den absehbaren Strukturveränderungen **nicht unter die Räder kommen**.

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 **schnell ändern**. Deshalb fordert die IG Metall **tarifliche Ansprüche auf Qualifizierung** für alle.

# 1



**Ein Tarifvertrag zur  
beruflichen**

**Weiterbildung**

**sichert Arbeitsplätze –  
heute und morgen.**



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



»Wissen ist Macht«, dieser Satz aus den Anfängen der Arbeiterbewegung hat immer noch Gültigkeit. »Wissen ist Job« ist eine aktuelle Ergänzung. Bildung und Qualifizierung sind seit je her Kernfragen der Gewerkschaftsbewegung.

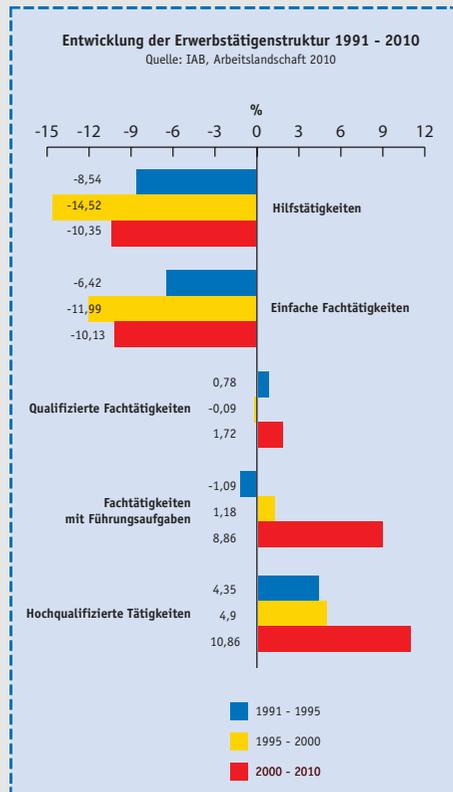
In unserem hochindustrialisierten Land ist die berufliche **Aus- und Weiterbildung** die **Schlüsselfrage** überhaupt. Denn Wissen und Information spielt eine immer größere Rolle im Beruf.

Angesichts der Bedeutung der Qualifizierung wäre es verantwortungslos, ja fahrlässig, wenn die IG Metall sich hierbei nicht um **die Interessen der Beschäftigten** kümmern würde. Und ein **Tarifvertrag**, der dieses Thema gerecht und zukunftsweisend sichert, ist unser **wichtigstes und bestes Instrument** dazu.

Dafür brauchen wir klare tarifvertragliche Ansprüche – damit jede/r die **Chance auf Qualifizierung** hat.

# 2

- **Immer weniger**
- **Arbeitsplätze für Un- und Angelernte – nur Weiterbildung hilft weiter!**



Übereinstimmend bestätigen Analysen, dass die Qualifizierung der Beschäftigten angesichts des Wandels der Anforderungen aus Technologie und Arbeitsorganisation unverzichtbar ist. Arbeitsplätze, die keine spezielle Qualifikation verlangen, werden es immer weniger geben.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat festgestellt: Im Jahr 2010 werden **nur noch circa 10 % der Arbeitsplätze für An- und Ungelernte**, bezogen auf die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, zur Verfügung stehen. In Baden-Württemberg haben wir heute immer noch einen Anteil von ca. 25 %.

Konsequenz aus dieser Entwicklung: **Qualifikation** wird für ganze Beschäftigtengruppen zu einer **Existenzfrage**, denn sie entscheidet letztendlich: Wie sicher ist mein Arbeitsplatz zukünftig? Was werde ich verdienen?

Die **Arbeitgeber entziehen sich der Verantwortung**, auch diesen Beschäftigten eine berufliche Chance zu geben. Im Gegenteil: Zwischenzeitlich ist es oft wieder Zielsetzung, kürzere Taktzeiten und kleinere Arbeitsinhalte durchzusetzen. Das verhindert berufliche Entwicklung. Dagegen brauchen wir **verbindliche tarifvertragliche Ansprüche** für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen.

# 3



**Die IG Metall  
hat die Kompetenz  
und die Stärke,  
um die betriebliche  
Weiterbildung  
zu regeln.**



Die beste Möglichkeit zur Einflussnahme ist für uns nun einmal der Tarifvertrag. Aus ihm entstehen abgesicherte Ansprüche. Er bietet **wirksamen Schutz vor Ausgrenzung**.

In diesem Bereich können wir viel erreichen, das haben wir immer wieder bewiesen – wenn es sein musste, auch gegen den Widerstand bei den Arbeitgebern.

**Wichtig ist unsere Kompetenz** in Fragen der beruflichen Bildung, sei es in der Erstausbildung oder in betrieblichen Qualifizierungsfragen. Auf diesem Feld kann uns so leicht keiner etwas vormachen.

Wir kennen den Unterschied zwischen den Sonntagsreden über »lebenslanges Lernen« und der betrieblichen Praxis.

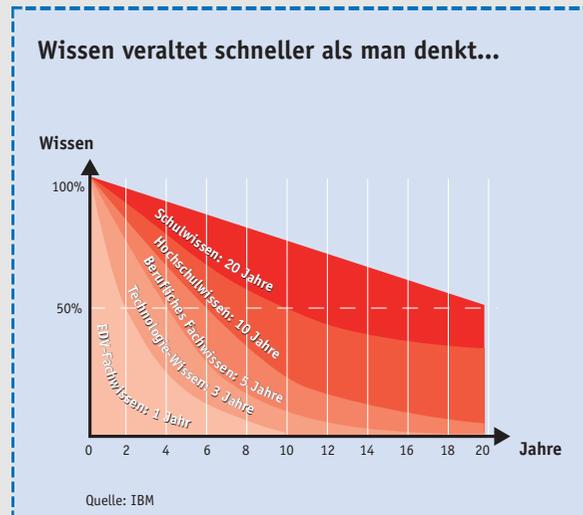
Deshalb fordern wir tarifvertragliche Regelungen, die allen Beschäftigten und Betriebsräten **Einflussmöglichkeiten in dieser zentralen Zukunftsfrage** sichern und keinen ausgrenzen.

# 4

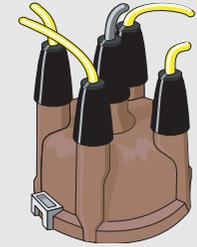


## Berufliche Weiterbildung bringt persönliche Vorteile.

mit  
ARBEIT!



besser mit  
Qualifizierung...



Für ArbeitnehmerInnen entscheidet berufliche Bildung über Vieles:

- die Sicherheit des Arbeitsplatzes
- die Chancen auf gutes Einkommen
- berufliche Karrierechancen
- die Qualität der Arbeit
- neue Erwerbschancen bei Arbeitslosigkeit.

Wichtige **Lebensperspektiven** werden nachhaltig bestimmt vom Umfang und der Qualität der beruflichen Bildungschancen.

Sicherlich möchte sich nicht jede/r Beschäftigte mit Begeisterung weiterbilden. Viele sind seit Jahren ohne Weiterbildung geblieben, sind das Lernen nicht gewohnt, haben Ängste und erinnern sich beim Stichwort Weiterbildung an eine ungeliebte Schul- und Ausbildungszeit.

Dennoch gilt: Insgesamt hat **Weiterbildung** eine hohe Priorität bei ArbeitnehmerInnen und ist immer mehr eine **objektive Notwendigkeit**.

Viele Berufsanfänger/innen von heute werden in ihrem weiteren Erwerbsleben oft die Tätigkeit und/oder den Betrieb wechseln müssen. Jedes Mal wird Neues von ihnen verlangt werden, müssen sie sich neu qualifizieren. Für viele ältere Beschäftigte ist dies bereits eine konkrete, zum Teil schmerzhaft Erfahrung, wenn sie durch fehlende betriebliche Anpassungsqualifizierung plötzlich zum »alten Eisen« gehören.

# 5



**Nur Unternehmen  
mit insgesamt  
gut qualifizierter  
Belegschaft  
sind wirklich  
zukunftsstauglich.**



In den betriebswirtschaftlichen Strategien der Unternehmen gewinnt die berufliche **Qualifikation der Beschäftigten** immer größere Bedeutung. In neuen Unternehmenskonzepten wird der Qualifikation eine entscheidende Rolle beim Erreichen der anvisierten **Unternehmensziele** zugeschrieben.

Die gut ausgebildeten **Fachkräfte** gelten immer noch als der entscheidende **Standortvorteil** der deutschen Industrie. Die gute Qualifikation unserer Belegschaften ist unser Plus im internationalen Wettbewerb.

Doch Tatsache ist: Die Unternehmer nutzen zwar gerne die Vorzüge des deutschen Ausbildungssystems, doch die **Investitionen** in Ausbildung steigen nur **unzureichend**. So sind von 1992 bis 1998 die Teilnehmerstunden für Qualifikation während der Arbeitszeit gesunken ! (Quelle: IW Köln, 2000)

Mit **ausreichender Qualifikation** werden zentrale Voraussetzungen dafür geschaffen, dass Beschäftigte erweiterte, interessantere Anforderungen **nicht als Bedrohung** empfinden, **sondern** die neuen Aufgaben auch wahrnehmen können und **beherrschen** – das ist auch ein Beitrag dazu, dass unsere Arbeitsplätze auch morgen zukunftsfähig sind. Und **hier stehen Unternehmen in der Verantwortung**.

# 6



**Die bisherigen  
tariflichen Regeln  
reichen heute  
nicht mehr aus.**



**besser mit  
Qualifizierung...**



Alle betonen, wie wichtig die Qualifikation sei – doch in der Realität sieht es ganz anders aus. Viel zu viele Beschäftigte haben **keinen Zugang** zu Qualifikationsangeboten oder sind **nicht ausreichend informiert**, die Qualität der gebotenen Weiterbildung ist **unklar**, es fehlen anerkannte Aufbaukurse auf die Erstausbildung und **verbindliche Abschlüsse**, die auf dem Arbeitsmarkt etwas wert sind.



Viele »Verantwortliche« handeln **unverantwortlich**, denn sie übersehen, was im Weiterbildungsbereich alles getan werden muss. Daher ist es notwendig, tarifvertragliche Regelungen und Ansprüche zu schaffen, um die Interessen unserer Mitglieder nach beruflichen Entwicklungschancen zu wahren.

Es besteht ein hoher Konsens darüber, dass **lebensbegleitendes Lernen immer notwendiger** wird. Aber es fehlen **angemessene Strukturen**, insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben, um diese Zukunftsanforderung zu realisieren.

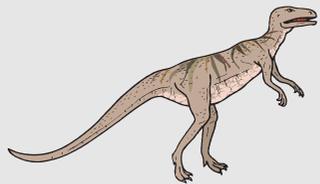
Die jetzigen Regelungen im § 3 des LGRTV I Baden-Württemberg von 1988 stellen den Ausgangspunkt einer neuen Tarifregelung dar.

- Erfahrungen mit der bisherigen Regelung zeigen, dass die **Feststellung der notwendigen Qualifizierung** nicht dem Arbeitgeber alleine überlassen werden darf. Hier sind Beschäftigte und Vorgesetzte gefordert.
- Wir brauchen einen **tariflichen Anspruch auf Qualifikation**, so damit nicht wie bisher viele Initiativen von Beschäftigten und Betriebsräten ins Leere laufen.
- Beschäftigte müssen **Reklamationsrechte** bekommen, um ihre Qualifikationsinteressen durchzusetzen.

# 7



**Anspruch auf  
Qualifikation  
für alle ist  
notwendige  
Voraussetzung**

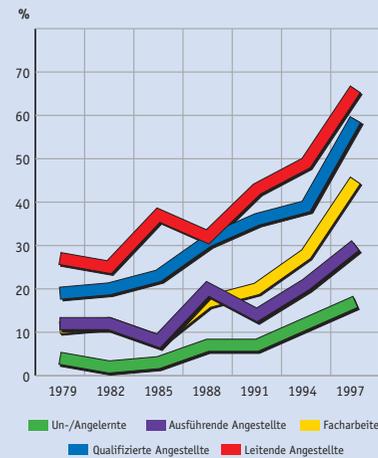


**besser mit  
Qualifizierung...**



Es ist eine schlechte Tradition: Je **besser** man **vorgebildet** ist, je höher man in der betrieblichen Hierarchie steht, umso besser sind die **Chancen auf gute Weiterbildung**. Beschäftigte mit schlechterer Vorbildung bleiben außen vor.

Teilnahme an beruflicher Weiterbildung 1979 - 1997  
- nach betrieblicher Stellung -



- Die Chancen, an Qualifikationen beteiligt zu werden, sind für **un- und angelernte Beschäftigte** am schlechtesten: Nur 8 % (West) bzw. 14 % (Ost) haben im ersten Halbjahr 1999 an entsprechenden Maßnahmen teilgenommen.
- Unterdurchschnittlich ist die Teilnehmerquote auch bei **einfachen Angestellten** (17 % West / 19 % Ost) sowie bei Facharbeitern (17 % West / 20% Ost).
- **Qualifizierte Angestellte** stehen am besten da: 32 % (West) bzw. 38 % (Ost) der Angehörigen dieser Qualifikationsgruppe haben 1999 an Weiterbildungs-Maßnahmen teilgenommen.

Wir meinen: **Dies ist nicht gerecht** und **muss deshalb geändert werden**. Die Chance auf Weiterbildung darf kein Privileg sein, das vom Arbeitgeber verteilt wird. Diese Ungleichheit müssen wir mit Hilfe tarifvertraglicher Regelungen knacken.

# 8



**Beschäftigte  
müssen direkt  
mitentscheiden,  
welche Qualifikation  
für sie notwendig  
ist.**



Der/die einzelne **Beschäftigte weiß am besten**, wo persönliche Defizite vorhanden sind, was im Betrieb jetzt ansteht und wo seine/ihre Notwendigkeiten für weitere Qualifikation liegen. In einem **jährlichen Personalentwicklungsgespräch** ist also zu klären, wie der/die Beschäftigte durch Qualifikationsmaßnahmen seine/ihre berufliche Position erhalten oder verbessern kann. Dies setzt voraus, dass jeder die **gleiche Chance auf Zugang zu Qualifikationsmaßnahmen** hat.

Bedarfsanalysen nur durch Vorgesetzte oder gar allein von Dritten können nicht erfolgreich sein. Die Beschäftigten sind **unmittelbar zu beteiligen**. Damit die Beschäftigten ihre Qualifikationsinteressen durchsetzen können, bedarf es wirksamer **Reklamationsrechte**. Diese beziehen sich sowohl auf den Fall, dass im Personalentwicklungsgespräch keine Einigung über die notwendigen Qualifikationsmaßnahmen erzielt wird, oder dass eine bereits vereinbarte Maßnahme doch nicht durchgeführt wird.

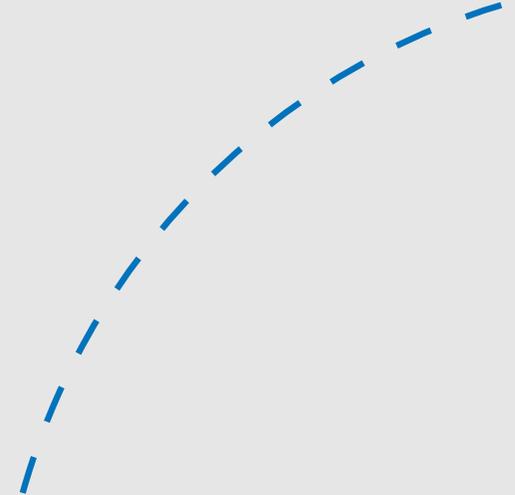
**Wir meinen weiter: Lernen ist eine Leistung**, die von den Lernenden erbracht wird. Diese Leistung muss auch **anerkannt** und **schriftlich bestätigt** werden. Im Betrieb neu erworbene Qualifikationen müssen **dokumentiert** beziehungsweise **zertifiziert** werden. Dies berechtigt zum Zugang zu anderen Bildungsgängen, die Lernleistung wird dadurch auf dem internen und dem externen **Arbeitsmarkt anerkannt** und verwertbar.



# 9



**Chance auf  
berufliche  
Entwicklung  
für alle  
eröffnen**



Um die Ausgrenzung von Beschäftigten zu verhindern und jedem bessere Chancen für eine berufliche Weiterentwicklung einzuräumen, bedarf es **zusätzlicher Qualifikationsansprüche**.

Denn neben der konkreten Qualifikation für die Arbeitsaufgabe verändert sich das berufliche Umfeld schnell und das hierfür notwendige **allgemeine berufsfachliche Wissen** verändert sich im gleichen Tempo.

**Zum Beispiel:** Der Facharbeiter, der als ausgezeichneter Experte über Jahre an einer Maschine gearbeitet hat, hat sich zwar in seiner speziellen Arbeitsaufgabe weiterentwickelt, aber es bedarf einer beruflichfachlichen Auffrischung, soll er nun an neuen Technologien eingesetzt werden. Oft bevorzugen Firmen hier die jüngeren, frisch ausgebildeten Beschäftigten, die dieses Wissen in der Ausbildung erworben haben.

**Wir sind der Auffassung:** Jede/r muss eine Chance haben, sich auf dem **Stand des aktuellen berufsfachlichen Wissens** zu halten. Alter darf kein Grund für Ausgrenzung sein. Wir wollen die Sonntagsreden vom »lebenslangen Lernen« **praxistauglich** machen.

Ein **neuer Tarifvertrag** sollte daher für Kollegen und Kolleginnen, die viele Jahre beschäftigt sind, einen zusätzlichen, längerfristigen Anspruch auf eine allgemein **berufsfachliche Auffrischung** im eigenen oder angrenzenden Fachgebiet beinhalten. Gleiches gilt für Beschäftigte, die aus dem **Erziehungsurlaub** heraus in den Betrieb zurückkommen.

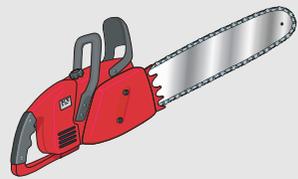


**besser mit  
Qualifizierung...**



# 10:

**Keine Ausgrenzung  
durch  
Arbeitsbedingungen,  
die keine berufliche  
Entwicklung  
fördern**



**besser mit  
Qualifizierung...**



Viele Kolleginnen und Kollegen werden an Arbeitsplätzen eingesetzt, an denen **keine Entwicklung in der Aufgabe und im Entgelt** möglich ist. Kurze Takte, kleine Arbeitsinhalte, einseitige körperliche Belastung oder Monotonie, und so weiter – dies verhindert nicht nur berufliche Entwicklung, sondern **entwertet** auf die Dauer die **vorhandene Qualifikation**.

Wir stellen fest: Immer mehr Unternehmen kehren zurück zu solchen restriktiven Formen der Arbeit. Von den Konzepten qualifizierter Gruppenarbeit und anderen arbeitsorganisatorischen Alternativen, die eine **Förderung der Qualifikation** und der **beruflichen Entwicklungschancen** auch an diesen Arbeitsplätzen ermöglichen sollten, bleiben oft nur schöne Worte übrig.

Wir sagen: Auch die hier eingesetzten Beschäftigten haben **einen Anspruch** auf eine berufliche Entwicklung und damit auf einen entsprechenden Verdienst. Wer mehrere Jahre unter diesen Arbeitsbedingungen gearbeitet hat, muss eine **höherwertige Arbeitsaufgabe** und eine dafür **notwendige Qualifikation angeboten** bekommen.

Hier müssen wir die Arbeitgeber durch tarifliche Regelungen unter Druck setzen.



Gestaltung: INFO & IDEE, Ludwigsburg · Druck: Media Print Grafe, Marbach/N.

◀ Januar 2001 ▶

Herausgeber: IG Metall Bezirk Baden-Württemberg · Hölzelweg 2 · 70191 Stuttgart  
Redaktion: Martin Allespach, Jörg Hofmann, Uli Eberhardt  
V.i.S.d.P.: Bezirksleiter Berthold Huber

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