

Recht auf Qualifizierung und Beteiligung bei der Leistung

Jetzt diskutieren wir über Forderungen!

Die Große Tarifkommission der IG Metall in Baden-Württemberg war sich einig: Tarifliche Regelungen für ein Recht auf Qualifizierung und Beteiligung bei den Leistungsbedingungen sind dringend notwendig! Jetzt wird in Betrieben und Verwaltungsstellen über Forderungen diskutiert. Am 5. März werden die Delegierten über mögliche Tarifforderungen entscheiden. Die Kampagne **gute arbeit** wird fortgesetzt.

Mehr als 400 Betriebe mit rund 420 000 Beschäftigten sind in Baden-Württemberg an der ersten Etappe der Kampagne **gute arbeit** zur Qualifizierung beteiligt. Eine stolze Zahl, die zeigt, auf wieviel Interesse das Thema bei den Beschäftigten stößt. Die ersten Ergebnisse der Umfragen zeigen, wie notwendig ein tarifliches Recht auf



Einstimmig: Die Tarifkommission macht den Weg frei für Verhandlungen über Qualifikation und Leistung

berufliche Weiterbildung ist. Die Berichte (siehe Seiten 2 und 3) sprechen davon, dass zu wenig systematisch qualifiziert wird. Außerdem sind die Chancen auf Teilnahme an Qualifizierung sehr ungleich verteilt. Frauen etwa, Facharbeiter/-innen oder Ältere über 50 sind benachteiligt. Das darf nicht sein!

Frage von Chancengleichheit

„Das ist“, wie unser Bezirksleiter Berthold Huber sagte, „eine Frage von Demokratie und Chancengleichheit in einer modernen Arbeitsgesellschaft“. Wenn der Betrieb allein über Qualifizierungschancen entscheide, so Huber, „dann hat er damit Macht über die Lebenschancen unserer Kolleginnen

und Kollegen.“ Über ihre Lebenschancen wollen die Beschäftigten aber nicht entscheiden lassen, sondern selbst entscheiden! Deshalb ist ein Rechtsanspruch so wichtig. Übrigens auch zu mehr Beteiligung an den Leistungsbedingungen – die 2. Etappe von **gute arbeit** ab März.

Um Tarifforderungen verhandeln zu können, hat die Tarifkommission einstimmig beim IG Metall-Vorstand beantragt, den Lohn- und Gehaltsrahmentarif I für alle 3 Tarifgebiete zu kündigen. Der Beschluss steht im Internet unter www.bw.igm.de. Ab Mitte März könnte verhandelt werden.

Weitere Argumente für Qualifizierung auf S. 4!

Inhalt

Seiten 2 und 3: Erste Ergebnisse zu **gute arbeit** – Unternehmen auf dem Prüfstand Qualifizierung

Seite 4: Noch mehr Argumente für die berufliche Qualifizierung
Erste Reaktionen der Arbeitgeber

Zeitplan gute arbeit

Bis Ende Februar: erste Etappe Unternehmen auf dem Prüfstand – Qualifizierung

Ende Februar bis Anfang April: zweite Etappe Unternehmen auf dem Prüfstand – Leistung

5. März: Tarifkommission diskutiert und beschließt Tarifforderungen

Etwa Mitte März: Mögliche erste Tarifverhandlung

Neckarsulm: Chancen auf Weiterbildung ungleich verteilt

Die IG Metall in Neckarsulm hat in ihrer Umfrage offensichtliche Defizite bei der betrieblichen Qualifizierung festgestellt. 30 Betriebe wurden in die Umfrage einbezogen.

So kam zum Beispiel heraus, dass es deutlich ungleiche Weiterbildungschancen bei verschiedenen Beschäftigtengruppen gibt. Für Führungskräfte und hochqualifizierte Angestellte wurden die Chancen auf eine berufliche Entwicklung sehr gut bewertet. Schlecht wurden sie bewertet für Frauen, Ausländer/in-

Diese Postkarten zu Qualifizierung und drei weitere zum Thema Leistung gibt's bei Eurer IG Metall-Verwaltungsstelle!

nen, für Beschäftigte über 50 Jahre, Facharbeiter/innen und An- und Ungelernte.

Keine systematische Planung

Eine systematische Personalentwicklung, so ein weiteres Ergebnis der Umfrage, findet bei 69 Prozent der befragten Betriebe nie oder nur selten statt.

Tarifregelung notwendig

Die Neckarsulmer Metallerinnen und Metaller schließen daraus, dass zur Regelung der Qualifizierungschancen eine neue Tarifvereinbarung notwendig ist. Die bisherigen Regelungen seien nicht zufriedenstellend. Das müsse auch im Interesse der Unternehmen sein, die im Innovationswettbewerb auf qualifizierte Beschäftigte angewiesen sind.

Diskussion in der Tarifkommission: Hier Thomas Freund von Daimler-Chrysler Sindelfingen



Albstadt: Hoher Bedarf an Qualifizierung

Die IG Metall Albstadt hat in 55 Betrieben gefragt. Ergebnis: Es wird zu wenig für die Bildung getan.

In 76 Prozent der befragten Betriebe wird zu wenig, viel zu wenig oder gar nichts für die Qualifizierung der Beschäftigten getan.

Wer darf?

Für 69 Prozent gilt: Es haben nicht alle Beschäftigten die Chance, an der beruflichen Weiterqualifizierung teilzunehmen. In vielen Fällen entscheiden nur die Vorgesetzten darüber, wer darf und wer nicht. In 70 Prozent der Betriebe gibt es keine systematische Personalentwicklung.

Hoher Bedarf an Qualifizierung

Dabei sehen die Beschäftigten einen hohen Bedarf an Qualifizierung. So wurde bei der technischen und arbeitsorganisatorischen Entwicklung für Un- und Angelernte, für Facharbeiter/innen wie für Angestellte mehrheitlich ein hoher Qualifizierungsbedarf angegeben.

gute ARBEIT

bringt Dich nicht zum „alten Eisen“.

Qualifizierung: Chance im Beruf!

IG Metall

Betriebsverfassung Zum Thema machen!

Die Arbeitgeber laufen Sturm gegen die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes. Südwestmetall will sich mit allen politischen Mitteln dagegen wehren, so ein Rundschreiben an die Betriebe.

Eine neue Betriebsverfassung wird die Zukunft in den Betrieben, unsere Zukunft bestimmen. Deshalb müssen wir die Unternehmer im Betrieb stellen! Machen wir die Betriebsverfassung zum Thema – in Betriebsversammlungen, gegenüber der Geschäftsleitung!



Diskussion in der Tarifkommission: Erfahrungen und Ergebnisse aus den Betrieben

„Viel gute Arbeit für gute arbeit“

Über 400 Betriebe mit rund 420 000 Beschäftigten beteiligen sich an der Kampagne **gute arbeit**. Hier einige Erfahrungen und Berichte zum Thema Qualifizierung:



Diana Koch, Stuttgart: „Wir bei Bosch finden das Konzept von **gute arbeit** gut. Es geht um die Zukunft der Arbeit, wie wir in den nächsten Jahren arbeiten. Unsere Umfrage hat gezeigt: Bei Qualifizierung wird immer noch nach Nase entschieden. Der Leistungsdruck wird immer größer. Deshalb müssen wir in den Betrieben viele gute Arbeit für **gute arbeit** machen.“

Achim Dietrich, Friedrichshafen: „Die IG Metall ist mehr als eine Lohnmaschine. Wir stehen auch für Gerechtigkeit, Schutz vor Überlastung, Gesundheitsvorsorge, sogar für Aufstiegschancen durch Qualifizierung. Das ist etwas ganz Neues und wird auch die Angestellten interessieren.“

Thomas Freund, Stuttgart: „An unserer Umfrage bei Daimler-Chrysler Sindelfingen haben sich alle Vertrauensleute beteiligt. 99,48 Prozent waren der Meinung, dass alle Beschäftigten ein Recht auf Qualifizierung haben sollen. Warum? Der Bedarf nach Qualifizierung wird generell sehr hoch eingeschätzt. Aber nur 4 von 10 Beschäftigten sind die Angebote bekannt. 8 von 10 sagen, es gibt keine systematische Personalentwicklung. Mehr als die Hälfte bekannten: Die Auswahl findet durch Vorgesetzte statt.“

Roman Zitzelsberger, Gaggenau: „Wir treffen den Nagel

auf den Kopf. Das Thema Qualifizierung ist oft auch dort mit Mängeln behaftet, wo wir dachten, es sei schon alles geregelt. Mit dieser zukunftsorientierten Tarifpolitik treffen wir die Seelen der Menschen.“



Reinhard Hohm, Offenburg: „Feng Shui an der CNC-Maschine oder Ikebana bei der Gruppenarbeit sind nicht das, was wir uns unter beruflicher Weiterentwicklung vorstellen. Wir müssen uns die künftigen beruflichen Anforderungen betrachten. Die Beschäftigten brauchen Tarifrachte, damit sie nicht auf der Strecke bleiben.“

Andreas Strobel, Heidenheim; „Wir möchten an die Forderung nach einem Zeitlohnzuschlag erinnern. Für uns wäre das



wichtig, weil viele Beschäftigte in den letzten Jahren vom Leistungslohn in den Zeitlohn gekommen sind.“

Alois Süss, Stuttgart: „Die innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung ist gerade bei dem hohen Know-How, das die Beschäftigten bei Alcatel SEL besitzen, neben der beruflichen Qualifizierung ebenso wichtig, besonders auch wegen der technologischen Veränderungen, die in der Telekommunikation stattfinden. Im Gegensatz zur Konzernspitze will der Betriebsrat dies für alle Beschäftigten, nicht nur für die so genannten „High Potentials“. Dazu gibt es bereits Aktivitäten sowohl im Euro-Betriebsrat als auch auf Ebene der Alcatel SEL. Die Beschäftigten sind der

Auffassung, dass das Recht auf Qualifizierung im Tarifvertrag verankert sein muss und nicht vom Ermessen der Vorgesetzten abhängen darf.“

Zu wenig Qualifizierung, ungleiche Chancen, technischer Fortschritt

Argumente für Recht auf Qualifizierung

Ein tarifliches Recht auf Qualifizierung bedeutet für alle Beschäftigten mehr Chancengleichheit. Qualifizierung bedeutet berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Und das wiederum sichert den Arbeitsplatz und verbessert die Verdienstmöglichkeiten.

Warum ein tarifliches Recht?

● Die Unternehmen tun zu wenig für die Qualifizierung ihrer Beschäftigten: Nur 4 von 10 Betrieben bieten Weiterbildung an (laut IAB, wissenschaftliches Institut der Bundesanstalt für Arbeit). Im Durchschnitt gibt's für je-

den Beschäftigten gerade mal 2 Tage Weiterbildung pro Jahr.

● Die Ausgaben der Unternehmen für Weiterbildung stagnieren über Jahre hinweg. 1998 wurde genau so viel Geld ausgegeben wie 6 Jahre vorher.

● Ungleiche Chancen: 80 Prozent aller Weiterbildungsangebote richten sich an 30 Prozent der Beschäftigten. Viel zu oft wird von den Vorgesetzten nach Nase entschieden.

● Die Technik wandelt sich immer rasanter: 2005 werden 80 Prozent der Technologien jünger als 10

Jahre sein. 80 Prozent der Beschäftigten werden Qualifikationen haben, die älter als 10 Jahre sind. Das sagt die EU-Kommission.

Was meinen die Arbeitgeber?

Herr Kannegießer, Gesamtmetall: Rechtsanspruch sei falsch. Qualifizierung sei eindeutig ein betriebliches Thema und nicht durch Flächentarif zu regeln.

Südwestmetall: Unternehmen geben schon genug Geld aus; qualifiziert werde auch im Betrieb, nicht nur in Seminaren; Geschäftsleitungen sollen intensiv mit Betriebsräten sprechen und Ergebnisse dem Verband mitteilen.



Mit der IG Metall für gute Arbeitsbedingungen

Mitglied werden!

Immer aktuelle Infos zur Kampagne **gute arbeit** auf unseren Internet-Seiten unter <http://www.bw.igm.de>

Beitrittserklärung und Einzugsermächtigung

(Bitte in Druckbuchstaben ausfüllen)

Name, Vorname: Geb.-Datum:

Straße: Betrieb:

PLZ: Ort:

Mitgliedsbeitrag DM: (1% des monatl. Bruttoeinkommens) ab Monat:

Ich bin vollzeitbeschäftigt teilzeitbeschäftigt Auszubildende/r

gewerblich. Arbeitnehmer/in

Angestellte/r kaufm. techn. Meister

Name des Kreditinstituts:

BLZ Kto.-Nr.

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach Paragraph 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von einem Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Ich bin damit einverstanden, dass die IG Metall personenbezogene Daten über mich mit Hilfe von Computern speichert und zur Erfüllung der Aufgaben der IG Metall verarbeitet.

Datum: Unterschrift:

Ausschneiden, ausfüllen und beim IG Metall-Vertrauensmann oder -Betriebsrat abgeben. Danke

Jetzt Mitglied werden

Starke Tarifverträge
exklusiv für Mitglieder
mit kürzeren Arbeitszeiten,
100 Prozent Lohn
bei Krankheit,
6 Wochen Urlaub und
steigende Einkommen

Starke Leistungen
exklusiv für Mitglieder
mit Rechtsschutz,
Beratung rund um
den Arbeitsplatz
Streikunterstützung,
Versicherung bei Freizeit-
unfall, Miet- und Lohn-
steuerberatung,
Monatsmagazin Metall*