

## News

### JOB-ROTATION

## Auf Augenhöhe mitreden können - das muss Bildung leisten

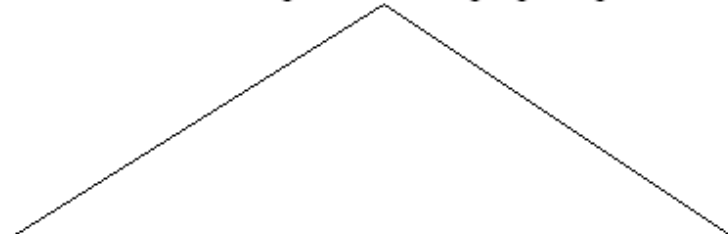
**Zum zweiten Mal stellte die IG Metall das Thema Weiterbildung in den Mittelpunkt einer bundesweiten Tagung: Betriebliche Weiterbildung stärken - Arbeitsförderung nutzen am 22. und 23. März 2007 in Berlin. Wie können Beschäftigte sich leichter weiterbilden? Wie können Arbeitslose eine Chance im Betrieb erhalten? Wie kann die immer wichtiger werdende Qualifizierung Älterer bei längeren Lebensarbeitszeiten voran gebracht werden? Um diese Themen drehte sich die Konferenz mit mehr als 100 Teilnehmern.**



Stellen wir uns einen Kleinbetrieb vor. Will der Arbeitnehmer sich weiterbilden, stößt er nicht selten auf den Widerstand des Unternehmens. Die Personaldecke des durchschnittlichen KMU-Betriebes ist keinesfalls auf ein solches Begehren vorbereitet. Der Bedarf an Weiterbildung wird hier schlicht ignoriert. Das kann ein äußerst intelligentes Arbeitsmarktinstrument ändern, das seit 2002 Gesetz ist, aber viel zu wenig bekannt wurde. So umstritten die mit seinem Namen verbundene Rente ist, so unbestreitbar bestechend ist die in Skandinavien erfundene und unter dem ehemaligen Arbeitsminister Walter Riester in die Tat umgesetzte Idee mit dem Namen „JobRotation“. Wie das funktioniert? Zurück zu unserem Beschäftigten, der sich weiterbilden möchte. Tut er das, kann sein Arbeitgeber mit JobRotation bis zu 50 Prozent der Kosten erstattet bekommen, wenn er für die betroffene Zeit einen bisher Arbeitslosen befristet einstellt. Es gibt weitere Förder- und Beratungsmöglichkeiten für die Betriebe. „Hier handelt es sich um kurative Arbeitsmarktpolitik“, meint **André Gottschalk**, der Vorsitzende des Bundesverbandes JobRotation.

Das *Magische Dreieck der Weiterbildung* erläuterte **Reinhold Weiß**, BiBB Vize-Chef:

Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit



Wer im Betrieb schon qualifiziert ist, der wird auch weiter qualifiziert. Das rechnet sich, damit binden die Unternehmen ihre gut gebildeten Mitarbeitergruppen an sich. Immer mehr Beschäftigte werden in prekäre Beschäftigung gedrängt - und hier wird nahezu nicht in Weiterbildung investiert. Dieser Trend verschärft sich zunehmend, so **Reinhold Weiß** vom Bundesinstitut für Berufsbildung. Weiter erklärte er, dass das Verständnis von Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich allzu eng betrachtet wird. Lernen ist - europäisch betrachtet - in erster Linie „Kompetenzentwicklung“, also nicht nur - wie in unserem Land - als Lernen in Kursen und Seminaren, sondern auch die vielfältigen Prozesse des nicht-formalen Lernens. Das informelle Wissen ist für das Können der Arbeitnehmer bedeutsamer als die Seminarteilnahme. Gerade durch Mitarbeitergespräche, die in hohem Maße auf die neuen Qualifizierungs-Tarifverträge der IG Metall zurück gehen, bringen diese Erkenntnis jedoch zunehmend ins Bewusstsein.

Die Weiterbildungsquote sei jedoch verbesserungsfähig:

EU-Ziel bei der Konferenz von Lissabon:	12,5 %
Europa gesamt 2002:	8,5 %
Deutschland 2002:	5,8 %

Bis zum Jahr 2020 werden 800.000 Arbeitsplätze für Erwerbstätige ohne Berufsabschluss wegfallen. Hier kann JobRotation einen entscheidenden Beitrag leisten, sieht wiederum Prof. Weiß vom BiBB. Ebenso sei die Frage der Qualität der Weiterbildung eines der wichtigsten Themen. Er schlägt eine grundsätzliche Zertifizierung der Anbieter vor, sofern sie auf anerkannte Prüfungen vorbereiten.

Vizekanzler **Franz Müntefering**, der prominenteste Redner der Konferenz, versteht das Grundgesetz so, dass jeder ein „Recht hat, Bildung zu erfahren.“ „Bescheid wissen, nicht untergebuttert werden, gleiche Augenhöhe - das war der Grundgedanke der Arbeiterbewegung“. Ihm ist folgender Dreiklang wichtig: Individueller Anspruch (auf Bildung), Betriebsinteressen, Standortinteressen. Und auf diese Standortinteressen konzentrierte er sich im Folgenden. Deutschland sei ein Hochlohnland, weil wir ein Hochleistungsland sind. „Billig können andere besser.“ Die Qualifikation der Arbeitnehmer sei der Grundstein für die deutsche Exportweltmeisterschaft. „Wir werden nur gewinnen, Wohlstand haben, Arbeitsplätze sichern, wenn wir die besten sind.“

Den Unternehmen fehlten derzeit 22.000 Ingenieure. Aber 28.600 Ingenieure seien arbeitslos, die will jedoch niemand einstellen, weil sie über 45 Jahre alt seien. Dazu meint **Franz Müntefering**: „Wir müssen die Arbeit, die es hierzulande gibt, mit denen leisten, die legal in diesem Lande sind.“ Dafür müssen jedoch alle erst einmal richtig Deutsch sprechen lernen. Und das so früh im Leben wie möglich. Weiterhin will der Vizekanzler einen Kombi-Lohn für Ausbildungs- und Chancenlose unter 25 Jahren. 50.000 bis 60.000 jungen Menschen soll damit geholfen werden.

**Kollege Franz**, seit vierzig Jahren Mitglied der IG Metall, ist ein vehementer Verfechter des Mindestlohns. Noch selten in der Diskussion gehört ist seine Begründung. Er sieht eine Ausbeutung des Staates und damit des Steuerzahlers durch die Unternehmen, die Hungerlöhne zahlen. Diese kalkulierten inzwischen mit ALG II als Zusatzzahlung zum Niedriglohn und viele seien dreist genug, um das den Beschäftigten auch noch zu sagen. Mindestlohn als Schutz für den Finanzminister? Das ist verblüffend und originell. JobRotation findet er übrigens gut,

weil damit Lernen im Betrieb stattfindet und nicht nur nach Feierabend.

**Regina Görner**, geschäftsführendes und für Berufsbildung zuständiges Vorstandsmitglied der IG Metall, wies darauf hin, dass die Arbeitsverwaltung das Instrument JobRotation nicht hinreichend motiviert und kreativ anwende. Auch Gottschalk forderte mehr Prozess-Know-how bei der Arbeitsagentur für die entsprechenden Beratungsleistungen. Der Arbeitsminister entgegnete, dass es ihm im Moment darum gehe, die Zahl der politischen Akteure zu verringern, die auf die BA Einfluss nehmen. Auch wenn die Inanspruchnahme des Instruments gering sei, wolle er es erhalten.

Früher zahlte sich Weiterbildung direkt aus, das ist heute nicht mehr unbedingt der Fall. Der Sinn von Lernen ist heute nicht mehr leicht zu erkennen. Warum soll sich der Jugendliche in der Schule anstrengen, wenn die Perspektive auf einen Ausbildungsplatz nicht ausreichend gegeben ist? Auf diese Herausforderung wies **Reinhold Weiß** in der Diskussion hin.

Das neue Handbuch „Betriebliche Weiterbildung gestalten - Instrumente für die Praxis von Interessenvertretungen“ wurde im Verlauf der Konferenz der Öffentlichkeit vorgestellt und soll künftig Betriebsräten und natürlich auch Vertrauensleuten den Umgang mit dem Thema Weiterbildung zu erleichtern. Es bietet Informationen zu der Vielzahl neuer Förder- und Gestaltungsmöglichkeiten für die berufliche Bildung und leistet Unterstützung bei der Umsetzung. Der Schwerpunkt liegt auf der JobRotation, aber auch Mitarbeitergespräch, Bedarfsanalyse, Lernzeitkonten, Sabbatical und der Bildungspass werden hier praxisnah und umsetzungsorientiert erläutert.

Ein Beispiel: Das Mitarbeitergespräch ist für die Personalentwicklung und für das persönliche Fortkommen eine hilfreiche Einrichtung. Aber auch hier ist der Betriebsrat gefordert: Wie kann dafür gesorgt werden, dass ein Bildungsbedarf vom Mitarbeiter angstfrei formuliert werden kann? Immerhin ist ein solches Bildungsbedürfnis auch ein Eingeständnis von Defiziten. Welche Unternehmenskultur ist hierfür eigentlich vorbereitet?

Anpassungsqualifizierung, 94 Prozent des Gesamtvolumens von Weiterbildung, wird selbstverständlich von den Unternehmen getragen. Was ist jedoch mit der Qualifizierung zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit? Hier wünscht sich **Johannes Jakob**, Arbeitsmarktpolitiker beim DGB-Bundesvorstand, deutlich mehr Aktivitäten der Arbeitsagentur. Gleiches gilt für die Qualifizierung der Unqualifizierten.

Berufliche Qualifizierung ist ein zentrales Element der Arbeitsmarktpolitik. Aber bei einem Teil der Arbeitslosen bringt berufliche Qualifizierung nicht die Lösung des Problems. Das gilt für Überschuldete, für Suchtkranke und für jene, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind. Da sind andere Lösungen gefragt, erklärt **Heinrich Alt**, Mitglied im Vorstand der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg.

**Michael Ehrke**, Bildungsexperte beim IG Metall Vorstand, und Jakob forderten ein Bundesweiterbildungsgesetz, das zumindest einen individuellen Freistellungsanspruch regelt - so wie es beispielsweise in Frankreich erfolgreich praktiziert wird.

**Klaus Brandner**, arbeitsmarktpolitischer Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion und IG Metall Chef in Gütersloh, unterstützt das zwar im Grundsatz, ist dagegen froh, dass es das Job-AQTIV-Gesetz und JobRotation angesichts geringer Teilnehmerzahlen (noch) gibt und will die bestehenden Arbeitsmarktinstrumente gegen Angriffe der „Schwarzen“ verteidigen. Er sieht keine lebendige Weiterbildungskultur

in Deutschland und glaubt nicht daran, dass ein neues Gesetz diese Kultur wird schaffen können. Es sei unsere gemeinsame Aufgabe, für diese neue Kultur einzutreten.

„Qualifizierung fällt nicht vom Himmel. So etwas hat Lieferzeiten“, sieht **Regina Görner** und kritisiert nachdrücklich die auf kurzfristigen Vermittlungserfolg getrimmte Headhunter-Mentalität, die sich in den zurück liegenden Jahren bei der Bundesagentur entwickelt habe. „Da ist etwas falsch in unserer Gesamtkonstruktion. Wir brauchen Prävention und rechtzeitiges Handeln.“

**Heinrich Alt** entgegnete daraufhin in Richtung **Regina Görner**: Gewerkschaften sollten ihre Tarifverträge öffnen für die vollständige Subvention von Auszubildendenvergütungen; dieses Angebot der BA bestehe. 106.000 „benachteiligte“ Jugendliche würden derzeit durch die Bundesagentur überbetrieblich ausgebildet (und damit vom Beitragszahler, also den Arbeitnehmern selbst bezahlt).

Zum Thema Fachkräftemangel erläuterte **Regina Görner**: Auch Leiharbeitsfirmen können nicht die hoch qualifizierten Facharbeiter vermitteln, die von den Betrieben zuvor nicht ausgebildet wurden. Wir brauchen ein regionales Fachkräfte-Monitoring und wieder mehr Verantwortung der Unternehmen. „Es geht nicht ohne Umlage der Kosten“.

Ferner benötigen wir, fasst **Regina Görner** abschließend zusammen, ein bundesweit gültiges Weiterbildungsgesetz, wie es die Dänen und die Franzosen haben. Die Anwendung von JobRotation wird dafür sorgen, dass in den Betrieben klar wird, was in Sachen Personalentwicklung zu tun ist. Wir müssen das fordern, bis sich die Verantwortlichen dafür schämen, dass sie nicht genügend tun. „Das ist die wesentlichste Zukunftssicherung, die wir als Gewerkschaften den Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung stellen können.“