metallforderung
BRÜCKEN IN DIE ARBEITSWELT VON MORGEN

Für eine Qualifizierungsoffensive und die Sicherung von Ausbildung

Ausbildung und Weiterbildung werden in den Betrieben leider oft ausschließlich nach den Vorstellungen der Arbeitgeber*innen durchgeführt. Zu oft erleben wir, dass individuelle Weiterbildungswünsche, aber auch Bildungsinitiativen von Betriebsräten von den Unternehmen nicht weiterverfolgt werden. Zudem wurden nie zuvor weniger neue Ausbildungsverträge geschlossen als im letzten Jahr – und die Zahl junger Menschen ohne Berufsabschluss wächst.

Eine gute duale Berufsausbildung bildet das Fundament für einen guten Einstieg ins Berufsleben. Die Kombination von betrieblicher Praxis und Berufsschule in der Ausbildung und vielfältige Wege der Fortbildung bieten ausgezeichnete Karrierechancen und sichern perspektivisch den benötigten Fachkräftenachwuchs. Durch die Steigerung der Zahl der dual Studierenden ist ein zusätzliches Ausbildungsformat etabliert worden, das auch einen gesetzlichen Rahmen braucht.

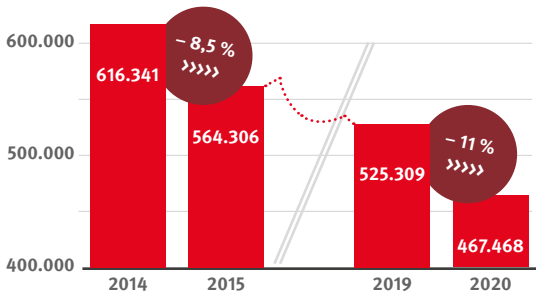
Mit großer Sorge blicken wir jedoch auf die Entwicklungen des Ausbildungsmarktes in den vergangenen Jahren. Ausbildungsquoten sinken und die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe nimmt seit Jahren ab. Nur noch jeder fünfte Betrieb bildet überhaupt aus. Die Corona-Krise hat diese Trends noch einmal verschärft. Im Jahr 2020 ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sogar zum ersten Mal seit der Deutschen Einheit unter die 500.000er-Marke gefallen. Ausbildungschancen von Jugendlichen in Deutschland sind zudem noch immer zu sehr von ihrem Schulabschluss, dem Wohnort und ihrer Herkunft abhängig. Hier muss die Politik die Arbeitgeber*innen endlich in die Pflicht nehmen.

Bei der Ausbildung ist gesetzgeberische Steuerung vonnöten. Die Betriebe müssen in die Pflicht genommen werden, den von ihnen benötigten Fachkräftenachwuchs auch auszubilden. Nur nach Fachkräften zu rufen reicht nicht aus.

Damit junge Menschen sich für einen Ausbildungsberuf entscheiden, müssen auch attraktive Arbeitsbedingungen und gute tarifliche Bezahlung sichergestellt sein.

Auch die Berufsschulen müssen zukunftsfest durch eine bessere finanzielle und personelle Ausstattung gemacht werden. Und wir brauchen endlich eine Zukunfts- und Beschäftigungssicherung für Azubis und dual Studierende in Form von guten Ausbildungsbedingungen, einer Ausbildungsgarantie mit umlagefinanzierten Zukunftsfonds und einer unbefristeten Übernahme für alle.

Ebenfalls müssen sich die Qualität des dualen Studiums und die Bedingungen für Studierende durch die Weiterentwicklung des Berufsbildungsgesetzes und die Stärkung des BAföG verbessern (u. a. Abschaffung der Altersgrenzen und die Herstellung der Förderfähigkeit eines berufsbegleitenden Studiums oder Studium in Teilzeit).



Quelle: AUSBILDUNGSBILANZ 2020 – Eine Analyse der IG Metall – S. 4 bzw. ursprüngliche Quelle: eigene Darstellung nach Statistik der Bundesagentur für Arbeit sowie BIBB-Daten, Dezember 2020

FAIRWANDEL Wahl 21

Qualifizierung bietet Perspektiven und ist der Motor künftiger Innovationen

Ohne qualifizierte Beschäftigte keine Innovation. Fort- und Weiterbildung bekommen in den Umbrüchen von Wirtschaft und Arbeitsgesellschaft eine noch größere Bedeutung als ohnehin. Die Beschäftigten wissen um ihren Beitrag zur Beschäftigungssicherung: Für Zukunftssicherung durch Qualifizierung als tarifpolitisches Ziel sprachen sich 92 Prozent der Befragten der IG Metall-Beschäftigtenbefragung aus – über alle Beschäftigtengruppen hinweg, unabhängig vom eigenen Qualifizierungsniveau. Die Qualifizierung der Beschäftigten muss bereits in der Arbeit ansetzen und nicht erst bei (drohender) Arbeitslosigkeit. Berufliche Weiterbildung ist aber bislang zu selektiv und häufig nur reaktiv gewesen – das müssen wir ändern. Eine Qualifizierungsoffensive in der Transformation ist deshalb für alle Beschäftigten gefordert.

Betriebsräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen nehmen bei dieser Weichenstellung eine Schlüsselfunktion ein. Sie verfügen über gute Kenntnisse, wie sich der Wandel im jeweiligen Betrieb und in der jeweiligen Branche auswirkt. Mit dem Qualifizierungschancengesetz und dem „Arbeit-von-morgen“-Gesetz wurden bereits wichtige Instrumente eingeführt, um die Weiterbildung zu fördern. Hier wollen wir ansetzen und weitere Verbesserungen erreichen.

So brauchen Betriebsräte über die Unterrichtungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz hinaus ein umfassendes Initiativ- und Mitbestimmungsrecht zur betrieblichen Qualifizierungsplanung und -umsetzung. Auch bei der Personalplanung und Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung benötigen sie ein echtes Mitbestimmungsrecht. Das Nachholen von Schul- und Berufsabschlüssen sowie die berufliche Fortbildung bzw. Neuorientierung muss durch die Einführung eines individuellen Rechtsanspruchs gewährleistet werden. In diesem Zusammenhang müssen die Weiterbildungsförderung fortentwickelt und die Weiterbildungsberatung ausgebaut werden.

Die IG Metall fordert

Ausbildung

- die Einführung einer Ausbildungsgarantie mit umlagefinanzierten Zukunftsfonds
- die Entwicklung eines Pakts für zukunftsfeste Berufsschulen unter Einbezug von Bund, Ländern, Schulträgern und Sozialpartnern
- Verbesserungen beim dualen Studium und den Bedingungen für Studierende:
  - Weiterentwicklung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und Sicherstellung des Übernahmeanspruchs nach § 78a BetrVG für dual Studierende
  - Stärkung des BAföG (u. a. Abschaffung der Altersgrenzen sowie die Förderfähigkeit eines berufsbegleitenden Studiums oder Studium in Teilzeit herstellen)

Die IG Metall fordert

Weiterbildung

- die Einführung eines umfassenden Initiativ- und Mitbestimmungsrechts für Betriebsräte sowie Einführung eines individuellen Rechtsanspruchs auf Weiterbildung (Nachholen von Schul- und Berufsabschlüssen sowie der beruflichen Fortbildung und Neuorientierung)
- die Bildung regionaler Weiterbildungsverbünde und eine Harmonisierung der Förderung nach SGB III und AFBG-Förderung (Aufstiegs-BAföG) mit dem Ziel einer lebensstandardsichernden Förderhöhe
- eine gesetzliche Verankerung von betrieblichen Weiterbildungsmentor*innen und deren Freistellungsansprüchen sowie flächendeckende Sicherung der unabhängigen Weiterbildungsberatung

Weiterführende Informationen: **www.igmetall.de/wahl21**

Stand: Juni 2021