

Materialien zum Fachkongress 12

Fortschritt für die 90er:

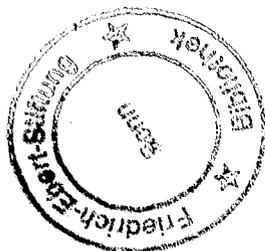
**Moderne Technik
in einer humanen
Arbeitswelt.**

Forum 2

"Qualifizierung für die Zukunft"

Ursula Konitzer

(Bundesvorstand der DAG)



SPD

C95-01256

Ursula Konitzer

DIPL.-VOLKSWIRTIN

DEUTSCHE ANGESTELLTEN-GEWERKSCHAFT
MITGLIED DES BUNDESVORSTANDES
RESSORT WIRTSCHAFTSPOLITIK

2000 Hamburg 36
Karl-Muck-Platz 1
Telefon: 0 40/34 91 5-432

SPD - Fachkongress " Fortschritt für die 90iger Jahre "
Moderne Technik in einer humanen Arbeitswelt

Forum 2 **Qualifizierung für die Zukunft.**

C 95 - 01264

Human Resources als Wettbewerbsfaktor.

Wesentliche Standortvorteile der Bundesrepublik Deutschland im internationalen Wettbewerb sind unbestreitbar: das hochentwickelte technische Know-how, die Innovations- und Problemlösungsfähigkeit, hervorragend qualifizierte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, eine gute ausgebauten Infrastruktur sowie ein noch stabiles soziales Klima. Es gilt, diese Standortvorteile weiter auszubauen. Das betrifft vor allem die Investitionen in das Humankapital - nicht zuletzt auch im ureigensten Interesse der Wirtschaft. Denn die Human Resources werden immer mehr zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor.

Die Verteilung der Lebenschancen und Partizipationsmöglichkeiten in der Gesellschaft wird wesentlich durch das Bildungssystem beeinflusst.

Die Weiterbildung muß dazu beitragen, diesen Verteilungsprozess offen zu halten und für größere Chancengerechtigkeit zu sorgen.

Abgeleitet aus dem Sozialstaatsgebot des Grundgesetzes ist Weiterbildung daher als öffentliche Aufgabe zu begreifen, deren Wahrnehmung sich am Grundsatz der Subsidiarität orientiert. Staatliches und nichtstaatliches Handeln dürfen nach Auffassungen der DAG dabei nicht als unvereinbare Gegensätze verstanden werden. Sie ergänzen sich vielmehr im Hinblick auf die Realisierung eines bedürfnis- und bedarfsgerechten Angebots in der Weiterbildung.

= C 95 - 01256

Betrieblicher und politischer Handlungsbedarf.

Unternehmen, die ihre eigenen Fortbildungskonzepte mit Blick auf diesen Wandel unter partizipativer Beteiligung der Betroffenen und der Betriebsräte zukunftsorientiert entwickeln, werden in den 90er Jahren Wettbewerbsvorteile erlangen. Die Notwendigkeit einer systematischen betrieblichen Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung ist heute allenthalben zwischen den Arbeitnehmervertretungen/Gewerkschaften und Unternehmervertretungen unstrittig. Bei Planung und Ausgestaltung der betrieblichen Qualifizierung tun sich hingegen noch immer etliche Konfliktfelder auf- zugleich aber auch Handlungs- und Gestaltungsfelder

für die Tarifparteien. So dürfen z.B. nach Auffassung der DAG betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen nicht als weiteres Selektionsinstrument für "die Besten" angelegt sein, sondern sollten prinzipiell offen sein für alle fortbildungsinteressierten Beschäftigten eines Betriebes und noch mehr auf die unterschiedlichen Lernvoraussetzungen eingehen: Anspruch auf Qualifikation für alle!

Tarifverträge über zukunftsorientierte betriebliche Weiterbildung und Frauenförderung.

Auch sind leider immer noch viele betrieblichen Bildungsmaßnahmen sehr eng gerätespezifisch angelegt; sie vermitteln bloßes Bedienerwissen. Die DAG setzt sich hingegen ein für die Vermittlung von auf dem Arbeitsmarkt generell verwertbaren Qualifikationen. Auch werden in der betrieblichen Wirklichkeit Frauen wegen der immer vorhandenen faktischen Unmöglichkeit einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf beim Zugang an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen diskriminiert.

Das alles unterstreicht die Notwendigkeit, mehr als bisher zu tarifvertraglichen Vereinbarungen über die betriebliche Qualifizierung zu kommen. Die inhaltlich normativen Eckpunkte sollten tarifvertraglich, die betriebliche Umsetzung aber über Betriebsvereinbarungen geregelt werden.

Qualifizierungsoffensive auf hohem Niveau: Ein politischer Handlungsauftrag.

Nach Auffassung der DAG sollten staatliche Aktivitäten in der Weiterbildung insbesondere folgende Politikfelder umfassen.

- die Schaffung angemessener förderungsrechtlicher Regelungen (Arbeitsförderungsgesetz, Steuerrecht, Landesweiterbildungsgesetze),
- die bundeseinheitliche Regelung der Freistellung von Arbeitnehmern für Weiterbildungszwecke,
- die Sicherung der Transparenz von Weiterbildungsangeboten durch den Ausbau von trägerübergreifenden Beratungs- und Informationskapazitäten,
- Maßnahmen zur Sicherung der Qualität in der Weiterbildung,
- die Regelung der abschlussbezogenen beruflichen Weiterbildung auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes,
- die Gewährleistung von Weiterbildungsangeboten in strukturschwachen Gebieten (etwa im Rahmen der regionalen Strukturpolitik),
- die Initiierung und Förderung von Modellvorhaben,
- die Sicherung eines funktionsfähigen Wettbewerbs der Träger und die Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen.

Förderungsrechtliche Regelungen haben dabei insbesondere die Funktion eines Anreizsystems, um gesellschaftlich erwünschte Qualifikationsprozesse auszulösen, die Motivation für Weiterbildung zu erzeugen bzw. zu halten sowie die Inanspruchnahme von Angeboten zu erleichtern.

19. September 1989