

Erste gemeinsame EMB-Forderung

„DAS PERSÖNLICHE, TARIFVERTRAGLICH GARANTIERTE RECHT AUF QUALIFIZIERUNG UND WEITERBILDUNG“

Qualifizierung und Weiterbildung sind wichtige Themen für den EMB und seine Mitglieder. Für die Gewerkschaften sind dies seit langem wichtige Ziele, bei deren Umsetzung wir bereits wichtige Erfolge verzeichnen konnten. Im Mittelpunkt der neuen Kampagne stehen alle Qualifizierungs- und Weiterbildungselemente. Beispielfhaft seien hier genannt:

- **Persönliches Recht auf Qualifizierung, Weiterbildung und lebenslanges Lernen**
- **5 Weiterbildungstage für alle Arbeitnehmer**
- **Jährliche Qualifizierungspläne**
- **Für den Arbeitnehmer kostenlose berufliche Aus- und Weiterbildung**
- **Nachweise der Qualifizierungsmassnahmen**
- **Aus- und Weiterbildung als Recht bei Umstrukturierungen und Entlassungen**
- **Aus- und Weiterbildung als Recht für Arbeitslose**
- **Gewerkschaftsbeteiligung auf allen Ebenen der Qualifizierung**

Drei Schritte zur Umsetzung der ersten gemeinsamen Forderung

Die gemeinsame Forderung beinhaltet die Absprache der allgemeinen politischen Zielsetzung auf europäischer Ebene, die Umsetzung der Forderung durch die Methode der offenem Koordinierung (MOK), den geplanten Zeitrahmen und eine politische Kampagne.

Erster Schritt: Absprache der allgemeinen politischen Zielsetzung auf europäischer Ebene auf der „Konferenz von Rom“ des EMB im Oktober 2005

Die Konferenz beschliesst die allgemeine politische Zielsetzung, quantitative und qualitative Indikatoren und Benchmarks, ein Evaluierungsverfahren sowie den vorgesehenen Zeitrahmen.

Zweiter Schritt: Übertragung der EMB-Zielsetzungen in die nationalen Umsetzungsverfahren durch die EMB-Mitglieder

Die Mitgliedsgewerkschaften definieren die am besten geeigneten Umsetzungsmaßnahmen in einer „Roadmap“:

- Was? (Auswahlliste)
- Wie? (tarifpolitische Verhandlungen usw.)
- Wann? (Zeitrahmen)

Diese Roadmaps müssen bis Ende Januar 2006 an das EMB-Sekretariat gesendet werden. Auf der Grundlage dieser Roadmaps wird das EMB Sekretariat einen

Kalender für die gemeinsame Forderung erstellen, aus dem hervorgeht, wann, wo und auf welche Weise die Gewerkschaften planen, die gemeinsame Forderung in ihrem jeweiligen Land zu verhandeln und für deren Umsetzung werben zu wollen.

Dritter Schritt: Evaluierung und Benchmarking

Der Tarifpolitische Ausschuss des EMB wird auf Grundlage der in den Roadmaps beschriebenen Zeitrahmen die Umsetzung der gemeinsamen Forderung evaluieren. Damit sollen Beispiele guter Umsetzung identifiziert, evaluiert und deren Verbreitung geprüft werden, sowie die Frage beantwortet werden, inwiefern gute Praktiken auch auf andere Länder übertragbar sind. Ein Abschlussbericht über die Umsetzung wird zur Entwicklung und Präsentation einer Liste mit Kriterien zur Auswahl guter Praktiken (Inhalt und Verfahren) führen und als Basis deren Weiterentwicklung dienen, sowie ein Follow-up und weitere EMB-Initiativen ermöglichen.

<i>Kampagne für die gemeinsame Forderung</i>	
<i>Akteure</i>	<i>Aktionen</i>
EMB-Sekretariat	<ul style="list-style-type: none"> • Startschuss mit Presskonferenz in Rom • Umsetzungskalender (Zeitplan) • Eigene EMB-Website mit Inhalten über die gemeinsame Forderung • Beteiligung weiterer EMB-Ausschüsse, des EGB, anderer europäischer Gewerkschaftsverbände, IMB und CEEMET • Evaluierung („best practice“) im EMB-Exekutivausschuss • Abschließende Pressekonferenz, Abschlussbericht
EMB-Mitgliedsgewerkschaften	<ul style="list-style-type: none"> • Pressekonferenzen bei Beginn der Verhandlungen über die gemeinsame Forderung • Veröffentlichungen in Gewerkschaftsmagazinen im Oktober 2005 • Links von den Websites der Mitglieder auf die spezielle EMB-Website
Kampagnen-material	<ul style="list-style-type: none"> • Slogan, Logo, Plakate (auch mit Platz für Mitgliederlogos), Broschüre, Sticker usw.

Kurzgefasst: die erste gemeinsame EMB-Forderung wird die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Metallarbeiter verbessern, den Koordinierungsansatz des EMB weiter entwickeln und bestätigt den EMB und seiner Mitgliedern als lernende Organisationen.

ERSTE GEMEINSAME EMB-FORDERUNG FÜR TARIFVERHANDLUNGEN

DAS PERSÖNLICHE, TARIFVERTRAGLICH GARANTIERTE RECHT AUF QUALIFIZIERUNG UND WEITERBILDUNG

Das Interesse an Qualifizierung und lebenslangem Lernen des Europäischen Metallgewerkschaftsbunds blickt auf eine langjährige Tradition zurück. Das Positionspapier des EMB zu Kompetenzentwicklung und lebenslangem Lernen in seiner 1999 verabschiedeten Form besagte deutlich: „Der Europäische Metallgewerkschaftsbund fordert das Recht auf Kompetenzentwicklung und unterstreicht die Verantwortung des Einzelnen, seine Fähigkeiten weiterzuentwickeln, so dass alle Beschäftigten zur industriellen Entwicklung, zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und zu einem hohen Lebensstandard sowie einer funktionstüchtigen Demokratie beitragen können.“

Darüber hinaus befürwortete der EMB bereits 2001 (Tarifpolitische Konferenz in Oslo & Exekutivausschuss von Dezember) die „EMB Aus- u. Weiterbildungscharta“ als gemeinsame Richtschnur zur Einbindung des Themas der beruflichen Aus- und Weiterbildung in die Tarifverhandlungen. Seitdem ist der EMB auf diesem Gebiet aktiv geblieben; nicht zuletzt durch die Schaffung einer gemeinsamen Arbeitsgruppe mit dem europäischen Arbeitgeberverband CEEMET zu diesem wichtigen Thema. Diese hat einen gemeinsamen Leitfaden bewährter Praktiken hervorgebracht und eine gemeinsame EMB-CEEMET-Konferenz mit der Beteiligung von Akteuren beider Seiten der Industrie sowie der Europäischen Kommission organisiert.

Dieses Interesse hat in den meisten Ländern seit langem Tradition. Die Auffassung, dass die Ausbildung mit dem Ende der Schulzeit abgeschlossen ist, ist überholt und wurde vor Jahrzehnten gemeinsam mit der Annahme, dass alleine der Arbeitgeber für Fortbildung zuständig ist, aufgegeben. Der Wandel der Arbeitsorganisation, die anhaltenden technologischen Entwicklungen sowie neue Materialien und Produktionsverfahren haben Fortbildungen und Umschulungen notwendig gemacht. Eine erfolgreiche Berufslaufbahn, die Möglichkeit, eine neue Arbeitsstelle zu finden sowie die derzeitige Umstrukturierung in der Metallindustrie schaffen allesamt den Bedarf an hochqualifizierten und gebildeten Kräften. Nicht minder bedeutend: die Nachfrage nach Kräften, die lediglich über eine mittlere Schulbildung verfügen, wird von 30 % im Jahre 1995 bis 2010 weiter auf 18 % sinken (OECD-Untersuchung von 1999 in sieben Ländern).

Obwohl sich nicht alle Probleme mit Bildung lösen lassen, liegt es ebenfalls auf der Hand, dass die europäische Industrie nur mit hochqualifizierten

Arbeitskräften wettbewerbsfähig bleiben kann. Regierungen, Unternehmen, Arbeitnehmer und die Menschen im Allgemeinen sind sich darüber im Klaren und stimmen darin überein, dass dringender Handlungsbedarf besteht. Sie sind sich ebenfalls darin einig, dass die Kompetenz der heutigen Arbeitskräfte nicht allen vorgegebenen Bedürfnissen genügt. Dies ist ebenfalls ein wesentlicher Bestandteil der europäischen Lissabon-Strategie, insofern als das lebenslange Lernen als Schlüsselfaktor anerkannt wird.

Vor diesem Hintergrund haben der EMB und seine Mitgliedsorganisationen dieses Thema zur Priorität erklärt. Innerhalb eines breiteren Rahmens von Maßnahmen und Aktivitäten müssen sich Ausbildung und insbesondere das persönliche Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung und lebenslanges Lernen zu einem vollwertigen, tarifvertraglich garantierten Arbeitnehmerrecht entwickeln.

Der EMB und seine Mitgliedsorganisationen entscheiden aus diesem Grunde gemäß des Beschlusses des Prager Kongress von Juni 2003, im Zuge der nächsten Tarifverhandlungsrunden die erste gemeinsame EMB-Forderung zum Thema „persönliches, tarifvertraglich garantiertes Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung“ ins Leben zu rufen und eine europaweite Kampagne zu dieser Frage zu starten.

Diese erste gemeinsame Forderung ist in den verschiedenen Ländern gemäß der nationalen Traditionen und Tarifverhandlungsmethoden umzusetzen und kann somit ebenfalls verschiedene Elemente je nach Stand der Lage in den verschiedenen Ländern beinhalten. Zunächst müssen die Verträge auf das wesentliche persönliche Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung und lebenslanges Lernen abzielen, aber sie können mit weiteren wichtigen Elementen einhergehen.

EIN PERSÖNLICHES RECHT AUF QUALIFIZIERUNG UND WEITERBILDUNG UND LEBENSLANGES LERNEN

Ein persönliches Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung muss sich auf die gesamte Belegschaft eines Unternehmens beziehen. Die angebotenen Bildungsmassnahmen dürfen keinen Beschränkungen unterliegen und den Gewerkschaftsvertretern kommt hier eine organisatorische Rolle und Kontrollfunktion zu.

Der EMB erklärt deutlich, dass Qualifizierung und lebenslanges Lernen ein persönliches Recht für alle Arbeitskräfte und nicht nur eine erlesene Gruppe sein müssen.

MINDESTENS 5 WEITERBILDUNGSTAGE FÜR ALLE ARBEITNEHMER

Das Ziel, jedem Arbeitnehmer das Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung zuzusichern, lässt sich auf unterschiedliche Weise erreichen, aber ein wichtiger Schritt könnte darin bestehen, jedem Arbeitnehmer mindestens 5 Ausbildungstage pro Jahr zuzugestehen.

NOTWENDIGKEIT EINES JÄHRLICHEN QUALIFIZIERUNGSPLANS

Jedes Unternehmen sollte gemeinsam mit jedem Arbeitnehmer einen jährlichen Plan für betriebliche Aus- und Weiterbildung entsprechend des Weiterbildungsbedarfs des Arbeitnehmers und der Zielvorgaben des Unternehmens erstellen. Der Plan sollte von der lokalen Gewerkschaftsvertretung oder dem Betriebsrat bewilligt werden. Der Plan muss die Zeitvorgaben, Qualitätskriterien sowie eine Mindestzahl von Tagen für die geplante Qualifizierung beinhalten. Diese muss auf die Erfordernisse der Arbeit und die Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers abgestimmt sein. Außerdem sollte ein umfassender Betriebsweiterbildungsplan vorgelegt werden.

BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG MUSS FÜR DEN ARBEITNEHMER KOSTENLOS SEIN

Die verschiedenen Länder haben unterschiedliche Finanzierungstraditionen, aber ein wichtiges Element bleibt unverändert. Wenn dem Arbeitnehmer eine berufliche Aus- oder Weiterbildung zuteil wird, muss diese kostenlos sein, und sie sollte dem Arbeitnehmer während der üblichen Arbeitszeiten zugänglich gemacht werden. Eine berufliche Aus- oder Weiterbildung außerhalb der üblichen Arbeitszeiten ist lediglich kraft eines Tarifvertrags zulässig, in dem ebenfalls die Rahmenbedingungen für diese Qualifizierung und Weiterbildung, einschließlich eines etwaigen Zeitausgleichs dargelegt sind.

FINANZIERUNG VON QUALIFIZIERUNG UND WEITERBILDUNG UND LEBENSLANGEM LERNEN

Nicht jede benötigte und erbrachte Qualifizierung fällt unter die berufliche Aus- und Weiterbildung. Auch persönliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in aus beruflicher Sicht nicht erforderlichen Bereichen sind ein wesentlicher Bestandteil unserer Wissensgesellschaft. Tarifverträge sollten einen deutlichen Rahmen für den Zugang zu dieser Art von lebenslangem Lernen abstecken und auf das Ermitteln von Finanzierungsmöglichkeiten abzielen.

QUALIFIKATIONSNACHWEIS

Nach der Teilnahme an Aus- oder Weiterbildungsprogrammen sollten die Arbeitnehmer Unterlagen zum Nachweis ihrer Qualifizierung und Weiterbildung und ihrer Qualifikation erhalten, egal ob diese Qualifikation durch eine offizielle Aus- und Weiterbildungsmaßnahme und/oder Praxiserfahrung erworben wurde. Tarifverträge sollten auf Instrumente abzielen, mit denen diese Ausbildungspässe in allen Ländern der Europäischen Union und den Beitrittsländern anerkannt und akzeptiert werden.

AUS- UND WEITERBILDUNG ALS RECHT BEI UMSTRUKTURIERUNGEN UND ENTLASSUNGEN

Obwohl die Aus- und Weiterbildung keine Lösung für Umstrukturierungen ist oder sämtliche Entlassungen verhindern kann, könnte sie ein zusätzliches Schlüsselement für Begleitmaßnahmen darstellen. Tarifverträge sollten darauf abzielen, Rahmenbedingungen, eine Finanzierung und Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Zuge von Umstrukturierungen und Entlassungen bereitzustellen, um sowohl weiterführende Berufschancen als auch die künftigen Beschäftigungsmöglichkeiten zu gewährleisten.

AUS- UND WEITERBILDUNG FÜR ARBEITSLOSE

Die Metallindustrie durchläuft derzeit einen bedeutenden Wandel und verbucht massive Arbeitsplatzverluste. Dennoch besteht nach wie vor ein Ungleichgewicht zwischen Beschäftigungsmöglichkeiten und verfügbaren Arbeitskräften. Allzu häufig erfüllen die Qualifikationen der Arbeitslosen nicht das Stellenprofil. Tarifverträge könnten deutliche Rahmenbedingungen für die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Arbeitslose und die entsprechende Finanzierung schaffen.

GEWERKSCHAFTSBETEILIGUNG AUF UNTERNEHMENSEBENE

Die Gewerkschaftsvertreter auf Unternehmensebene sind in den vollständigen Aus- und Weiterbildungsprozess einzubinden. Sie sollten sich an den Debatten und den Entscheidungen im Hinblick auf Aus- und Weiterbildungsaktivitäten und -programme beteiligen. Die Arbeitnehmer sowie die lokale Gewerkschaftsvertretung oder aber der Betriebsrat sollten regelmäßig über den künftigen Bedarf des Unternehmens an qualifizierten und gebildeten Arbeitnehmern informiert werden. Außerdem sollten sie regelmäßig Auskünfte über Qualifizierung und Weiterbildungs- und Bildungsmaßnahmen erhalten und in die Lage versetzt werden, die Qualität dieser Massnahmen zu überwachen und die Durchführung der Programme zu bewerten. Dieses Recht sollte in den nationalen Traditionen und im Tarifvertrag deutlich festgelegt werden.

Umsetzung der Ersten Gemeinsamen Forderung

Mit der Umsetzung der ersten gemeinsamen Forderung unter Anwendung der 'offenen Koordinierungsmethode' (OKM) schlagen der EMB und seine Mitgliedsverbände einen neuen und anspruchsvollen Weg ein.

Mit der OKM, die im Rahmen anderer sozialpolitischer Bereiche eingesetzt wird, wie z.B. im Zusammenhang mit der Lissabon-Strategie, legt der EMB die allgemeinen politischen Zielsetzungen, die quantitativen und qualitativen Indikatoren sowie Benchmarks, ein Evaluierungsprozedere sowie einen vorgeschriebenen Zeitrahmen fest. Mit dieser Methode werden sowohl der EMB als auch seine Mitgliedsverbände in die Lage versetzt, die Umsetzung ihrer gemeinsamen Forderung zu bewerten und zu lernenden Organisationen zu werden.

Nach Absprache der allgemeinen politischen Zielsetzung, das *persönliche, tarifvertraglich garantierte Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung* und der vorgegebenen Liste von möglichen Elementen der persönlichen Qualifizierung und Weiterbildung, die den EMB Mitgliedsverbänden zur Auswahl stehen und die gleichzeitig die quantitativen und qualitativen Indikatoren sowie Benchmarks für eine spätere Evaluierung darstellen, erfolgt die Umsetzung der gemeinsamen Forderung in drei Stufen:

Übertragung der EMB Zielsetzungen in das nationale Umsetzungsverfahren

Der erste Schritt besteht in der Übertragung der EMB Zielsetzungen in die Tarifpolitik der nationalen Gewerkschaften.

Hauptanliegen dieser ersten Stufe ist die effiziente Ausgestaltung der gemeinsamen Forderung des EMB, indem es jeder nationalen Gewerkschaft frei gestellt ist, die am besten geeigneten Umsetzungsmaßnahmen zu definieren. Diese Maßnahmen müssen in nationalen Umsetzungsfahrplänen („Roadmaps“) -beschrieben werden.

In diesen Roadmaps sollen die Gewerkschaften eine Einschätzung geben und die vorläufige Planung beschreiben, welche der vorgenannten konkreten Ziele umgesetzt werden sollen, welche Tarifverhandlungsebene gewählt werden soll und wie der geplante Zeitablauf dazu aussieht. Diese Umsetzungsfahrpläne, die gleichzeitig die Grundlage für die politische Kampagne sowie für die Evaluierung der Umsetzung darstellen, sind von den Gewerkschaften bis Ende Januar 2006 beim EMB Sekretariat einzureichen.

Auf der Grundlage dieser Roadmaps wird das EMB Sekretariat einen Kalender für die gemeinsame Forderung erstellen, aus dem hervorgeht, wann, wo und auf welche Weise die Gewerkschaften planen, die gemeinsame Forderung in ihrem jeweiligen Land zu verhandeln und für deren Umsetzung werben zu wollen.

Umsetzung durch die EMB Mitgliedsverbände und Kampagne

Es wurde vereinbart, dass die Art und Weise, wie die Umsetzung der gemeinsamen Forderung erfolgen soll, individuell von den Mitgliedsorganisationen bestimmt werden soll.

Die Gewerkschaften können die gemeinsame Forderung je nach nationalen Strukturen und Traditionen z.B. in Branchentarifverträgen, in betrieblichen Tarifabkommen, bei regionalen Verhandlungen und im Rahmen gemeinsamer Projekte mit den Arbeitgebern, usw. geltend machen.

Die Umsetzung wird von einer europäischen Kampagne zur gemeinsamen Forderung begleitet. Bei Beginn der Verhandlungen zur gemeinsamen Forderung werden die EMB Mitgliedsverbände in dem jeweiligen Land aufgerufen, gemeinsam mit einem EMB Vertreter Pressekonferenzen zu organisieren und Berichte in ihrer jeweiligen Gewerkschaftspresse/Zeitschrift zu veröffentlichen.

Nach Abschluß der Verhandlungen zur gemeinsamen Forderung berichten die nationalen gewerkschaften dem EMB-Sekretariat, in welcher Art und Weise die gemeinsame Forderung umgesetzt werden konnte. Auf der Basis dieser Berichte wird die abschließende Evaluierung durchgeführt.

Evaluierung und Benchmarking

Der letzte Schritt besteht in der Evaluierung und im Benchmarking der Umsetzung der gemeinsamen Forderung des EMB.

Die EMB Mitgliedsverbände stimmen darin überein, dass das Benchmarking ein wesentlicher Bestandteil des Evaluierungsprozesses ist. Es besteht darin, die erzielten Ergebnisse der Gewerkschaften zu identifizieren und auf die besten Praktiken in der Umsetzung hinzuweisen. Das Benchmarking verfolgt folgende Zielsetzungen:

- Identifizierung, Evaluierung und Verbreitung von Beispielen guter Umsetzung
- Entwicklung und Präsentation einer Liste mit methodologischen Kriterien zur Auswahl von guten Praktiken
- Evaluierung der Frage, inwiefern gute Praktiken auch auf andere Länder übertragbar sind
- Follow-up und weitere Umsetzung der EMB Initiativen.

Kurze Evaluierungen zur Umsetzung der gemeinsamen Forderung durch die EMB Mitgliedsverbände werden im Tarifpolitischen Ausschuss des EMB und im EMB Exekutivausschuss in den Jahren 2006, 2007 und 2008 vorgenommen. Hier werden sowohl das EMB Sekretariat als auch die Mitgliedsgewerkschaften die Gelegenheit haben, über die gegenwärtige

Situation im Zusammenhang mit der Umsetzung der gemeinsamen Forderung zu berichten.

Die EMB Mitgliedsverbände begrüßen es, dass die Endbewertung und ein Bericht über die Umsetzung der gemeinsamen Forderung im Rahmen einer tarifpolitischen Konferenz im Herbst 2009 durchgeführt werden.

Dieser letzte Schritt kann für die europäischen Metallgewerkschaften als massgeblich erachtet werden, da er dem EMB und seinen Mitgliedern ermöglicht zu lernenden Organisationen zu werden. Die mögliche Förderung von politischen Lernprozessen bildet den Kern des EMB Ansatzes in der tarifpolitischen Koordinierung.
