

Arbeit von morgen

Herausforderungen, gewerkschaftliche Lösungen, betriebliche Umsetzung

DGB Regionalkonferenz

Agenda

- 1 Was sind die Herausforderungen in der Arbeitsmarkt- und Weiterbildungspolitik?
- 2 Was bringt das Qualifizierungschancengesetz?
- 3 Wie setzt die Nationale Weiterbildungsstrategie an?
- 4 Next steps: Arbeitsmarktpolitik, quo vadis?
- 5 Fazit

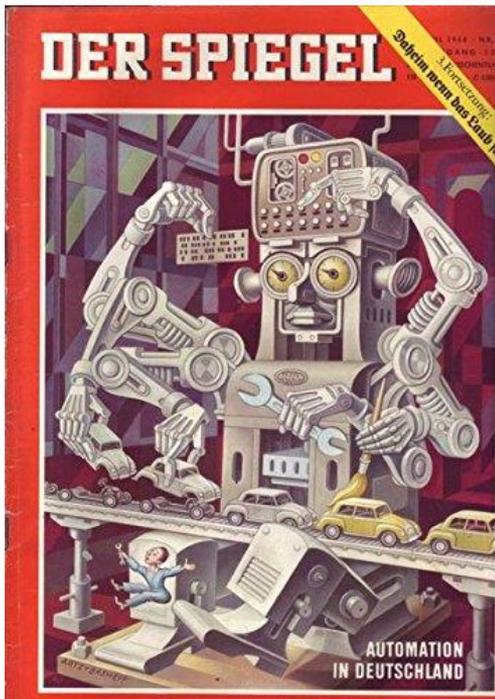
Ein Ende der Erwerbsarbeit ist nicht in Sicht – aber es gibt Risiken für die Beschäftigten

Es kommt u.a. zu

- gravierenden Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt,
- hoher Aufwärts- bzw. Abwärts-Spezialisierung (bei gleichzeitiger Entwertung bisheriger beruflicher und fachlicher Kompetenzen und Erfahrungen) – Abbau von Beschäftigung besonders bei Tätigkeiten im mittleren Qualifikationsniveau
- Entstehung von neuen Berufen, die keinen formalen Abschluss verlangen,
- neuen Geschäftsmodelle, wie z.B. Plattformarbeit und Crowdfunding, als Einfallstor zu neuen prekären Arbeitsformen und sozialer Entsicherung,
- Arbeitsverdichtung und zunehmendem psychischem Stress im Berufsalltag, Verschlechterung der Arbeitsbedingungen
- Homeoffice und mobiler Arbeit, mit Folge der Entgrenzung zwischen Berufs- und Privatleben
- konstanter Überwachung verbunden mit lückenloser Verhaltens- und Leistungsbewertung durch Erfassung aller Arbeitsschritte
- Zunehmenden Formen der Aushebelung von betrieblicher Mitbestimmung – Verschiebung der Machtverhältnisse in den Betrieben

Arbeitsmarktpolitische Herausforderungen – Spiegel der Zeit

DGB



SPiegel-Titel vom 01.04.1964, 07.03.2005, 03.09.2016

Arbeit von morgen, DGB Bundesvorstand, Abt. AMP

Worum geht es?

Frankfurter Allgemeine Zeitung, 15.10.2019, S. 15

Die goldenen Jahre sind vorbei

Handelsblatt, 16.10.2019, S. 18-19

Der digitalisierte Arbeiter

Tausende Jobs werden gestrichen, Tausende IT-Experten werden gebraucht: **Wie Unternehmen ihre Belegschaften fit für den Digitalwandel machen wollen.**

Handelsblatt, 16.10.2019, S. 9

Mobilitätswende

Chemie-Jobs in Gefahr

Durch die Mobilitätswende stehen nicht nur in der Automobilbranche selbst Arbeitsplätze auf dem Spiel. Auch in der chemischen und der gummi- und kunststoffverarbeitenden Industrie sind Jobs in Gefahr. Diese

ben qualifiziert würden. So liegt der Anteil von Hilfskräften in der kunststoffverarbeitenden Industrie bei 22,4 Prozent, nur knapp sieben Prozent der Beschäftigten sind hochqualifizierte Experten.

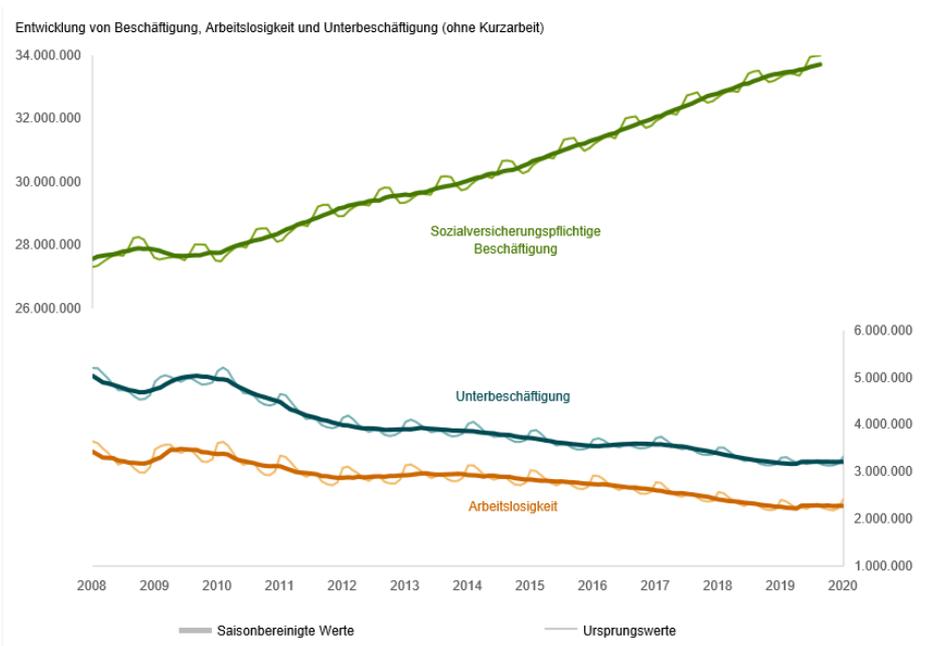
Stellenabbau Deutschland²

Unternehmen	Anzahl	Jahr	Branche
Audi	9500	2025	Automobil
Continental	7000		Autozulieferer
Volkswagen	7000	2023	Automobil
Eon	5000		Energie
Ford	5000		Automobil
Bayer	4500	2021	Pharma/Agrochemie
Commerzbank	4300		Bank
Thyssen-Krupp	4000	2022	Technologie
Bosch	3500	2022	Technologie
BASF	3000	2021	Chemie
Enercon	3000		Windkraftanlagen
Deutsche Bank	2050	2022	Bank
Brose	2000	2022	Autozulieferer
Schaeffler	2000		Autozulieferer
Germania	1600	2019	Fluggesellschaft
Stahl Holding Saar	1500		Stahl
Hypo-Vereinsbank	1300	2030	Bank
Aerotec	1100	2023	Flugzeuge
Opel	1100		Automobil
Siemens	1100		Technologie
Goodyear Dunlop	1050	2022	Reifen
Nord LB	1000		Bank
Thomas Cook Deutschland	1000	2019	Reiseveranstalter
Philip Morris	950		Tabakindustrie
Miele	890		Haushaltsgeräte
Michelin	858	2021	Reifen
Linde	850	2021	Gas
Wintershall Dea	800	2020	Energie
Hamburg Commercial Bank	790	2021	Bank
Südzucker	700	2021	Zucker
Primovis	670	2021	Druckerei
Hörmann	630	2020	Autozulieferer
Mahlle	620		Autozulieferer

Galeria Karstadt Kaufhof	600		Handel
Gußwerke Saarbrücken	600		Autozulieferer
Mediamarkt-Saturn	600	2019	Elektronikhandel
Vallourec	600	2019	Stahl
Aldi Süd	580		Handel
Nokia	520	2020	Netzwerk-ausrüster
Leont	500	2022	Autozulieferer
Schuler	500		Maschinenbau
Vestas	500		Windkraftanlagen
Gerry Weber	455	2019	Mode
TUI	450	2021	Reiseveranstalter
Bayern LB	400		Bank
Dekabank	400		Bank
Esprit	400	2019	Mode
WMF	400	2021	Metallverarbeitung
Veritas	360	2019	Autozulieferer
Homag	350		Maschinenbau
Kuka	350	2021	Roboter
Paypal Europe	309		Finanzdienstleistung
BCM Kosmetik	300	2019	Kosmetik
Krones	300	2021	Maschinenbau
Mann + Hummel	300		Autozulieferer
Osram	300	2019	Beleuchtung
Kathrein	250	2019	Antennen
Schwab Versand	240		Handel
Velth	230	2020	Technologie
Buderus Edelstahl	220	2020	Stahl
Bilfinger	200		Industriedienstleister
Hella	200		Autozulieferer
Nordzucker	200	2019	Agararstoffe
Schwan-Stablia	200		Schreibwaren/Kosmetik
Tengelmann	200	2019	Handel
Vorwerk	200	2021	Haushaltsgeräte
Vessloh	200		Balntechnik
Surtico	175		Möbelzulieferer
Condor	170		Fluggesellschaft
Funko Mediengruppe	100	2019	Medien
Habitat	100	2019	Einrichtungshaus

Situation auf dem Arbeitsmarkt

Arbeitsmarkt im Überblick



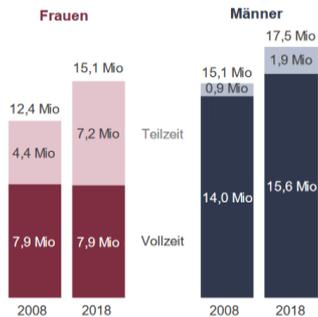
Quelle: Statistik der BA

- **Sv. Beschäftigung im November 2019:** 33,99 Mio. (saisonbereinigt)
- **Unterbeschäftigung im Januar 2020:** 3,32 Mio. (saisonbereinigt)
- **Arbeitslose im Jan.. 2020:** 2,4 Mio. (saisonbereinigt)
- **Hinweis zur Unterbeschäftigung:** Hier werden zusätzlich zu den registrierten Arbeitslosen auch die Personen erfasst, die nicht als arbeitslos im Sinne des Sozialgesetzbuches (SGB) gelten, weil sie Teilnehmer an einer Maßnahme der Arbeitsförderung oder kurzfristig erkrankt sind. → Realwirtschaftliche (insbesondere konjunkturell) bedingte Einflüsse auf den Arbeitsmarkt können besser erkannt werden, weil der Einsatz entlastender Arbeitsmarktpolitik zwar die Arbeitslosigkeit, nicht aber die Unterbeschäftigung verändert.
- **Saisonbereinigung** = gleitender Durchschnitt als grundlegendes Verfahren zur Glättung von Zeitreihen

Situation auf dem Arbeitsmarkt

- Der Aufbau des Jahresarbeitsvolumens ab 2005 ging auch mit Abnahme der Qualität der Beschäftigung einher (Deregulierung im Zuge der Hartz-Reformen).
- Erst in 2018 waren erstmals seit 2002 wieder mehr als 70 % der Erwerbstätigen in Normalarbeitsverhältnissen (sv., unbefristet mit **mind. 21 Wochenstunden** und nicht in Zeitarbeit).
- Dennoch: nach wie vor hoher Anteil der Arbeitnehmer*innen in atypischen Arbeitsformen beschäftigt, Trend zur Teilzeitarbeit nimmt insbesondere auch durch Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit zu.

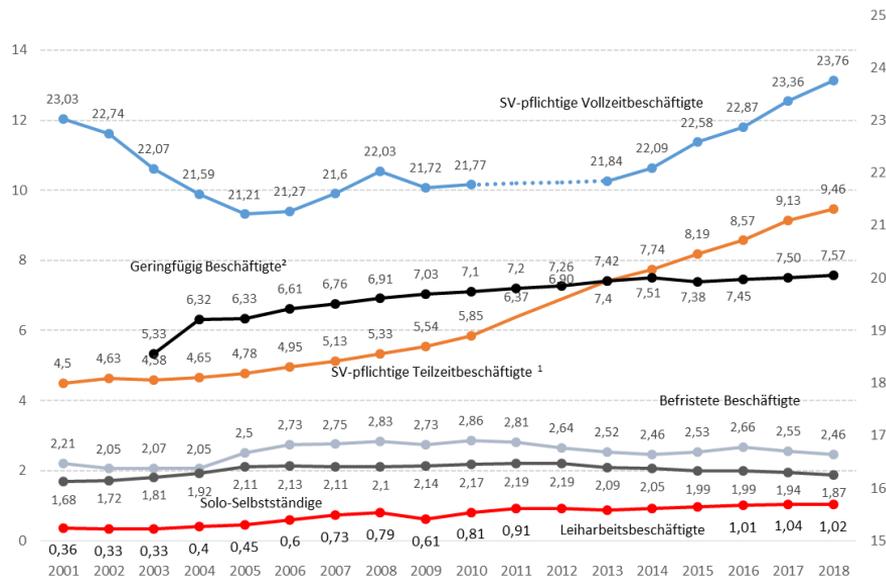
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
jeweils Juni 2008 und 2018



Datenquelle: Statistik der BA

- Atypische Beschäftigungsverhältnisse bergen hohe Risiken, wie z.B.:
 - Niedrige Löhne
 - Geringere Inanspruchnahme von Rechten (Erpressbarkeit)
 - Beschäftigungsunsicherheit
 - Geringere Weiterbildungsquoten
 - Auswirkungen auf Soziale Sicherung (Alter)
- Steigende Ungleichheit und Potential zur Spaltung der Gesellschaft

Formen atypischer Beschäftigung:



¹ Wegen einer Umstellung im Erhebungsverfahren liegen für den Zeitraum März 2011 bis September 2012 keine Werte vor. Der starke Anstieg der Teilzeitarbeit durch die Umstellung ist damit zu erklären, dass die Arbeitgeber im Zuge der Umstellung in den Lohnrechnungsprogrammen die melde-relevanten Angaben über ihre Beschäftigten überprüft und häufig auch aktualisiert haben. Für die sv. Teilzeitarbeit kann dieser Sondereffekt mit rund 4 Prozentpunkten veranschlagt werden.
² insgesamt mit ausschließlich sowie im Nebenjob geringfügig entlohnte Beschäftigte.
Quelle: Bundesagentur für Arbeit; IAB-Betriebspanel, Statistisches Bundesamt.

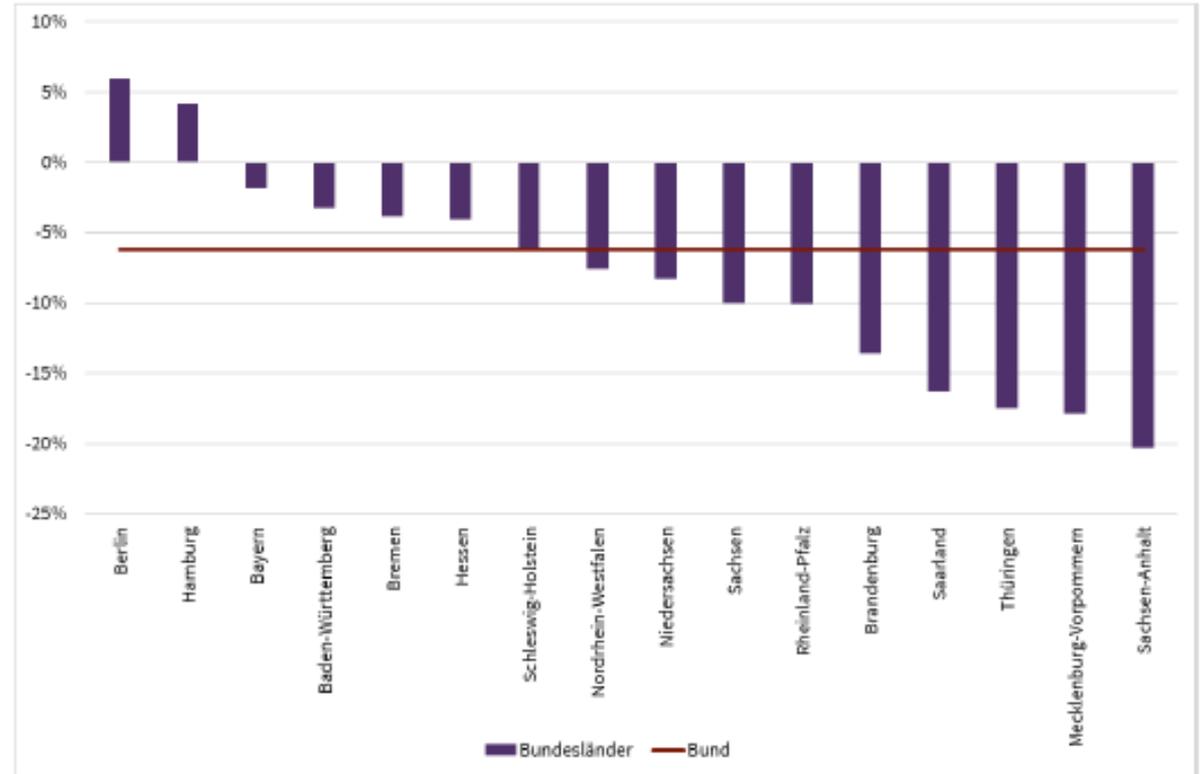
Demografische Veränderungen wirken sich nachhaltig auf dem Arbeitsmarkt aus.

Starke Schwankungen in den Bundesländern, Stadt-Land Gefälle.

Die Grafik stellt die tatsächlich erwartete Entwicklung dar.

Quelle: IAB Forschungsbericht 1/20

Abbildung 13 Erwerbsbevölkerung (15 bis unter 70 Jahre) nach Bundesländern, 2018-2035, Veränderung in Prozent



Quelle: QuBe-Projekt, Basisprojektion 5. Welle

Arbeitsmarktprognosen – Veränderung der Arbeitsplätze und Inhalte

- Prognose des BMAS-Fachkräftemonitoring (Juni 2019): bis 2035 werden **3,3 Mio. neue Arbeitsplätze entstehen**
- und zugleich rd. **4. Mio. Arbeitsplätze entfallen** → die Arbeitswelt 2035 wird sich um über 7 Millionen Arbeitsplätze von der heutigen Arbeitswelt unterscheiden → Verschiebungen zwischen den Branchen
- IAB hat Schätzungen zum Anteil der sv. Beschäftigten, die in Berufen mit hohem Ersetzungspotential arbeiten, von 15% (2013) auf 25% (2016) erhöht; dabei sinkt das Risiko mit zunehmender Qualifikation; offen ist, unter welchen Umständen dies ausgeschöpft wird
- Viele Regionen und Betriebe stehen erst am Anfang der Transformation. Hinzu kommt nun die Abschwächung der Konjunktur.
- Übergänge im Erwerbsleben werden vss. häufiger und **Weiterbildung** gewinnt an zentraler Bedeutung. Aber nicht nur: Strukturwandel muss durch amp. flankiert werden.

Substituierbarkeitspotenziale nach Branchen 2016

Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einer Branche an allen Beschäftigten (Sortierkriterium) und Anteil der Beschäftigten mit hohem Substituierbarkeitspotenzial (>70 %) an allen Beschäftigten sowie innerhalb der Branchen, in Prozent

Anteile an allen Beschäftigten nach Branchen

- sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
- darunter: Beschäftigte mit hohem Substituierbarkeitspotenzial
- Anteil der Beschäftigten mit hohem Substituierbarkeitspotenzial innerhalb der jeweiligen Branche

Lesbeispiel: 5,5 Prozent der Beschäftigten in Deutschland arbeiten im Baugewerbe, darunter sind 1,2 Prozent in einem Beruf mit einem Substituierbarkeitspotenzial von mehr als 70 Prozent tätig. Dies bedeutet, dass 21,1 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Baugewerbe in einem Beruf mit hohem Substituierbarkeitspotenzial arbeiten.

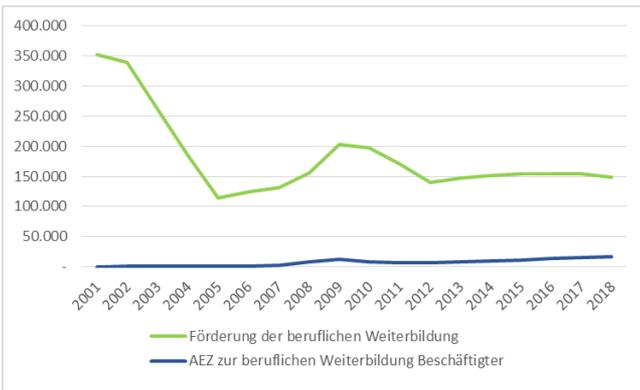
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Stand: 31.12.2016), Dengler/Matthes 2018; eigene Berechnungen. © IAB



Quelle: Abbildung aus Dengler/Matthes/Wydra-Somaggio (2018)

Zusammenspiel Arbeitsmarkt & Förderung

TN in FbW u. AEZ, Dtl, Bestandszahlen d. BA, JD



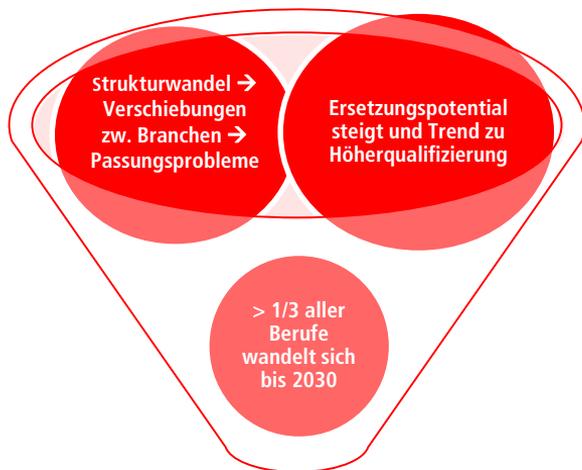
- AMP in den letzten 50 Jahren zwischen den Polen „train first“ und „work first“
- AFG, 1969: Rechtsanspruch auf berufliche Förderung für Arbeitslose und Beschäftigte → in den folgenden Jahren Kürzungen im Zuge von Haushaltssanierungen
- Hartz-Reformen → drastische Einschnitte in FbW, insbesondere bei abschlussbezogenen Maßnahmen; FbW wurde unter den Verdacht gestellt, vermittlungsfähige Arbeitslose von der Arbeitssuche fernzuhalten (sog. ‚Lock-in‘-Effekte)
- durch gewerkschaftliche Initiativen im BA-Verwaltungsrat konnte Wandel zu investiver AMP angestoßen werden → WeiterbildungsstärkungsG und QualichancenG, aber noch immer prägt „work first“-Philosophie das amp. Denken und Handeln

Wie reagiert BuReg amp. auf Strukturwandel?

- **Einführung des QualifizierungschancenG zum 1. Januar 2019**
 - ✓ Weiterbildungsförderung für Beschäftigte wird unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße ermöglicht und damit weiter geöffnet
 - ✓ Weiterbildungsberatung für Arbeitnehmer/innen und die Qualifizierungsberatung für Arbeitgeber durch die BA wird gestärkt (Recht auf Beratung)
 - ✓ Förderung von Erweiterungsqualifizierungen Arbeitsloser
 - ✓ Ausweitung des Schutzbereiches der ALV: Verlängerung der Rahmenfrist von 24 auf 30 Monate
 - ✓ Beitragssenkung zur ALV dauerhaft um 0,4 Prozentpunkte; Senkung um weitere 0,1 Prozentpunkte zunächst befristet bis Ende 2022
- **Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS):** www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/nationale-weiterbildungsstrategie.html
- **BMAS-Zukunftsdialog: Neue Arbeit. Neue Sicherheit:** www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Zukunftsdialog/ergebnisbericht.html
- **Arbeit-von-Morgen-Gesetz** (Referentenentwurf liegt vor)

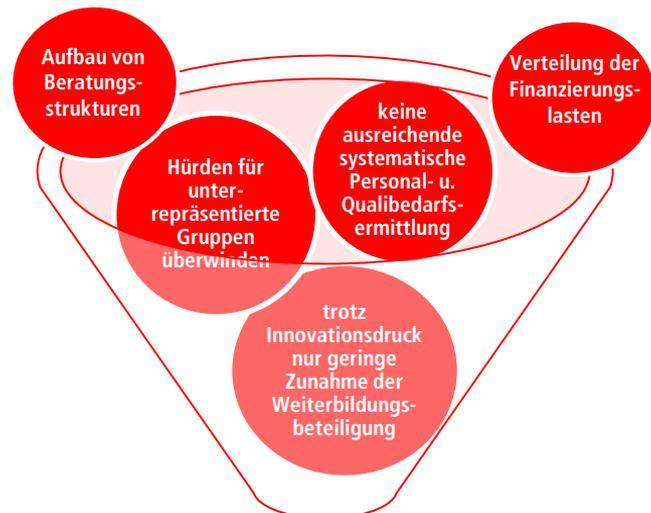
Herausforderungen

am Arbeitsmarkt:



Lebensläufe und Übergänge im
Berufsleben werden dynamischer

in der Arbeitsmarkt- u. Weiterbildungspolitik:



Transformation setzt ‚Weiterbildungsstrukturen‘ unter Druck
→ Wie zukunftsfähig machen?
→ Wohin qualifizieren?

- Was ist jetzt zu tun?

Diskussionsthemen 1. Tag (1)

- Nicht nur demografischer Wandel und Digitalisierung sondern auch ökologische Wende (Klimawandel) berücksichtigen.
- Digitalisierung ist nicht nur eine Frage der Produktion, sondern auch von Verwaltung und Wissenschaft
- Akzeptanz von industrieller Ansiedlung als Frage des strukturellen Wandels
- Mitbestimmung zentraler Baustein der Transformation. Vor dem Hintergrund neuer Erwerbsformen BetrVG weiterentwickeln
- Wohin sollen Betriebe qualifizieren? Branchendialoge, Beschäftigte mitnehmen, auch kleine und mittlere Betriebe müssen Antworten finden. Lotsen schulen und einsetzen. Rolle von Qualifizierungstarifverträgen

Diskussionsthemen 1. Tag (2)

- Fachkräftesicherung als Sozialpartnerprojekt, Transformation nutzen um die Sozialpartnerschaft zu stärken bzw. die gewerkschaftlichen Einflussmöglichkeiten
- Erstausbildung stärken und der neuen Technologie anpassen, neue Lerninhalte, Prüfer, Ausbilder, Schulen
- Die Weiterbildungsbranche ist in einem schlechten Zustand und kann derzeit die Anforderungen nicht erfüllen. Was kann getan werden, um wieder eine leistungsfähige Landschaft hinzubekommen?
- Kooperation von Wissenschaft und Praxis verstärken und ausbauen. (Beispiel Fraunhofer mit gewerkschaftlicher Kooperationsstelle.

Was bringt das Qualifizierungschancengesetz?

seit 2019 zur Unterstützung im Strukturwandel in Kraft:

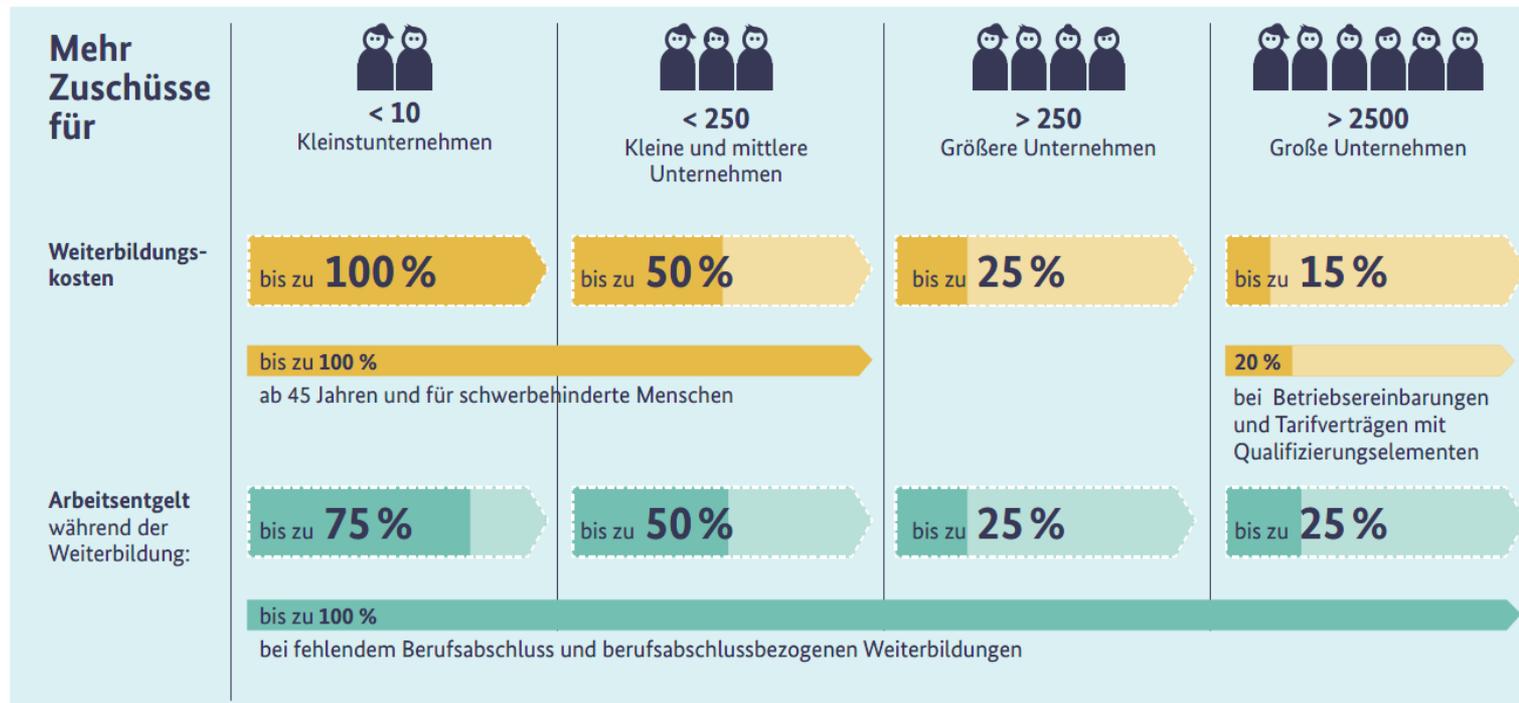
- ✓ Weiterbildungsförderung für **Beschäftigte** wird **unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße** ermöglicht und damit weiter geöffnet, wenn sie von Wandel betroffen sind oder Engpassberuf anstreben
- ✓ **Weiterbildungsberatung** für Arbeitnehmer/innen und die Qualifizierungsberatung für Arbeitgeber durch die BA wird gestärkt (Recht auf Beratung)
- ✓ Förderung von **Erweiterungsqualifizierungen** Arbeitsloser, um breitere berufliche Handlungsfähigkeit zu ermöglichen
- ✓ Ausweitung des Schutzbereiches der ALV: Verlängerung der Rahmenfrist von 24 auf 30 Monate ab 2020
- ✓ Beitragssenkung zur ALV dauerhaft um 0,4 Prozentpunkte; Senkung um weitere 0,1 Prozentpunkte zunächst befristet bis Ende 2022; Nachtrag: erneute Absenkung auf 2,4% ab 2020, befristet bis Ende 2022

Was ist die neue Idee?

- ✓ Ausbau der vorsorgenden und befähigenden Arbeitsmarktpolitik (mit Zustimmung des AG)
- ✓ Rolle der Beratung: Beitrag, frühzeitig und **präventiv** die Beschäftigungsfähigkeit des/der Einzelnen zu verbessern
- ✓ und präventiv dem **Eintritt und Verfestigung von Arbeitslosigkeit** entgegenzuwirken
- ✓ sowie Anpassungs- und **Qualifizierungsbedarfe transparent** zu machen



Wie hoch kann gefördert werden? (§ 82 SGB III)



Hinweis:

Beschäftigte in TZ werden wie folgt berücksichtigt:

- < 10 Stunden mit 0,25, dann
- < 20 Stunden mit 0,50, dann
- < 30 Stunden mit 0,75.

Was sind die Kriterien zur Förderung Beschäftigter?

- Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten müssen vermittelt werden, die über arbeitsplatzbezogene **kurzfristige Anpassungsfortbildungen** hinausgehen → Maßnahme: mind. 160 Stunden (die Weiterb. ist nicht nach AFBG-förderfähig)
- Erwerb des Berufsabschlusses liegt i.d.R. mind. **4 Jahre** zurück
- AN hat in den letzten 4 Jahren vor Antragsstellung **nicht an einer nach dieser Vorschrift** geförderten beruflichen WB teilgenommen, Ausnahmen möglich
- Maßnahme **muss außerhalb des Betriebes** oder kann von einem **zugelassenen Träger** im Betrieb durchgeführt werden
- Maßnahme und der Träger der Maßnahme müssen für die **Förderung zugelassen** sein (Zertifizierung)

Was ist die Nationale Weiterbildungsstrategie?



- NWS im Juni 2019 verabschiedet; Umsetzung bis 2021
- zielt auf berufliche Weiterbildung
- 10 Handlungsziele, zu deren Umsetzung Commitments (Selbstverpflichtungen) der jeweiligen Akteure verabredet wurden
- insg. 70 Commitments mit unterschiedlichem Wirkungsgrad → NWS birgt zahlreiche Spannungsfelder

„Die Weiterbildungsstrategie formuliert Antworten auf den Wandel der Arbeitswelt und gibt Impulse für eine neue Weiterbildungskultur in Deutschland, die die selbstbestimmte Gestaltung individueller Bildungs- und Erwerbsbiografien und die gestiegene Verantwortung der Weiterbildungsakteure unterstreicht.“

Was sind zentrale Commitments?

- Erhöhung der Transparenz von Weiterbildungsangeboten; **Ausbau von Beratungsstrukturen**, auch Internetplattformen
- **Recht auf Nachholen von Berufsabschlüssen**;
- in Disk. verbesserte Rahmenbedingungen bei Arbeitslosigkeit (Lockerung des Verkürzungsgebots, Verlängerung der Weiterbildungsprämien, Prüfung Qualifizierungsbonus)
- Weiterentwicklung **Kug** in Verbindung mit Weiterbildung u. strukturpolitischer Instrumente
- Prüfung von staatlich geförderten **Bildungs(teil)zeiten** für Beschäftigte (selbstbestimmt)
- Verbesserungen beim AFBG, u.a. **auf jeder Fortbildungsstufe ein Förderangebot**
- Bund und Länder haben sich verpflichtet, unter Beteiligung der Sozialpartner **die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen** in der WB-Branche zu verbessern → Qualität
- Thema Qualität wird in Themenlabor weiterbearbeitet → Wie kommen wir zu sinnvollen Angeboten?

Arbeit-von-morgen-Gesetz (aktueller Stand)

- Weiterentwicklung **Qualifizierungs-Chancen-G.**
 - Höhere Zuschüsse -
 - wenn mindestens 20% der Beschäftigten Weiterbildungsbedarf haben
 - + 5%, wenn eine Sozialpartnereinbarung oder TV vorliegt.
 - Vereinfachte Antragstellung für die Unternehmen.
- Erweiterung der Qualifizierungsförderung **im Transfer** (frühzeitiger Beginn, Weiterförderung nach Ende der TG.
- Verordnungsermächtigung der BuReg. für erleichterten **Zugang zu Kurzarbeit**
 - Absenkung 30% Quorum, keine negativen AZ Konten, Verlängerung auf 24 Mon. wenn Weiterbildung stattfindet, die für die weitere Beschäftigung im Betrieb oder auf dem Arbeitsmarkt zweckmäßig ist.
 - Anreize für AG, Kug mit Quali zu verbinden (50% Erstattung der SV-Pauschale)

Arbeit-von-morgen-Gesetz

Für Arbeitslose:

- Erwerb von Grundkompetenzen möglich, eingebettet in eine Gesamtstrategie zur Qualifizierung
- Recht auf Nachholen des Berufsabschlusses
- Verlängerung der Weiterbildungsprämien
- Verbesserung der Bedingungen für Träger (Bundeskostendurchschnittssätze)
- Verbesserung der außerbetrieblichen Ausbildung

- Ausbau der **digitalen Angebote** der BA
- Verlängerung der Gewährung von **Weiterbildungsprämien** für erfolgreiche Zwischen- und Abschlussprüfungen bis Ende 2023

Fazit: Transformation aktiv gestalten

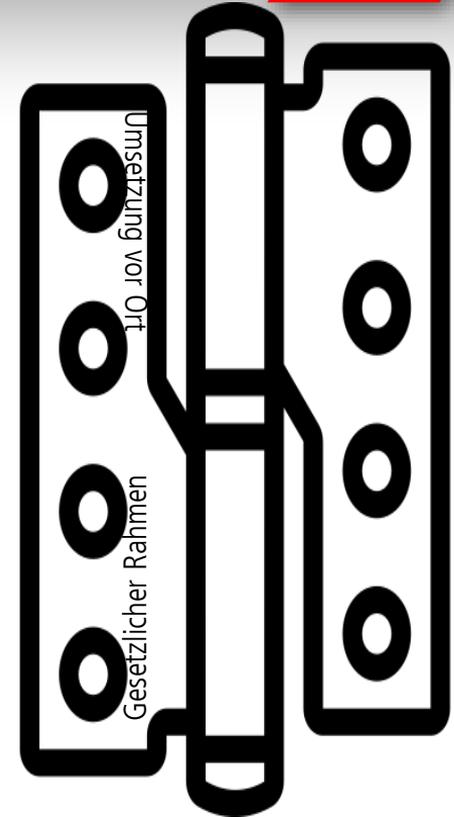
Welche Strategie hat der DGB?

1. Verbleib im Betrieb fördern
2. Kurzarbeit: Arbeitsplätze im Wandel erhalten
3. Arbeitslosigkeit vermeiden – Betriebswechsel flankieren: Transferphasen verstärkt für Weiterbildung nutzen
4. Löhne bei Beschäftigungswechsel sichern
5. **Bei Vermittlung: Gute Arbeit fördern!!!**
6. Arbeitslose mehr fördern
7. Soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit stärken

Fazit: Transformation aktiv gestalten

Mein Plan: Welche Möglichkeiten gibt es für die konkrete Arbeit vor Ort?

- Was ist die aktuelle Situation vor Ort?
 - Befragung im Betrieb organisieren (aktivierend)
 - Welche Gruppen müssen besonders berücksichtigt werden?
 - Analyse mit dem Arbeitgeber, wo sieht sich der Betrieb in 5 bis 10 Jahren?
 - Welche Arbeitsplätze sind konkret gefährdet? Was können die KuK zukünftig machen?
 - Qualifizierungsplan erstellen



Was tun

- Welche gesetzlichen Regelungen können helfen, die konkreten Herausforderungen zu meistern?
- Wie kann Mitbestimmung gestärkt werden? Wie können Beschäftigte eingebunden werden?
- Welche Unterstützung wünsche ich mir von wem?
- Was könnten für die Umsetzung hinderlich sein? Widerstände, die überwunden werden müssen

Diskussionsthemen 2. Tag (1)

- Qualifizierungstarifverträge IGM und BCE ansehen, was ist dort geregelt? (IGM paritätische Kommission ermittelt Qualifizierungsbedarfe)
- Guter TV auch Bremer Lagerhausgesellschaft und Provinzial-Versicherung
- Weitere Einrichtungen:
- Die IGM hat eine Betriebslandkarte entwickelt, die helfen soll, Bedarf zu erkennen: <https://igmetall-betriebslandkarte.de/> (ist allerdings intern)
- In Niedersachsen gibt es eine Demografie-Agentur <https://www.demografieagentur.de/> ist ESF gefördert

Diskussionsthemen 2. Tag (2)

- Rolle der BA Berater, wie kommen die Berater in die Betriebe?
- Die Qualifizierung von Geringqualifizierten scheitert daran, dass der AG verhindern will, dass hier Lohnansprüche entstehen ?? Oft wollen AG sie auch nicht freistellen.
- Erfahrungen der Umstrukturierung in der Kohle-Industrie nutzen.
- Wie kann ein Qualifizierungsplan aussehen?
- Weiterbildung während KUG auch ein Mittel zur Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung. (BetrR muss zustimmen)
- Sprachförderung für Geflüchtete stärken, dafür gibt es in Betrieben Beispiele, kann diese gefördert werden?

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Johannes Jakob

DGB Bundesvorstand

Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Telefon (+49) 030 240 60 399

Mobil (+49)

E-Mail <mailto:Johannes.Jakob@dgb.de>
