

Lebenslanges Lernen als Chance für die Zukunft

Berufliche Weiterbildung und lebenslange Fortbildung werden zukünftig ein Muss für alle Beschäftigten sein. „Employability“ – zu deutsch auch Beschäftigungsfähigkeit genannt – wird im Rahmen des demografischen Wandels eine immer größere Rolle für den Arbeitsmarkt und das Berufsleben spielen. Über Einzelheiten und Zahlen dieser Herausforderung für die Zukunft informierte die Verkehrsgewerkschaft GDBA während einer Veranstaltung in Frankfurt.

Robert Dera, ehemaliger Bundesvorsitzender der GDBA, machte während seines Vortrages deutlich, dass längere Lebensarbeitszeiten zu einer Realität werden, die sich nicht weg diskutieren lässt. „Auch wenn es den Gewerkschaften nicht gefällt, wir müssen uns den Tatsachen stellen. Es ist notwendig, sich heute mit dem Thema zu beschäftigen, um Gestaltungschancen nicht zu verpassen.“ Klar sei, dass sich künftig noch gravierender ein Fachkräftemangel bemerkbar machen werde, es gäbe weniger Arbeitskräfte insgesamt, aber mehr ältere Arbeitnehmer. Er sprach sich deutlich für das so genannte Lebens-Lange-Lernen (LLL) aus, das mit Schule und Erstausbildung beginne und erst mit immer weiteren Qualifizierungen zur Beschäftigungsfähigkeit führe. Möglichkeiten dafür zu schaffen, müsse auch bei Arbeitgebern Standard werden, hier sei bislang erschreckend wenig unternommen worden.

In Deutschland, so Robert Dera, gäbe es kein einziges ernst zu nehmendes Projekt



für diesen Bereich. Der soziale Dialog in den Unternehmen erschöpfe sich hauptsächlich in Sprechblasen. Zudem liege oft noch das Missverständnis vor, dass Einsatzfähigkeit im Beruf gleich Beschäftigungsfähigkeit sei. Im Gegensatz zur Einsatzfähigkeit ergibt sich die Employability aber erst durch die Basis der Erstausbildung und das Plus weiterer Qualifizierungen. Dabei gehe es nicht nur um Zusatzqualifikationen wie EDV-Kenntnisse oder Fremdsprachen. Gefragt seien die so genannten „soft skills“ wie Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Veränderungsbereitschaft, Einfühlungsvermögen und Teamfähigkeiten. Auch diese Kenntnisse könnten erlernt werden. „Außerfachliche Kompetenzen sind Schlüsselqualifikationen, sagte Dera, die Chancen für Mitarbeiter ohne zusätzliche Fähigkeiten stehen schlecht.“

Die Tatsache, dass es künftig mehr ältere Arbeitnehmer geben werden, stelle aber auch die Unternehmen vor neue Aufgaben. Nur zehn Prozent böten bisher spezifische Weiterbildungen für ältere Mitarbeiter an, nur

20 Prozent gezielte Gesundheitsfürsorge. Auch die Zahl der altersgerechten Arbeitsplätze mit entsprechenden Arbeitszeiten sei äußerst gering.

Die Europäische Transportarbeiter Föderation (ETF), der auch die Verkehrsgewerkschaft GDBA angehört, hat zum Thema Beschäftigungsfähigkeit und Demografischer Wandel ein Forderungspaket geschnürt, das sich an den Europäischen Sozialdialog (SD) richtet. Von den Gewerkschaften fordert die ETF in diesem Zusammenhang, Einsicht in die Notwendigkeiten zu entwickeln sowie den Dialog mit den Arbeitgebern zu forcieren. Außerdem seien Prävention und Nachhaltigkeit zu beachten. Employability, so die ETF, sei eine Gemeinschaftsaufgabe.

Zahlen zu den Realitäten des demografischen Wandels lieferte Peter Tröge, stellvertretender Bundesvorsitzender der Verkehrsgewerkschaft GDBA. Allein die Alterspyramide zeige, so Tröge, dass die Bevölkerungsentwicklung in Europa ein Umdenken in der Arbeitswelt nötig mache. Bereits im Jahr 2020 würde nach Angaben des Statisti-

schon Bundesamtes der Anteil der „Generation 50 Plus“ 40 Prozent der Gesamtbevölkerung betragen, 2030 seien es bereits über 45 Prozent. Gering qualifizierte Kräfte würden auf dem Arbeitsmarkt zunehmend Probleme bekommen, hier habe Deutschland großen Nachholbedarf. Während in den skandinavischen Ländern rund 50 Prozent aller Beschäftigten an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, seien es hierzulande nur knapp 15 Prozent. Bildung aber, so Tröge, sei der Schlüssel zum Erfolg. „Es wird eine hohe Nachfrage nach qualifizierten Arbeitnehmern geben, aber ein Überangebot an niedrig qualifizierten bestehen“, prognostizierte er.

Als Projekt für Weiterbildung für jüngere Beschäftigten im Sektor Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister stellte Pia Dittrich von der Europäischen Akademie für umweltorientierten Verkehr (EVA) „Quali X“ (s. Kasten) vor. Ziel sei, durch Qualifikation berufliche Perspektiven zu schaffen. Die Anforderungen an den Arbeitsplatz veränderten sich schneller als früher, so Dittrich. Lebenslanges Lernen sei eine Notwendigkeit. Beteiligt am „Quali-X“-Projekt, das sich an die Altersgruppe zwischen 20 und 40 Jahre wendet, sind die EVA-Akademie, der AgVMoVe, die Tarifgemeinschaft TRANSNET/GDBA (TG) und der Fonds Soziale Sicherung.

Projekt „Quali X“

Unter dem Motto „Quali X“, Bildung und Zukunft eng verbunden, hat die Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr (EVA) ein Weiterbildungsprojekt für Beschäftigte im Sektor Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister aufgelegt. Ziel ist es, durch Qualifizierungen berufliche Perspektiven zu schaffen. Das Projekt ist befristet bis Ende 2011 und wendet sich vor allem an die Altersgruppe zwischen 20 und 40 Jahre. Schwerpunkt werden gezielte persönliche Beratungen vor Ort über berufliche Bildungs- und Fördermaßnahmen sein. Der Fonds Soziale Sicherung, der neben der EVA Akademie, dem AgVMoVe und der Tarifgemeinschaft TRANSNET/GDBA (TG) an Quali X beteiligt ist, unterstützt auch mit Fördermitteln die freiwillige berufliche Fortbildung. Mitglieder von Verkehrsgewerkschaft GDBA und Transnet können Zuschüsse zu Lehrgangsgebühren und Prüfungsgebühren erhalten. Derzeit erarbeiten die Mitarbeiter des Projektes eine Bedarfsanalyse, ab September erfolgt der Einstieg in die Beratungsgespräche vor Ort. Info: www.eva-akademie.de/qualix

Die Beschäftigten als Wettbewerbsopfer

Lohndumping, Tarifflicht und Sozialdumping heißen die Befürchtungen von Verkehrsgewerkschaft GDBA und Transnet zur Vergabepolitik des Landes Brandenburg. Die beabsichtigten Vergaben in Berlin-Brandenburg hatten ein Stadium erreicht, bei dem es nicht mehr um Qualität, Effektivität und Kundenzufriedenheit ging, sondern nur noch um Kostenersparnis.

Dies wollten und werden GDBA und Transnet nicht akzeptieren. Deshalb hatten beide Gewerkschaften Kolleginnen und Kollegen im Juni eine Woche lang zu Mahnwachen vor der SPD-Zentrale in Berlin aufgerufen. Auch anlässlich des SPD-Sonderparteitages Mitte Juni, versammelten sich zahlreiche Gewerkschafter von

GDBA und Transnet vor dem Tagungshotel in Berlin, um den bundesweit anreisenden Delegierten einen Offenen Brief zu übergeben.

Die Gewerkschaften baten darin alle Delegierten, sich für gesetzliche Tariftreue- und Vergaberegeln einzusetzen. Eine Unterhöhnung des bestehenden Tarif- und Sozialniveaus als Folge des Wettbewerbs müsse ausgeschlossen werden. „Wir fordern Regularien, dass Beschäftigte, die durch eine Ausschreibung ihren Job verlieren, bei einem neuen Anbieter zu denselben Konditionen weiterarbeiten können“, machte Gerd Wilde, Bundesvorstand der Verkehrsgewerkschaft GDBA, deutlich - und forderte die SPD auf, das Wort „Soziales“ nicht nur in den Mund zu nehmen, sondern im praktischen Arbeitsalltag den betroffenen Eisenbahnerinnen und Eisenbahner direkt angedeihen zu lassen.



SPNV-Ausschreibungen: Pochen auf Tariftreue

Die Verkehrsgewerkschaft GDBA und die Transnet pochen nach der Entscheidung des Verkehrsverbundes Berlin-Brandenburg (VBB) zur jüngsten Ausschreibung im Schienen-Personennahverkehr (SPNV) auf die Anwendung und Einhaltung von bestehenden Tarifverträgen. Der VBB hatte die beiden Bewerber, Deutsche Bahn und Ostdeutsche Eisenbahngesellschaft (ODEG), darüber informiert, dass die DB AG den Zuschlag für die Lose 1 und 3 der Ausschreibung mit rund 15 Millionen Zugkilometern, die ODEG für die Lose 2 und 4 mit etwa sieben Millionen Zugkilometern.

„Wir verlangen von den beiden Unternehmen, dass sie sich an bestehenden Tarifstandards orientieren“, erklärten GDBA-Vize Heinz Fuhrmann und Transnet-Vorstand Reiner Bieck. Dazu müssten nun entsprechende Tarifverträge abgeschlossen werden.

Beide verwiesen darauf, dass auch die DB AG nicht ausgeschlossen habe, mit einer

neuen Tochter an den Start zu gehen, für die bislang kein Tarifvertrag existiert. „Es wird sich jetzt zeigen, welchen Wert beide Unternehmen auf gute Tarif- und Sozialstandards legen“, bemerkten die beiden Gewerkschafter. Der VBB hätte bereits in der Ausschreibung derartige Standards verlangen können. Von der ODEG forderten die Gewerkschafter, das bisherige Personal zu den derzeit gültigen Konditionen zu übernehmen.

Verkehrsgewerkschaft GDBA und die Gewerkschaft Transnet bekräftigten in diesem Zusammenhang ihre Forderung nach dem Abschluss eines Branchentarifvertrages. „Nur damit lässt sich ein Wettbewerb auf dem Rücken der Beschäftigten verhindern“, sagten Fuhrmann und Bieck.

Mehrfach waren zahlreiche, in der GDBA oder Transnet organisierte Beschäftigte auf die Straße gegangen. Kern der Kritik waren fehlende Vorgaben für Lohn- und Sozialstandards sowie die erstmals praktizierte Limitierung der Lose. Danach konnte ein Bewerber nur eines der beiden lukrativen Lose gewinnen.