

von: Bernd Lösche (Betriebsratsvorsitzender des Opel-Werks in Eisenach und ehrenamtliches Vorstandsmitglied der IG Metall) | Thomas Steinhäuser (Bevollmächtigter der IG Metall Suhl-Sonneberg und stellvertr. Bevollmächtigter der IG Metall Eisenach) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt

Gewerkschaftliche Weiterbildungsmentoren in der Praxis - Gespräch mit Bernd Lösche und Thomas Steinhäuser

Bernd Lösche und Thomas Steinhäuser stellten sich in der IG Metall - Geschäftsstelle in Eisenach den Fragen von ddm. Es ging um das in Eisenach in den Werken von Opel und Bosch mit Unterstützung des IG Metall – Vorstands durchgeführten Projekts zu den gewerkschaftlichen Weiterbildungsmentoren und den Erfahrungen in diesem Projekt. Siehe dazu auch den in diesem Heft veröffentlichten Beitrag von Jörg Ferrando und Lutz Ewald. Beide, Bernd Lösche und Thomas Steinhäuser, hatten bereits auf der Tagung in Tutzing in der Akademie für Politische Bildung zu dem Projekt gesprochen. Bernd Lösche ist Betriebsratsvorsitzender des Opel-Werkes in Eisenach und im Vorstand der IG Metall. Thomas Steinhäuser ist 1. Bevollmächtigter in der IG Metall Suhl-Sonneberg und 2. Bevollmächtigter in der IG Metall Eisenach und in vielen Gremien zur Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik. Das Gespräch führten für ddm Jörg Ferrando und Bernd Kaßbaum, beide Mitarbeiter der ddm-Redaktion.

ddm: Aus heutiger Sicht: Bereut ihr die Teilnahme an dem Projekt? Mit welchen Erwartungen seid ihr seinerzeit eingestiegen? Welche Erwartungen hatte der Betriebsrat, welche Erwartungen hatte die IG Metall?

Bernd Lösche: Zunächst wurde der Bildungsausschuss des Betriebsrates mit der Frage der Teilnahme am Projekt konfrontiert. Ich als Betriebsratsvorsitzender spielte gewissermaßen zunächst die Begleitmusik. Aus meiner Funktion heraus habe ich gesagt, ja, wir machen das Projekt. Das werde ich unterstützen. Und ich habe zugesagt, die sich aus diesem Projekt ergebenden Anforderungen an den Betriebsrat, an die Vertrauensleutarbeit bei Opel und an die Bildungsarbeit, also die Rahmenbedingungen für das Projekt, die bin ich bereit, mit zu gestalten, zu verhandeln oder mit zu erstellen.

Ich finde es gut, dass wir so was bei Opel machen. Weil ich glaube, dass die Automobilindustrie in den nächsten Jahren einen starken Wandel vollziehen wird. Mary Barra, unsere Chefin, als Opel noch zu General Motors gehörte, hat gesagt, dass die Automobilindustrie sich in den nächsten fünf Jahren stärker wandeln wird als in den 50 Jahren davor. Und das merkt man deutlich. Wenn es so einen Wandel gibt und sich mit diesem Wandel auch Gefahren für die Beschäftigten ergeben, dann ist eine gute Aus- und Weiterbildung wichtig, um auf dem Arbeitsmarkt gut aufgestellt zu sein. Darüber hinaus sind gut ausgebildete Facharbeiterinnen und Facharbeiter nicht nur für den nächsten Arbeitgeber und für die Kapitaleseite, sondern auch für die Gesellschaft wichtig. Wichtig ist mir ebenso, dass gut ausgebildete Fachkräfte auch Anschlussarbeit finden. Deswegen ist das Projekt gut und wichtig. Und deswegen habe ich von Anfang an gesagt, das Projekt muss auch in Eisenach und bei uns im Werk gemacht werden.

ddm: Bernd, du hast eingangs gesagt, der Bildungsausschuss war eurer Entscheidung vorgeschaltet. Wie war dazu die Diskussion?

Bernd Lösche: Ich hatte schon in Tutzing gesagt, dadurch, dass wir aus einem Vorprojekt gekommen sind, nämlich Bildungsberater zu installieren, welche die Mitglieder der IG Metall in Bezug auf die gewerkschaftlichen Bildungsangebote beraten sollen, hatten wir schon eine gute Basis für die Weiterbildungsmentoren. Diese Bildungsberater sind über den Bezirk in dem IG Metall-Bildungszentrum

03-19 Lebensbegleitendes Lernen: Braucht Weiterbildung ein neues Narrativ?

von: Bernd Lösche (Betriebsratsvorsitzender des Opel-Werks in Eisenach und ehrenamtliches Vorstandsmitglied der IG Metall) | Thomas Steinhäuser (Bevollmächtigter der IG Metall Suhl-Sonneberg und stellvertr.

Bevollmächtigter der IG Metall Eisenach) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt

in Bad Orb ausgebildet worden. Mit dem Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz wurde eine direkte Ansprache der Mitglieder möglich, sie über Seminarangebote zu informieren, sie zu motivieren und bei der Administration zu unterstützen. Und da war es fast schon naheliegend, dass man auch in das andere Projekt einsteigt. Deswegen war gar nicht die Frage ob, sondern nur wie und wie schnell so ein Projekt gemacht wird. Man hat Vorkenntnisse, man hat schon Arbeit gemacht. Und die Erweiterung in diese Richtung der Weiterbildungsmentoren passte ganz einfach. Das hat der Bildungsausschuss übrigens auch genauso gesehen.

ddm: Thomas, wie sieht der Entscheidungsprozess aus Sicht der IG Metall aus?

Thomas Steinhäuser: Für uns Hauptamtliche in der IG Metall in Eisenach fing der Prozess kritischer an. Das will ich offen gestehen. Als wir angesprochen wurden, ob wir Interesse haben, an dem Projekt mitzuarbeiten, war der erste Reflex: Wir haben unsere Prioritäten eher in der Bildungsarbeit der IG Metall und dazu haben wir genau die von Bernd genannten Bildungsberater in den Betrieben. Unsere Fragen waren, was ist jetzt mit Lernmentoren neu und anders, warum brauchen wir dafür noch mal diesen Aufwand? Relativ schnell war dann aber klar, dass es in diesem Projekt um etwas Anderes geht als um unsere interne, klassische Bildungsarbeit. Es geht darum, dass wir nicht abwarten können und wollen, bis Arbeitgeber merken, dass im Betrieb, in der Belegschaft Veränderungen in der Qualifizierungsstruktur erfolgen müssen. Sondern, dass wir als Betriebsräte und Vertrauensleute uns selber wachsam vorbereiten müssen. Dazu brauchen wir im Betrieb über die Spezialisten im Betriebsrat und auch über das Hauptamt der IG Metall hinaus Unterstützung. Wir brauchen Kolleginnen und Kollegen, die sich um solche Fragen kümmern. Kolleginnen und Kollegen, welche die Bestandsaufnahmen machen, die fragen, in welche Richtung wir im Betrieb Qualifikationen brauchen, wo wir Qualifikationen haben, die möglicherweise nicht genutzt werden und wie wir beides, Nachfrage und Weiterbildungsinteresse zusammenführen können. Wie können wir zudem Arbeitgeber initial ansprechen und was gibt es dafür für Wege, Instrumente und Unterstützung?

Und deswegen haben wir gesagt, das ist wichtig ist, dass wir uns im Betrieb zum ersten einen gewissen Überblick verschaffen und dass wir zweitens mit den Leuten ins Gespräch kommen wollen und ihnen „von Kollege zu Kollege“ Mut machen und sie über die Qualifikationsangebote informieren und ihnen helfen wollen, den Schritt zu gehen. Das Besondere ist ja, dass unsere Mentoren die Kolleginnen und Kollegen auf Augenhöhe ansprechen. Sie sprechen damit auch innere Widerstände anders an als der Arbeitgeber das per Anweisung probiert.

Die Geschäftsstelle macht unsere betrieblichen Kolleginnen und Kollegen für ihre Arbeit fit, z.B. werden sie darüber qualifiziert, was es für Qualifizierungswege gibt, was es für Instrumente der Unterstützung gibt, was es aber auch möglicherweise an Schwierigkeiten gibt, was steht im Tarifvertrag dazu etc.. Und in dieser Überlegung haben wir uns in der Geschäftsstelle gefragt, ob wir das auch betrieblich stemmen können. Denn dazu braucht es ja auch eine betriebliche Basisstruktur. Und da sind wir eben genau auf zwei Betriebe in der Geschäftsstelle gekommen, über die wir gesagt haben, da ist der Bedarf mit großer Wahrscheinlichkeit mit am höchsten in unserer Region, nämlich bei Opel und Bosch in Eisenach. Und sie sind zugleich unsere beiden größten Betriebe im Metallbereich. Zudem gibt es dort aus dem Betriebsrat heraus und flankiert durch die Vertrauensleutearbeit eine betriebliche Anknüpfungsstruktur, die uns zu dem Schluss kommen ließ, dort lässt sich das Projekt sicherlich gut verankern.

03-19 Lebensbegleitendes Lernen: Braucht Weiterbildung ein neues Narrativ?

von: Bernd Lösche (Betriebsratsvorsitzender des Opel-Werks in Eisennach und ehrenamtliches Vorstandsmitglied der IG Metall) | Thomas Steinhäuser (Bevollmächtigter der IG Metall Suhl-Sonneberg und stellvertr.

Bevollmächtigter der IG Metall Eisenach) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt

ddm: Könnt ihr noch einmal zugespitzt sagen, was für euch der Kern des Projektes ist?

Thomas Steinhäuser: Ich glaube, der Kern des Projektes liegt in der Sensibilisierung dafür, dass lebensbegleitendes Lernen gewollt sein und auch vermittelt werden muss. Das kann entweder der Arbeitgeber durch betriebliche Veränderungen erzwingen. Oder aber es gelingt, die Menschen mitzunehmen und darauf einzustimmen, dass das auch ein Gewinn sein kann, wenn Weiterbildung nicht nur an den Arbeitsplatz und den Arbeitgeber gekoppelt ist, sondern auch ein Pluspunkt für die persönliche und berufliche Karriere sein kann. Möglicherweise auch mit Brüchen, die heute noch keiner kennt. Mich spricht in diesem Projekt an, dass es uns gelingt, die Menschen einzuladen und darauf einzustimmen, mitzumachen.

Bernd Lösche: Ich möchte noch einmal auf die Veränderungen in der Automobilindustrie zurückkommen. Dort, in den Unternehmen der Automobilindustrie, aber auch der Zulieferer, passiert aus meiner Sicht folgendes. Die Personalabteilungen werden in ihrer Einstellungspolitik immer restriktiver. Sie wissen nicht, was auf sie zukommt. Teilweise müssen sie auch schon Personal abbauen. Wenn aber die Einstellungspolitik restriktiver wird, dann ist klar, dass man das vorhandene Bildungsniveau nutzen muss, um zukünftige Stellen im Betrieb zu besetzen. Dann merken die Personalabteilungen schnell, dass da noch Qualifizierungsbedarf vorhanden ist. Die Personalabteilung – und das ist meine Kritik - reagiert meistens erst dann, wenn der Veränderungsprozess unmittelbar bevorsteht.

Die Weiterbildungsmentoren, auch die Betriebsräte können dagegen viel früher auf den Qualifizierungsprozess einwirken. Entscheidend ist für mich, dass der Impuls aus der betrieblichen Praxis kommt, also nicht daraus, was sein könnte, sondern was tatsächlich ist. Wenn z.B. im Zuge der Übernahme von Opel zu PSA mit Ausnahme der Azubis keine Einstellungen getätigt werden, dann weiß man, dass irgendwann Wissen, Bildung und Qualifizierung verloren gehen. Personalpolitik muss vorausschauend gemacht werden, sie muss in Halbdekaden denken, wenn im Durchschnitt eine Hochschulausbildung fünf Jahre dauert. Aber ich glaube nicht, dass es in den nächsten Jahren zu vielen Einstellungen kommt. Meine Meinung ist, dass wir viel mehr aus unserem „eigenen Saft“ leben müssen. Und da spielt die Frage, wen qualifiziere ich wohin, und gelingt es mir, die Kolleginnen und Kollegen mitzunehmen, eine immer größere Rolle.

Bernd Lösche: Noch eine Ergänzung: Thomas sagte bereits, dass die Sensibilisierung für lebenslanges Lernen ganz wichtig ist. Das ist auch für mich ein Kern des Projektes. Jetzt ist es aber so, dass wir schon seit 15 Jahren immer mal wieder in ganz verschiedenen Projekten neue Sachen probiert haben. Aus unserer Sicht war deswegen das Besondere an diesem Projekt, zu sagen, es reicht nicht für Weiterbildung zu sensibilisieren, sondern auch zu sagen: „Leute ihr müsst“. Und genauso wichtig ist, wie ich die Leute anspreche, nämlich auf Augenhöhe unter Kollegen. Das war für uns das Neue. Das sehe ich wie Thomas.

Thomas Steinhäuser: Das möchte ich noch einmal unterstreichen: Das ist etwas anderes, wenn der Vertrauensmann, der sonst mit mir zusammen in der Schicht arbeitet, mir während der Arbeit ein paar Sätze zuruft. Was viel wichtiger ist, natürlich haben wir das auf Betriebsversammlungen, in IG Metall-Veranstaltungen und bei anderen Gelegenheiten immer gesagt, wir haben auf das lebensbegleitende Lernen hingewiesen. Du kommst mit dem Wissensstand am Anfang des Berufslebens nach Abschluss einer Erstqualifizierung nicht durch das Arbeitsleben. Und die Kolleginnen und Kollegen fragen zurück:

03-19 Lebensbegleitendes Lernen: Braucht Weiterbildung ein neues Narrativ?

von: Bernd Lösche (Betriebsratsvorsitzender des Opel-Werks in Eisennach und ehrenamtliches Vorstandsmitglied der IG Metall) | Thomas Steinhäuser (Bevollmächtigter der IG Metall Suhl-Sonneberg und stellvertr.

Bevollmächtigter der IG Metall Eisenach) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt

„Was heißt das für mich? Was könnte ich machen? Was gibt es für Wege? Wie werde ich bezahlt?“
Deswegen ist es wichtig, auch konkret Antworten parat zu haben, z.B. was gibt es denn momentan für Instrumente, für Akteure, für Hilfestellungen, wo kann ich mich hinwenden, wie wird die Maßnahme bezahlt. Also die ganzen wichtigen Detailfragen.

ddm: *Also die Vertrauensleute müssen auch entsprechend vorbereitet sein, wenn sie zu Weiterbildungsmentoren werden?*

Thomas Steinhäuser: Genauso ist es. Und dafür muss die IG Metall bereit sein, das ist ihre Aufgabe.

ddm: *Nachdem ihr sehr anschaulich die Ziele des Projektes beschrieben habt, stellt sich die Frage, ob die Ziele aus eurer Sicht erreicht worden sind.*

Thomas Steinhäuser: Ich fange mal mit einem salomonischen Satz an. Wir sind mitten im Prozess. Die Ziele erreichen wir quasi jeden Tag neu und sind dennoch nicht ganz am Ziel. Insofern würde ich eher eine Prozessveränderung beschreiben wollen. Es ist schon feststellbar, dass wir in den beiden projektbeteiligten Betrieben eine höhere Sensibilisierung für die Frage haben, was da auf uns zukommt und wie wir dem begegnen können. Also ein bisschen stärker weg von der Ohnmacht.

Wir sind auch schon bei ganz konkreten betrieblichen Ansätzen, wo von Betriebsrat oder von Vertrauensleuten Vorschläge an den Arbeitgeber herangetragen und von diesem dann Maßnahmen auf den Weg gebracht worden sind, in denen Qualifizierung, und zwar individuelle Qualifizierung, eine Rolle spielte. Dabei wurden auf Initiative des Betriebsrates und der Vertrauensleute die Agentur für Arbeit, die Industrie- und Handelskammer und noch andere Akteure einbezogen. Die man durch die Schulungen der IG Metall auch kannte als Betriebsrat, als Vertrauensmann oder Vertrauensfrau. Es ist eine gute Erfahrung sagen zu können, guck mal, mein Kollege, der hat sich hier noch mal angestrengt, hat eine Weiterbildung gemacht oder hat einen Abschluss nachgeholt. Es gibt eine ganz andere Öffentlichkeit für das Thema im Betrieb als zuvor.

ddm: *Hat sich denn auch für die IG Metall am Ort etwas verändert?*

Thomas Steinhäuser: Die Wirkung war eher andersherum. Da ich gewissermaßen als Person Gesicht und Stimme der Aus- und Weiterbildung der IG Metall in Thüringen bin, werde ich von externen Akteuren verstärkt auf das Projekt angesprochen. Und in der Regel sind die Kommentare ausgesprochen positiv. Dass sich betriebliche Kollegen als Mentoren um Weiterbildung kümmern, wird sehr wohl wahrgenommen.

ddm: *Wie stellt sich die Frage aus Sicht des Betriebsratsvorsitzenden?*

Bernd Lösche: Aus meiner Sicht wird man davon ausgehen müssen, dass das Projekt noch lange laufen muss, bis es im Alltag angekommen ist. Es muss solange laufen, bis wir dazu eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen haben, in der das Prozedere, das Vorgehen miteinander, und zwar zwischen Arbeitgeber und Mentoren, festgeschrieben ist. Davon sind wir noch weit entfernt. Und solange wir das nicht haben, wird der Projektcharakter bleiben.

03-19 Lebensbegleitendes Lernen: Braucht Weiterbildung ein neues Narrativ?

von: Bernd Lösche (Betriebsratsvorsitzender des Opel-Werks in Eisennach und ehrenamtliches Vorstandsmitglied der IG Metall) | Thomas Steinhäuser (Bevollmächtigter der IG Metall Suhl-Sonneberg und stellvertr. Bevollmächtigter der IG Metall Eisenach) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt

Zum Beispiel ist es wichtig, die Mentoren auch immer weiter zu qualifizieren, weil sich die Bildungsangebote ständig verändern. Wir müssen vor allen Dingen ihren Werkzeugkoffer immer nachjustieren. Und da gibt es ja immer wieder neue Möglichkeiten und Anforderungen. Ein Beispiel: Das Werk ist wegen des Umbaus in die Kurzarbeit gegangen. Da sind die Weiterbildungsmentoren losgegangen und haben gesagt: "Lasst uns die Kurzarbeit nutzen. Wir haben viele Menschen, die im Lager- und Logistikbereich arbeiten, die industriefremde Berufe haben und keine Lageristen etc. sind. Lasst uns doch ein Projekt nach dem Qualifizierungs-Chancengesetz auflegen und dort die Leute qualifizieren." Der Arbeitgeber käme ja niemals auf die Idee, das zu machen. Die Ausbildung hat hier keine 300 Meter Luftlinie von der Geschäftsstelle entfernt stattgefunden und zwar während der Kurzarbeit. Die Teilnehmer haben uns eine positive Rückmeldung gegeben. Ein paar Kollegen haben auch die Ausbildereignung gemacht.

Der Arbeitgeber übernimmt übrigens seinen Teil. Er übernimmt die Prüfungsgebühren und hat die Lernmittel bezahlt. Am Anfang gab es noch Probleme mit der Frage der Finanzierung der Abschlussprüfung. Das ist jetzt geklärt. Und zwar gibt es da jetzt einen Kompromiss. Alle, die die Abschlussprüfung bestehen, kriegen die Kosten vom Unternehmen bezahlt.

ddm: Aus eurer Erfahrung braucht das Projekt auch ein Umfeld von Institutionen?

Thomas Steinhäuser: Wenn wir über abschlussorientierte Weiterbildungen reden und das wollen wir, dann geht das gar nicht im eigenen Saft. Dann brauchst du externe Stellen. Dann müssen wir gucken, dass wir die Kontakte herstellen. Deswegen haben wir z.B. die zuständigen Verantwortlichen aus der IHK eingeladen, wir waren im Betrieb beim Bildungsausschuss und bei den Mentoren. Wir haben auch die Fachleute der Agentur für Arbeit, nämlich die, die dort die entsprechenden Qualifizierungsförderungen bearbeiten, eingeladen. Unser Ziel ist, dass man auch als Mentor zum Hörer greifen kann, ohne dass die IG Metall eingreifen muss und dass direkt vom Betrieb aus mit den Fachleuten gesprochen wird. Das entlastet übrigens auch die Geschäftsstelle.

Bernd Lösche: Ohne, dass die IG Metall diese Vernetzungsstruktur zwischen Betrieb, IG Metall, der Arbeitsagentur und den anderen Institutionen geschaffen hätte, wäre das nie etwas geworden. Da sieht man ganz klar, dass es eine ganz enge Verzahnung geben muss zwischen IG Metall und den betrieblichen Kollegen.

Und die IG Metall bleibt auch in Zukunft ganz wichtig für das Projekt, denn bis du freihändig laufen kannst, das ist ein irrer, langer Prozess. Es scheiden mal Leute aus oder neue kommen dazu. Jemand muss sich um die regelmäßigen Treffen der Bildungsmentoren kümmern oder den Werkzeugkoffer aktuell halten.

Am Anfang hatten wir uns im Betrieb mit dem Bildungsberater wirklich nur auf gewerkschaftliche Bildung eingelassen. Jetzt ist das ganze Spielfeld berufliche Bildung dazu gekommen. Das macht das Projekt so interessant. Denn wir haben jetzt die berufliche Bildung, und die Betriebsvereinbarung dazu sowie den Tarifvertrag besser im Blick. Und die gewerkschaftliche Bildungsberatung findet ja parallel auch noch statt. Bis dahin, dass auch die IG Metall-Betriebsräte von den Mentoren über die Betriebsratsqualifizierungen beraten und administrativ unterstützt werden.

03-19 Lebensbegleitendes Lernen: Braucht Weiterbildung ein neues Narrativ?

von: Bernd Lösche (Betriebsratsvorsitzender des Opel-Werks in Eisennach und ehrenamtliches Vorstandsmitglied der IG Metall) | Thomas Steinhäuser (Bevollmächtigter der IG Metall Suhl-Sonneberg und stellvertr.

Bevollmächtigter der IG Metall Eisenach) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt

ddm: *Du hast gesagt, dass die Mentoren noch Unterstützung von der IG Metall brauchen. Kürzlich hat der Gewerkschaftstag beschlossen, dass die Mentoren eine Aufgabe der IG Metall werden sollen. Das heißt, wir haben jetzt guten Grund uns zu überlegen, wie das Konzept dazu konkret aussehen soll. Wie könntet ihr euch die Zukunft der Mentoren in der IG Metall vorstellen?*

Thomas Steinhäuser: Wir haben dazu in der Geschäftsstelle eine Diskussion. Möglicherweise braucht man über die individuelle betriebliche Rolle hinaus Angebote und Vernetzungen. Das heißt, wir müssen überlegen, ob wir auf der Geschäftsstellenebene eine Art Arbeitskreis oder ein Austauschtreffen einrichten sollten. Das muss nicht so streng formalisiert, abschreckend klingen. Sondern unsere Idee ist eine Art kollegiales Coaching, Feedback, also, dass man sich trifft und darüber spricht, an was man gerade arbeitet, wie man Lösungen angegangen ist.

Zudem - und das hat Bernd gerade schon angesprochen - müssen wir auch stärker eine regelmäßige Auffrischung mit Fakten in den Blick nehmen. Da ändern sich die gesetzlichen Bestimmungen regelmäßig. Es geht um Teilhabechancen-Gesetz, um das Qualifizierungs-Chancen-Gesetz. Es gibt ganz neue Instrumente, die man natürlich auch den Akteuren vor Ort, die dann die Gespräche und Beratungen durchführen, nahebringen muss. Das macht die Geschäftsstelle in aller Regel für Betriebsräte im Rahmen von Betriebsratsschulungen auf der Basis des Betriebsverfassungsgesetzes. Da können aber Mentoren nicht teilnehmen, die als Vertrauensleute in der Regel nicht Betriebsratsmitglieder sind. Das heißt, es müsste möglicherweise entweder eine Überlegung geben, wie wir die Kolleginnen und Kollegen mit einbeziehen können, vielleicht indem wir mit dem Arbeitgeber eine Verabredung treffen. Oder aber, dass man unabhängig davon auch ein zentrales Bildungsangebot entwickelt, z.B. könnte die IG Metall einmal im Jahr in einem Seminar ein Update zu den gesetzlichen Veränderungen für Bildungsmentoren anbieten. Möglicherweise gelingt es auch, eine Art Mentoren-Grundausbildung, so nenne ich sie jetzt mal, zu verstetigen. Denn für eine Geschäftsstelle ist die Anzahl derer, die angesprochen werden können, überschaubar.

ddm: *Über drei Jahre hat ein Kollege, Lutz Ewald, das Anschieben der Arbeit übernommen. Wie schätzt ihr das ein, kann das von der IG Metall in Eisennach auch in anderen Betrieben übernommen werden? Kann das eine Geschäftsstelle schultern?*

Thomas Steinhäuser: Ich finde, das ist nicht Aufgabe der Geschäftsstelle. Da braucht es ein zentrales Angebot für eine Art Grundausbildung. Das kann aus meiner Sicht fünf Tage sein, wie wir das in dem Projekt auch hatten. In der Übersetzung in die Praxis ist die Geschäftsstelle gefragt. Das kann nicht dem Zufall überlassen bleiben. Da muss ein Qualitätsanspruch eingelöst werden. Vor Ort müssen wir sehen, wie wir mit Unterstützung der Geschäftsstelle die Übersetzung in Betrieb A, B und C und die Vernetzung zwischen den Betrieben in der Region hinbekommen.

Bernd Lösche: Ich würde die Verknüpfung zur Referentenausbildung der IG Metall machen. Das leistet die Geschäftsstelle nicht, sondern da gibt es zentrale Angebote vom Bezirk beziehungsweise sogar auch noch darüber hinaus. Ich glaube, es muss ein zentrales Angebot geben. Und wenn ich mal von der Bezirkssicht ausgehe, der Bezirk hat ja immer einen Ausbildungsgang zur Bildungsberater-Ausbildung gemacht, dann muss man sich überlegen, ob ich das eben als Mentoren-Ausbildung stricke und um das Feld der beruflichen Qualifizierung erweitere und vielleicht auch noch den Instrumentenkoffer

03-19 Lebensbegleitendes Lernen: Braucht Weiterbildung ein neues Narrativ?

von: Bernd Lösche (Betriebsratsvorsitzender des Opel-Werks in Eisennach und ehrenamtliches Vorstandsmitglied der IG Metall) | Thomas Steinhäuser (Bevollmächtigter der IG Metall Suhl-Sonneberg und stellvertr.

Bevollmächtigter der IG Metall Eisenach) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt

weiterentwickelt. Der Instrumentenkoffer, der ist ja dahingehend schwierig zentral zu machen, weil die einzelnen Bundesländer auch ihre eigenen Fördermöglichkeiten haben. Der Geschäftsstelle kommt wiederum die Bedeutung zu, zu gucken, ob der Instrumentenkoffer in Hessen anders aussehen muss als der z.B. in Thüringen.

Und ein zweiter Gedanke. Man muss die erfreulichen Beschlüsse des Gewerkschaftstages bewerten und die Diskussion jetzt auch in den Tarifkommissionen führen. Es muss eventuell mit den Beschlüssen des Gewerkschaftstages auch andere Anforderungen an den Qualifizierungstarifvertrag geben.

ddm: *In dem hinter uns liegenden Projekt war der größte Schritt, die Kollegen davon zu überzeugen, dass sie genau die richtigen sind, um solche Mentoren zu werden. Kann das die Geschäftsstelle leisten?*

Thomas Steinhäuser: Ja, ausdrücklich. Aber das ist mit jedem Bildungsangebot so. Egal, wen ich zu einem Seminar der IG Metall einlade, der Kollege oder die Kollegin wird sagen: „Fünf Tage von Zuhause weg, wie soll das bitte gehen?“. Also ich muss unabhängig vom Inhalt diese Erstüberwindung zur Weiterbildung vor Ort klären. Und das klappt, glaube ich, dann gut, wenn Kolleginnen und Kollegen begeistert wiederkommen und anderen erzählen, was es für sie gebracht hat. Für die Geschäftsstelle ist die Frage, wie man die Kommunikation zwischen denen organisiert, die Interesse haben könnten, es aber noch nicht wissen, und jenen, die diesen Schritt schon gemacht haben.

Bernd Lösche: Das Kollegen auf dich zu kommen, ist nach meiner Erfahrung eher eine seltene Ausnahme. In der Regel gehst du auf Leute zu und fragst. Dann muss man noch mal sagen, dass das Bildungsangebot doch etwas für dich sein könnte. Und im Prozess entpuppen sich dann ganz viele als Liebhaber dieses Prozesses. Das wissen wir aber am Anfang nicht. Das ist aber auch nicht schlimm. Das ist eine ganz normale menschliche Reaktion.

ddm: *Spürt ihr, dass die positive Ausstrahlung des Projektes eine Auswirkung hat?*

Bernd Lösche: Ja. Man merkt das jetzt zum Beispiel bei der Lager- und Logistik-Ausbildung. Die Kollegen haben davon berichtet. Da sagt mir mein Kollege, der im Betrieb für die Lernmentoren verantwortlich ist, dass er mittlerweile von interessierten Kollegen angesprochen wird, dass es Kollegen gibt, die auch mitmachen wollen. Das wird natürlich jetzt immer schwieriger. Weil, wir sind aktuell im Anlauf eines neuen Modells. Wir brauchen nun Personal. Wir können momentan keinen freistellen. Aber es gibt Nachfragen.

Die Frage, ob das Projekt in der Fläche wahrnehmbar Erfolg hat, hängt von vielen Faktoren ab. Ich will das an dem Beispiel der Bildungsberater-Ausbildung machen. Ob dort die Seminare belegt worden sind oder nicht, hat damit zu tun gehabt, wie die Seminare beworben worden sind. Dann haben wir in den Betrieben, unterschiedliche Voraussetzungen. Wir haben Betriebe, da gibt es Leute, die sind bildungsaffin, die kümmern sich um Bildung. Die nehmen die Bildungsprogramme, gehen an die Leute heran und machen das quasi ohne Ausbildung. Dann gibt es Betriebe, da gibt es das überhaupt nicht. Da fällt es in die Rolle der betrieblichen Betreuer der IG Metall zu sagen, um mir vielleicht auch zukünftig Arbeit zu ersparen, brauche ich gut ausgebildete Leute, die wenigstens erstmal diesen Teil der Bildung

03-19 Lebensbegleitendes Lernen: Braucht Weiterbildung ein neues Narrativ?

von: Bernd Lösche (Betriebsratsvorsitzender des Opel-Werks in Eisenach und ehrenamtliches Vorstandsmitglied der IG Metall) | Thomas Steinhäuser (Bevollmächtigter der IG Metall Suhl-Sonneberg und stellvertr. Bevollmächtigter der IG Metall Eisenach) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

~~Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt~~

und Qualifizierung übernehmen. Das war in der Vergangenheit so und ich glaube, das wird in der Zukunft auch so sein. Ob das Projekt dann nicht zum Rohrkrepierer wird und anhält, hat was damit zu tun, wie die Leute, die ausgebildet werden, das Erlernte in die Praxis umsetzen. Darauf hat die Geschäftsstelle nur wenig Einfluss. Da wird es bestimmt am Ende Betriebe geben, da wird das funktionieren. Dann wird es andere Betriebe geben, wo das nicht funktioniert.

Meine Wahrnehmung ist, dass hier in der Region eine Insolvenz nach der anderen angemeldet wird. Was man doch irgendwann mal hinkriegen muss, ist, dass wir nicht erst im Insolvenzfall anfangen uns zu überlegen, wie und was denn qualifiziert wird, sondern in dem laufenden Prozess, also dann, wenn Kurzarbeit angemeldet wird. Wo auch die Arbeitsagentur proaktiv mit einsteigen kann. Und zwar bevor es in die Transfergesellschaft geht. Und wenn es doch in die Transfergesellschaft gehen muss, dann wäre es schön, wenn wir dort schon Orientierungen hätten, wohin wir denn qualifizieren könnten.

ddm: Vielen Dank für das Gespräch!