

Arbeit@Büro

INFODIENST DER IG METALL FÜR KAUFLEUTE

Interview

Rainer Brötz, BiBB: „Die Arbeitgeber sind gefordert, in die Personalentwicklung zu investieren und Beschäftigten Anreize zu geben, sich fortzubilden.“

SEITE 2

Aus der Praxis

Beim Anlagenbauer Alstom können Beschäftigte Zeitguthaben ansparen, um sie für individuelle Qualifizierungsmaßnahmen zu nutzen.

SEITE 3

Zahlen & Fakten

Eine aktuelle Umfrage des DIHK belegt: Weiterbilden lohnt. Mehr als 60 Prozent der befragten Beschäftigten konnten sich dadurch beruflich verbessern.

SEITE 4

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Die Zeiten, in denen man einen Beruf erlernt hat und aus dieser Qualifikation bis zur Rente schöpfen konnte, sind längst vorbei. Aber was ist angesagt, um sich beruflich weiterzuentwickeln? Mit welchen Qualifizierungen hält man sich fit, um im Job bestehen zu können?

Es gibt über 50 kaufmännische Ausbildungs- und einige aufbauende Fortbildungsberufe. Dazu einen regelrechten Dschungel darauf bezogener Bildungsangebote. Das macht es nicht leicht, zu beurteilen, welche Weiterbildung wirklich sinnvoll ist. Hinzu kommt: Viele Unternehmen unterstützen lernwillige Kaufleute nicht. Sie machen keine Bedarfsanalysen, bieten dementsprechend wenig zielgerichtete Qualifizierungen an und sorgen auch nicht für Bildungszeiten oder -freistellungen.

Klare Vorteile haben Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsräten. Nach einer neuen Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) beeinflussen Betriebsräte die Weiterbildungsaktivitäten privater Unternehmen positiv. Firmen, in denen Betriebsräte mitbestimmen, böten häufiger Weiterbildungsmaßnahmen an als Betriebe ohne Betriebsrat, so die IAB-Umfrage. Und der Anteil der Beschäftigten, die an Bildungsmaßnahmen teilnahmen, sei in mitbestimmten Unternehmen deutlich größer.

Für Betriebsräte zählt Weiterbildung zu den zentralen Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Viele von ihnen verfügen über Zusatzqualifikationen, um Beschäftigte kompetent zu beraten. Diese Chancen sollten Sie nutzen, sprechen Sie Ihren Betriebsrat an!

Ihre Redaktion

Gute Arbeit, gute Bildung: Kaufleute müssen sich qualifizieren Neue Wege beschreiten

Die Arbeitssituation von kaufmännischen Angestellten hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien, neue Formen internationaler Zusammenarbeit, häufige Umstrukturierungen und Lean-Office-Strategien krepeln die Bürowelt um. Aufgaben und Verantwortlichkeiten wandeln sich. Für Kaufleute wird es daher immer wichtiger, sich beruflich weiterzubilden. Sei es um am Ball zu bleiben, im Unternehmen weiterzukommen oder um sich neu zu orientieren. Die IG Metall unterstützt sie dabei, ihre Ansprüche durchzusetzen.

Nach ihrer kaufmännischen Ausbildung und 15 Jahren Berufstätigkeit wollte sich Sabine Stoiber, Betriebswirtin bei der Aluminium-Gießerei Pinter Guss in Deggen-dorf, beruflich weiterentwickeln. Die allgemein schlechte Konjunktur verschaffte ihr im Krisenjahr 2008 zeitliche Freiräume. Da

entschied sie sich zu einer Fortbildung als Fachwirtin. „Ich wollte mir neue berufliche Perspektiven eröffnen und dem Arbeitgeber zeigen, dass ich flexibel bin.“

Damals war sie die Älteste in ihrem Kurs. „Den finanziellen und zeitlichen Aufwand musste ich alleine stemmen. Das war nicht leicht, aber persönlich hat es mir gut getan, mich auf etwas Neues einzulassen.“

Weiterbilden lohnt

Nach der Fortbildung entschied sie sich, noch weiter aufzusatteln: zum Betriebswirt. Das Unternehmen bezahlte die Weiterbildung. Sie bekam zwar keine Zusage für einen Karrieresprung, aber die Aussicht auf einen gesicherten Job. Inzwischen ist sie auch nebenberuflich als Dozentin für Aufstiegsfortbildungen bei der IHK tätig. Damit sind neue berufliche Entwicklungs-

(Fortsetzung Seite 2)



möglichkeiten verbunden. „Außerdem lässt es die neue Tätigkeit zu, Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren“, so Sabine Stoiber.

Wie diese Betriebswirtin erkennen heute immer mehr Kaufleute, dass es sich lohnt, sich beruflich weiterzubilden. Sie befinden sich gegenwärtig in einem Strudel neuer Herausforderungen. Häufige Umstrukturierungen, vielfältigere und anspruchsvollere Arbeitsaufgaben, flache Hierarchien, mehr Verantwortung und nicht zuletzt die internationale Vernetzung und Zusammenarbeit: Dahinter verbergen sich Chancen und Risiken. Wer mithalten will, muss sich qualifizieren. Erst recht, wer sich beruflich weiterentwickeln möchte und eine neue Position anstrebt. Die Gefahr ist groß, ansonsten beruflich in einer Sackgasse zu landen.

Ständig neue Anforderungen

Kaufmännische Angestellte stehen vielfach unter hohem Druck. Sie sind zunehmend gefordert, schnell und flexibel zu handeln und sich stets auf neue Situationen einzulassen. Aber wie sie mit neuen Aufgaben und wechselnden Anforderungen fertig werden, bleibt ihnen oft allein überlassen. Viele von ihnen haben daher das Gefühl, nicht gut genug gerüstet zu sein, um Erwartungen erfüllen, vereinbarte Ziele erreichen und ihre Arbeit bewältigen zu können. Auf lange Sicht kann dies negative gesundheitliche Folgen nach sich ziehen. Andauernde

Überforderung, Stress und Burnout sind gerade unter Bürobeschäftigten inzwischen weit verbreitet.

Die meisten Unternehmen kümmern sich noch zu wenig um die Weiterbildungsbedürfnisse von Bürobeschäftigten. Vornehmlich richten sie ihre Weiterbildungsangebote als reine betriebliche Anpassungsmaßnahmen auf einzelne Berufs- und Altersgruppen aus.

Weiterbilden mit System

Nur selten wird die Weiterbildung von kaufmännischen Angestellten in den Betrieben systematisch angegangen. Mancher Arbeitgeber stellt heute lieber hochqualifizierte Nachwuchskräfte ein, anstatt langjährig Beschäftigten über bedarfsorientierte Weiterbildung die Chance zu geben, sich beruflich zu entwickeln und ihr betriebliches Know-how zu erweitern. Damit allerdings vergeudet er Potenziale und Kompetenzen.

Für Norman Fass, Leiter kaufmännisches Produktmanagement und überfachliche Weiterbildung bei der Salzgitter Service und Technik GmbH, wäre es beispielsweise wünschenswert, kaufmännische Auszubildende über die reine Ausbildungszeit hinaus zu fördern. „Insbesondere die Spezialkenntnisse im Bereich EDV sind weiter ausbaufähig. Diese könnten die vielfältigen Erfahrungen in den unterschiedlichen Betriebsabteilungen während der Ausbildung gut ergänzen.“ Das Potenzial guter Mitar-

beiter könne so gefördert und im Unternehmen gehalten werden.

Aus Sicht der IG Metall sind Qualifikationsbedarfspläne sowie Karrierepläne für Büroberufe und darauf bezogene systematisierte Aufstiegsfortbildungen etwa zum Fachwirt weitere wichtige Ansatzpunkte. Beispielhaft ist etwa die seit einem Jahr bestehende neue Fortbildung „Fachkaufleute für Büro- und Projektorganisation“, die auch die IG Metall mitentwickelt hat.

„Die stiefmütterliche Behandlung insbesondere von kaufmännischen Angestellten bei der betrieblichen Weiterbildung muss ein Ende haben“, fordert Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. Die Gewerkschaft will daher das Thema verstärkt in die Unternehmen hineinragen.

Entscheidend ist allerdings, dass Kaufleute ihre Ansprüche an Qualifizierung und berufliche Entwicklung offensiv anmelden. Die örtlichen Betriebsräte und die IG Metall stehen ihnen dabei zur Seite.

➤ Weitere Informationen:

Die IG Metall bietet Orientierungshilfen für Kaufleute, die sich weiterbilden möchten:

- Bildungsportal WAP, mit Informationen zu einzelnen Berufen: www.wap.igmetall.de
- Jobnavigator zur beruflichen Zukunftsberatung: www.jobnavigator.org

NACHGEFRAGT



... bei Rainer Brötz, BiBB, Leiter des Arbeitsbereichs „Kaufmännische-betriebswirtschaftliche Dienstleistungsberufe, Berufe der Medienwirtschaft“ beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), Bonn

Auf welche aktuellen beruflichen und betrieblichen Veränderungen müssen sich Kaufleute einstellen?

Rainer Brötz: Im Prinzip ist es ein ganzes Bündel von Faktoren, das die Arbeit von kaufmännischen Angestellten nachhaltig verändern

wird. Das belegt eine neue soziologische Studie im Auftrag des BiBB. Dazu zählt ganz wesentlich die wachsende Informatisierung der Arbeit und – damit verbunden – der verstärkte Umgang mit Kommunikationsmitteln und -techniken. Für Kaufleute wird es künftig ebenfalls immer wichtiger, betriebswirtschaftlich im Rahmen der kaufmännischen Steuerung und Kontrolle zu denken und zu handeln. Die Themen „Absatzwirtschaft“ und „Nachhaltigkeit“ werden dabei eine stärkere Rolle spielen. Das gleiche gilt für Fragen der Ethik und Moral. Überdies werden von ihnen neben umfassendem Fachwissen in wachsendem Maße auch kommunikative Fähigkeiten im Umgang mit Kunden, Mitarbeitern und Vorgesetzten verlangt.

Daraus folgt für die Aus- und Weiterbildung?

Rainer Brötz: Aufgabe der Sozialparteien, Ministerien und des BiBB ist es, diese Anforderungen in die Aus- und Fortbildungsgänge von Kaufleuten zu integrieren. Darin sind wir in den letzten Jahren gut vorangekommen. Etwas schwer tun wir uns noch beim Thema „Nachhaltigkeit“. Und wir müssen uns auch

damit stärker auseinandersetzen, dass künftig vor allem solche Kaufleute gefragt sind, die nicht nur unternehmerisch, sondern selbstbewusst und stärker eigenverantwortlich handeln. Das wirft die Frage auf: Wie kann man Kritikfähigkeit und Reflektion in den Fortbildungsordnungen verankern?

Wie werden die Unternehmen diesen Ansprüchen in der betrieblichen Weiterbildung gerecht?

Rainer Brötz: Viele Aktivitäten der Unternehmen werden von uns nicht erfasst. Daher können wir keine allgemeinen Aussagen treffen. Bei der Aufstiegsfortbildung scheint mir allerdings noch zu wenig zu passieren. Der Berufsbildungsbericht weist für ganz Deutschland 110 000 Teilnehmer für Fortbildungs- und Meisterprüfungen aus. Das ist eindeutig zu wenig, um den künftigen Bedarf vor allem nach mittleren Fach- und Führungskräften mit breiten kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Kompetenzen zu befriedigen. Daher sind die Unternehmen gefordert, in die Personalentwicklung zu investieren und Beschäftigten Anreize zu geben, sich fortzubilden.



Foto: PantherMedia

Alstom: Qualifizierungskonto und Zuschüsse

Der Anlagenbauer Alstom Transport in Salzgitter fördert seine Beschäftigten, insbesondere auch Kaufleute, beispielhaft. Der mit der IG Metall 2010 abgeschlossene Standortsicherungsvertrag sieht eine Wochenarbeitszeit von 36 Stunden vor. Hiervon wird den Beschäftigten eine Arbeitsstunde pro Woche auf einem Zeitkonto gutgeschrieben. Dieses Guthaben kann für Qualifizierungsmaßnahmen genutzt werden. „Für kaufmännische Angestellte gibt es ein betriebliches Bildungsangebot oder auch die Möglichkeit, sich extern weiterzubilden“, sagt Reinhard Kratzert, Betriebsrat und Mitglied des Bildungsausschusses. „Wenn die individuell ausgesuchte Maßnahme nicht nur der Person, sondern auch dem Unternehmen zugeht, finanziert es diese mit – in manchen Fällen sogar bis zu hundert Prozent.“

Volkswagen: Über den Tellerrand schauen

Bei Volkswagen Osnabrück gibt es ein vielschichtiges Weiterbildungsangebot für alle Berufsgruppen. „Wir unterstützen vor allem auch die gesellschaftspolitische Weiterbildung im Rahmen von Bildungsurlaub“, sagt Petra Nolte, Bildungsbeauftragte im dortigen Betriebsrat. „Es wird in jedem Beruf – gerade auch im kaufmännischen Bereich – immer wichtiger, über den Tellerrand zu schauen. Reine Anpassungsfortbildungen, die bei Volkswagen im Rahmen unseres konzernweiten Bildungsportals angeboten werden, reichen dazu nicht aus. Daher beraten und unterstützen wir die Beschäftigten, ihren Bildungsurlaub zu beanspruchen.“

Mahle: Gezielte Frauen-Förderung durch Qualifizierungsprojekt

Beim Stuttgarter Automobilzulieferer Mahle haben sich die beruflichen Anforderungen in den Bereichen Assistenz und Sachbearbeitung in den letzten Jahren stark gewandelt. Neue Technologien und veränderte Aufgaben stellen insbesondere langjährig Beschäftigte vor neue Herausforderungen. Von ihnen werden häufig neue Kompetenzen verlangt. Dies betrifft vor allem Frauen, die in diesen Bereichen beschäftigt sind. In einem gemeinsamen Qualifizierungsprojekt „Erfahrungen nutzen, Ressourcen erweitern“ des Stuttgarter Betriebsrats sowie der Personal- und Weiterbildungsabteilung zusammen mit dem IMU-Institut Stuttgart ging es darum, den aktuellen Qualifikationsbedarf systematisch zu erfassen. „Auf dieser Grundlage haben wir beispielhafte Weiterbildungsmaßnahmen entwickelt, die die Kolleginnen gezielt für sich nutzen können“, berichtet Betriebsrätin Irmgard Hauff. „Besonders hilfreich waren individuelle Weiterbildungsgespräche, um die Angebote weiter zu optimieren.“

KURZ & KNAPP

Qualifizierungs-Tarifvertrag: Mehr Bildung mit Tarif

Seit 2006 gibt es in allen Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie den Tarifvertrag „Qualifizierung“. Die IG Metall, die diesen Tarifvertrag auf den Weg gebracht hat, appelliert an die Unternehmen, diesen intensiv zu nutzen, um die Belegschaften systematisch weiterzubilden. Das gilt vor allem in Krisenzeiten, um qualifizierte Fachleute zu halten. Zunehmend wichtig ist es aber auch, Weiterbildung als Daueraufgabe zu begreifen, um ein Unternehmen mit Hilfe qualifizierter Beschäftigter kontinuierlich innovativ und nachhaltig weiterzuentwickeln.

Nach dem Tarifvertrag muss der Arbeitgeber den Betriebsrat einmal jährlich über technische und organisatorische Veränderungen informieren, um den Qualifizierungsbedarf abzuschätzen und entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen für die Beschäftigten einzuleiten. Zudem haben Arbeitnehmer mindestens einmal im Jahr die Möglichkeit, im Gespräch mit dem Arbeitgeber den persönlichen Qualifizierungsbedarf zu klären.

Für den Fall, dass eine Bildungsmaßnahme betrieblich notwendig oder zweckmäßig ist, um beispielsweise eine höhere Qualifikation zu erreichen, trägt der Arbeitgeber die Kosten. Geht es vor allem um eine persönliche Qualifizierung, muss dieser die Maßnahme nicht finanzieren.

Aufstiegsfortbildung

Speziell für Kaufleute, die sich für eine Tätigkeit im Bereich der mittleren Führungsebene qualifizieren möchten (als Fachwirte, Fachkaufleute oder operative IT-Professionals), hat die IG Metall ein Faltdokument herausgegeben, das Antworten auf häufig gestellte Fragen gibt. Es informiert zudem über die wichtigsten Aufstiegsfortbildungen und will kaufmännischen Angestellten Mut machen, sich beruflich neue Perspektiven zu eröffnen – auch ohne Abi oder Studium.

➤ **Weitere Informationen:** Das Faltdokument und nähere Auskünfte sind beim Betriebsrat oder der örtlichen IG Metall erhältlich.



ARBEIT@BÜRO

INFODIENST DER IG METALL FÜR KAUFLEUTE

ZAHLEN & FAKTEN

Weiterbildungs-Umfrage des DIHK: Qualifizieren bringt Vorteile

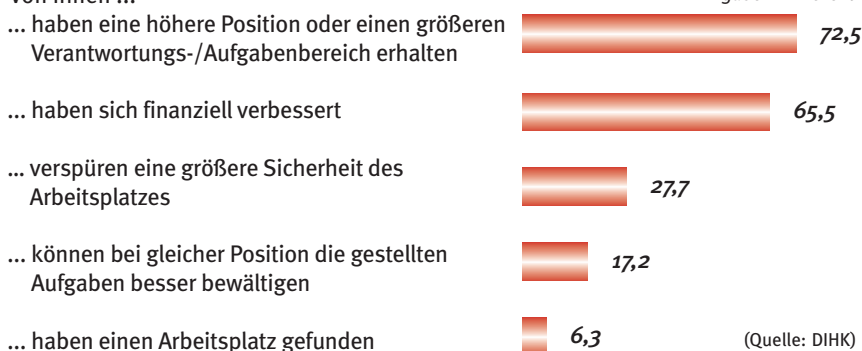
Weiterbilden lohnt sich. Sogar mehr denn je. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) aus dem vergangenen Jahr. Von befragten 97 000 Absolventen einer Aufstiegsfortbildung gaben mehr als 60 Prozent an, dass sie sich durch Weiterbil-

dung beruflich verbessern konnten. Drei bis fünf Jahre nach ihrem Abschluss hatten sogar 70 Prozent davon profitiert, dass sie sich qualifiziert hatten. Das betraf insbesondere dual Ausgebildete, die sich berufsbegleitend zu Fachwirten, Fachkaufleuten, Industrie- und Fachmeistern, Betriebswirten usw. weiterbildeten. Der Erfolg hatte die meisten (drei Viertel der Befragten) sogar motiviert, sich darüberhinaus noch weiter zu qualifizieren.

Weiterbilden lohnt

Für zwei Drittel der Befragten hat sich Weiterbildung vorteilhaft ausgewirkt.

Von ihnen ...



WAP

Uni ohne Abi? Das geht!

Mit einem besonderen Informationsangebot wendet sich die IG Metall an qualifizierte Berufstätige, die studieren möchten. Das Bildungsportal WAP der IG Metall (www.wap.igmetall.de) informiert über die Möglichkeiten, über den „zweiten Bildungsweg“ nachträglich die Hochschulzugangsberechtigung zu erwerben oder über den „dritten Bildungsweg“ direkt ins Studium zu gelangen. Dazu gibt es eine Übersicht darüber, wie dies in einzelnen Bundesländern geregelt ist. Außerdem finden sich dort Hinweise auf finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten und Stipendien. Überdies werden Vorbereitungsangebote und spezielle Studienprogramme für beruflich qualifizierte vorgestellt, die studieren möchten.

► **Weitere Informationen:**
www.wap.igmetall.de



Was mich mal grundsätzlich interessieren würde: Wie kommt man ganz nach oben, ohne daß man zum Schwein wird?!

IMPRESSUM

Arbeit@Büro – Infodienst der IG Metall für Kaufleute
Herausgeber: IG Metall Vorstand, Berthold Huber, Detlef Wetzel, Bertin Eichler
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt/Main
Redaktion: Carina Veit, Gabriele Hanke
Text und Gestaltung: WAHLE & WOLF
Druck: apm, 64295 Darmstadt

SEMINARE

Vom Beruf ins Studium

Wer neue berufliche Wege gehen und ein Studium aufnehmen will, ist oft unsicher: Was ist effizientes Lernen? Wie schaffe ich es, den Stoff zu bewältigen, aber auch die eigenen Bedürfnisse nicht aus dem Auge zu verlieren? Das Seminar befasst sich mit Lern- und Arbeitsstrategien für ein erfolgreiches Studium. Ausgehend von den Lernerfahrungen und -ressourcen der Teilnehmer/-innen lernen diese neue Methoden kennen, um ihr Lernverhalten zu optimieren.

Termin: 7. bis 10. Juli 2013, Seminarnummer: LHo2813, Ort: Lohr

Betriebliche Weiterbildung gestalten

Betriebsräte können bei der betrieblichen Weiterbildung weitgehend mitbestimmen. Mit dem Qualifizierungstarifvertrag der IG Metall haben sie zudem in vielen Unternehmen eine gute Grundlage, um Weiterbildungsbedarfe zu analysieren, entsprechende Bildungsangebote für Beschäftigte auf den Weg zu bringen und die Qualität der betrieblichen Weiterbildung zu beeinflussen. Das Seminar vermittelt hierfür das notwendige Know-how.

Termin: 25. bis 27. September 2013, Seminarnummer: LHo8913, Ort: Lohr

Weiterbildung zum Lernmentor

Lebenslanges Lernen ist der Schlüssel für Beschäftigte, um sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln. Lernmentoren können sie dabei beraten und unterstützen, ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Sie stehen oft auch Betriebsräten und Vertrauensleuten zur Seite, um ihnen dabei zu helfen, ihre Aufgaben bei der betrieblichen Weiterbildung und Qualifizierungsbedarfsplanung kompetent wahrzunehmen.

Termin: 16. bis 21. Juni 2013, Seminarnummer: LHo2513, Ort: Lohr

Informationen & Anmeldung:

www.igmetall.de/bildung oder in Ihrer Verwaltungsstelle vor Ort