



Ausbilderinfo

Die Kommission für Bildung und Qualifizierung des GBR informiert

Die Kommission für Bildung und Qualifizierung des Gesamtbetriebsrats möchte Euch, liebe Kolleginnen und Kollegen in der Berufsausbildung, ab sofort in unregelmäßigen Abständen über aktuelle Entwicklungen in Sachen Ausbildung bei DC und über Verhandlungsstände zum Thema DaimlerChrysler Ausbildungssystem (DCAS) informieren. Wichtig ist uns dabei, dass Ihr kurz und bündig erfahrt, welche Positionen und Einschätzungen der Betriebsrat zu den verschiedenen Themen hat.

Die Unternehmensleitung plant mit der Einführung des DaimlerChrysler Ausbildungssystems (DCAS) eine grundlegende Veränderung der technischen Berufsausbildung bei DaimlerChrysler. Kernpunkt ist die Vereinheitlichung und Standardisierung der Ausbildung. Die Kernkompetenzen und Kernprozesse sollen standortübergreifend definiert werden.

Wir sind der Meinung, dass das Unternehmen dabei sowohl die langfristige Sicherung des Unternehmenserfolges als auch die gesellschaftliche Verantwortung gegenüber der Jugend im Blick haben muss.



Gerade in Zeiten des Ausbildungsplatzmangels muss ein Unternehmen wie DaimlerChrysler eine Vorreiterrolle einnehmen. Investition in Ausbildung ist auch Zukunftsinvestition und sichert den Nachwuchs für unser Unternehmen.

Der Gesamtbetriebsrat stellt sich nicht prinzipiell gegen eine Standardisierung und die effektive Organisation der Ausbildung. Was wir nicht wollen, ist eine Standardisierung um jeden Preis. Bedingung für eine Weiterentwicklung des Ausbildungssystems ist, dass die hohe Qualität, für die DaimlerChrysler bekannt ist, beibehalten wird, denn gerade unsere hochwertigen Produkte brauchen hochqualifizierte Mitarbeiter. Und eine gute Ausbildung ist ganz klar ein Wettbewerbsvorteil.

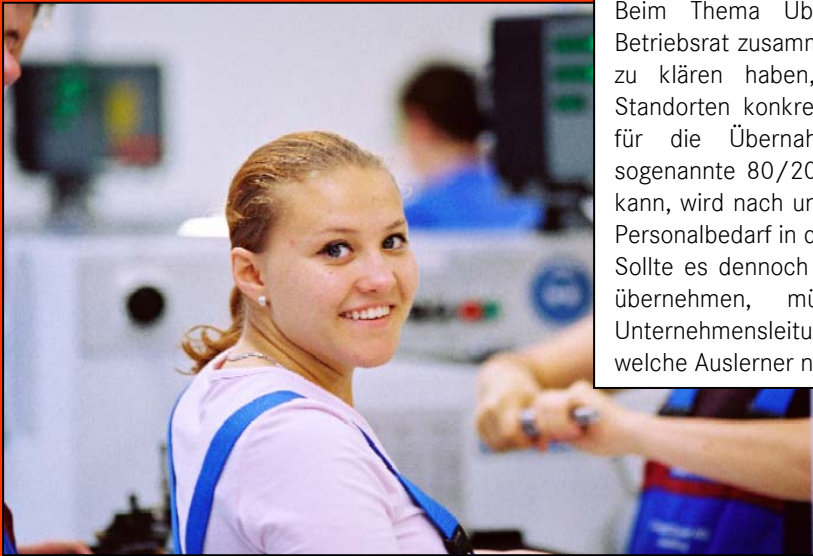
2002 hat der Gesamtbetriebsrat zusammen mit der Unternehmensleitung „Grundpositionen zur Berufsausbildung“ verabschiedet. An diesen Grundpositionen halten wir fest. Einem höheren Anteil an 2-jährigen Berufen werden wir energisch entgegentreten. 3- und 3½-jährige Berufe müssen weiterhin unser Standard sein. Für uns gilt nach wie vor, dass nur gut und breit ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Anforderungen einer flexiblen Arbeitswelt gerecht werden können.

Nun hat sich Herr Fleig bei der DC Ausbildungskonferenz am 23.4.2007 in Kassel klar positioniert. Ziel der Bildungspolitik soll eine komplette Neugestaltung der Berufsbildung in der BRD sein, in der eine 2-jährige Berufsausbildung die Grundlage bildet und darauf aufbauend – je nach betrieblichem Bedarf – weitere Module ausgebildet werden. Herr Fleig berichtete, dass DaimlerChrysler auch in den Arbeitgeberverbänden und in der Politik unterwegs sei, um die Weiterentwicklung des Bildungssystems in diese Richtung zu beeinflussen.



Die Kommission für Bildung und Qualifizierung sieht hierin eine grundsätzliche Abkehr von dem bisher gemeinsam getragenen Geist in der Ausbildungspolitik. Allein auf die Kosten der Ausbildung zu schauen, halten wir für einen fatalen Fehler.

Das DC Ausbildungssystem ist noch kein fertiges System, das nur umgesetzt werden muss. Der Betriebsrat ist hier in der Mitbestimmung und wir werden im weiteren Prozess für eine hohe Qualität der Ausbildung streiten.



Übernahmeprozess

Beim Thema Übernahme von Auszubildenden wird der Betriebsrat zusammen mit der Unternehmensleitung im Herbst zu klären haben, wie die Beschäftigungssituation in den Standorten konkret aussieht und welche Konsequenzen dies für die Übernahme unserer Auszubildenden hat. Die sogenannte 80/20-Regelung, die erstmals Anwendung finden kann, wird nach unserer Ansicht nur dann relevant, wenn kein Personalbedarf in den Werken vorhanden ist. Sollte es dennoch nicht möglich sein, alle Auszubildenden zu übernehmen, müssen wir einige Punkte mit der Unternehmensleitung klären, darunter zum Beispiel wann welche Ausbilder nach welchen Kriterien ausgewählt werden.

Kaufmännische Berufsausbildung der Zukunft

Das Projekt „Kaufmännische Berufsausbildung (KBA) der Zukunft“, das nicht Teil des DC Ausbildungssystems ist, steht noch ganz am Anfang. Auch hier ist das Ziel eine Standardisierung der Ausbildung. Momentan gibt es nur erste Überlegungen, wie diese Vereinheitlichung über alle Standorte hinweg aussehen könnte. Um eine erste Analyse zu erhalten, werden unter anderem auch Ausbilder interviewt und befragt. Die Kommission für Bildung und Qualifizierung hat zwei Paten benannt, die das Projekt „KBA der Zukunft“ intensiv begleiten werden.

Personalentwicklung für Ausbilder

Auch das Projekt „PE für Ausbilder“ wurde auf der DC Ausbildungskonferenz präsentiert. Für neue Ausbilder ist vorgesehen, dass sie nach 2 bis 4 Jahren, die sie in der Ausbildung tätig waren, wieder herausrotieren in die Fabrik. Nach einer gewissen Zeit kann dann wieder in den Ausbildungsbereich hineinrotiert werden. Die Unternehmensseite spricht hier von einem „gesunden Wechsel“ zwischen Fabrik und Ausbildung. Klar ist, dies geht nur im Rahmen der Mitbestimmung des Betriebsrates und muss mit ihm vereinbart werden. Wir befürchten in diesem Zusammenhang, dass es zukünftig nicht sehr attraktiv sein wird, in die Ausbildung zu gehen. Eine wirkliche Personalentwicklung für Ausbildungsmeister lässt dieses Konzept nicht erkennen.



Reduzierung der Berufsbilder

Die Reduzierung der Berufsbilder wurde einseitig vom Unternehmen festgelegt. Der Gesamtbetriebsrat hat dies kritisiert und fordert hier eine Überprüfung.

Für Rückfragen und Anregungen wendet Euch an den Vorsitzenden der Kommission für Bildung und Qualifizierung im Standort.

Impressum

Wolfgang Nieke, Vorsitzender der Kommission für Bildung und Qualifizierung in den Werken
wolfgang.nieke@daimlerchrysler.com