

Es gilt das gesprochene Wort

Redebeitrag von Daniel Hügli, Zentralsekretär syndicom

Mit sozialpartnerschaftlichen Lösungen die Arbeitnehmenden qualifizieren und bei der digitalen Transformation mitnehmen

Sperrfrist bis am Dienstag, 27. Oktober 2020, um 10.00 Uhr.

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Fachkräftemangel wird heute vielfach als Grund aufgeführt, wenn ICT-Arbeitsplätze im Ausland aufgebaut werden statt diese in der Schweiz neu zu schaffen. Für uns ist in diesem Zusammenhang entscheidend, dass die Unternehmen ihre Verantwortung dafür übernehmen, dass die Arbeitnehmenden sowohl im Unternehmen als auch in der Branche bzw. im Berufsfeld arbeitsmarktfähig bleiben. Dazu braucht es nicht nur ein Bekenntnis zu lebenslangem Lernen, sondern auch eine vorausschauende betriebliche Bildungspolitik. Die Erkenntnisse der vorliegenden Studie zeigen es auf: Es besteht Handlungsbedarf für Politik, Unternehmen und Branche im Zusammenspiel mit den Sozialpartnern.

Sozialpartnerschaftliche Lösungen begünstigen Weiterbildung

Die Studienergebnisse belegen die Diskrepanz zwischen Weiterbildungswunsch der ICT-Beschäftigten und tatsächlichem Weiterbildungsbesuch. Denn rund 30 Prozent der befragten ICT-Berufstätigen konnten sich nicht in dem Umfang weiterbilden, wie sie es sich gewünscht hätten. Ganze 80 Prozent möchten auch im Folgejahr eine berufsorientierte Weiterbildung besuchen. Dies zeigt, dass es in den Unternehmen verbindliche Regeln braucht, die einen Anspruch auf die Entwicklung der Arbeitsmarktfähigkeit für alle festlegen.

Solche Beispiele gibt es bereits heute: Wir haben als Sozialpartnerin bei Swisscom bereits 2018 fünf Weiterbildungstage aushandeln können, die jährlich bezogen werden können. Diese fünf Tage gelten als bezahlte Arbeitszeit und können von den Mitarbeitenden auf der Grundlage des Gesamtarbeitsvertrags eingefordert werden. Auch in anderen Gesamtarbeitsverträgen in der ICT-Branche, die wir verhandeln, ist ein solches Weiterbildungsrecht verankert.

Regelungen nützen Arbeitnehmenden und Unternehmen

Wie wir in der Studie gesehen haben, wirken sich Weiterbildungsregelungen in Arbeitsverträgen positiv auf die Rahmenbedingungen aus. Dort, wo es Regelungen gibt, wird auch eher eine finanzielle Unterstützung für Weiterbildungsaktivitäten gewährt. Wo solche Weiterbildungsregelungen fehlen, sind Arbeitnehmende häufiger in der Situation, dass sie aus Zeitmangel keine Weiterbildung besuchen können. Mit einem Gesamtarbeitsvertrag wird der Anspruch für alle Arbeitnehmenden garantiert und die einheitliche Umsetzung sichergestellt.

Und dies im beidseitigen Interesse: Weiterbildung auf Arbeitszeit verkürzt zwar die „produktive“ Arbeitszeit, erhöht aber mittel- und längerfristig die Produktivität insgesamt und ist deshalb auch als Investition zu betrachten. Gerade aktuell in Zeiten von zunehmender Arbeit im Homeoffice bietet sich die Gelegenheit, zusätzliche Weiterbildungsgelegenheiten zu schaffen. Unternehmen können so den Zugang zu Online-Bildungsangeboten zur Verfügung stellen, wo teils sogar Zertifikate erlangt werden können.

Digitale Transformation gelingt nur mit den Beschäftigten

Denn die Unternehmen stehen in der Verantwortung, die Arbeitnehmenden vorausschauend aus- und weiterzubilden im Hinblick auf die digitale Transformation der Arbeitswelt. Die Bildungsmassnahmen müssen also frühzeitig eingeleitet werden, damit sich die Arbeitnehmenden für neue Stellenprofile die nötigen Fähigkeiten aneignen können. Dies bedingt vielfach einen Paradigmenwechsel in der betrieblichen Bildungspolitik. Dadurch kann das Wissen im Unternehmen behalten werden, da die Arbeitnehmenden rechtzeitig für die Transformation bereit sind und diese mitmachen können. Eine solche Bildungspolitik kann Personalabbau reduzieren und als Folge dessen die Kosten für Neueinstellungen vermindern.

Da gemäss der Studie tendenziell eher jüngere Männer mit hohem Bildungsabschluss von den Weiterbildungsmöglichkeiten profitieren können, gilt es auch für die Branche und die Politik, gezielte Massnahmen umzusetzen und zu unterstützen: also für alle zugängliche Aus- und Weiterbildungen zum Beispiel für Frauen, ältere Beschäftigte und Menschen mit Migrationshintergrund.

Recht auf permanente Bildung bedingt die nötigen Mittel

Wenn Kantone bei der Bildung abbauen und Budgets kürzen, dann ist das eine verfehlte und kurzsichtige Politik. Es gibt zwar heute gesetzlich keinen individuellen Anspruch und kein Recht auf Weiterbildung. Kantone und Bund haben aber bereits jetzt den Auftrag, für ein bedarfsgerechtes Angebot an berufsorientierter Weiterbildung zu sorgen bzw. dieses zu fördern und zu unterstützen. Kinder und Jugendliche sowie Personen im erwerbsfähigen Alter sollen sich nach ihren Fähigkeiten bilden sowie aus- und weiterbilden können. Die Bundesverfassung legt dies als Sozialziel fest. Es reicht aber nicht, dass Bund und Kantone heute nur ergänzend und in Abhängigkeit ihrer verfügbaren Mittel dieses Ziel anzustreben haben. Es braucht ein einklagbares Recht auf permanente Bildung. Dieses Recht als individueller Anspruch muss niederschwellig einforderbar sein und die sozialen Ungleichheiten in Bezug auf Bildung berücksichtigen.

Hier können auch die Berufsberatung und die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren eine wichtige Rolle spielen, u.a. mit Informations- und Beratungsmassnahmen bzw. Finanzierungsleistungen über die Arbeitslosenversicherung. Und auch wir leisten unseren Beitrag: syndicom unterstützt berufsorientierte Weiterbildungen von Gewerkschaftsmitgliedern mit finanziellen Beiträgen.