

Menschen machen Innovationen

Tarifpolitische Gestaltung

Berufliche Weiterbildung

Gerold Haag

tarifpolitische
grundsätze

Folie 1

Menschen machen Innovationen

Leitfragen zum Thema:

- Wie gewichten wir die gesetzliche Initiative und tarifvertragliche Lösungen im strategischen Vorgehen?

Wollen wir die Umsetzung in einer einheitlichen Kampagne angehen oder sollen fachbereichsspezifische Wege Vorrang haben?

Soll der Qualifizierungstarifvertrag in Zusammenhang mit anderen qualitativen Ansätzen gebracht werden, also wie z.B. bei der IGM in Baden-Württemberg als Teil einer Kampagne „Gute Arbeit“?

Menschen machen Innovationen

- **Soll Weiterbildung mit Eingruppierung verknüpft werden?**

Entsteht dadurch das Problem, dass wir ungewollt einen „Bremseffekt“ auslösen? Oder dass kurzfristige Anpassungsqualifizierungen dominieren werden, weil diese billiger sind? Andererseits ist die Kosten-Nutzen-Bilanz der Kollegen ein Kriterium für Teilnahme oder Nichtteilnahme.

- **Ressourcenaufbringung hinsichtlich Kosten und Zeit?**

Sollen wir die individuelle Eigenbeteiligung der Beschäftigten, die teilweise schon gängige Praxis ist, von vorneherein anbieten oder sollte diese nicht Ergebnis der Verhandlungen und damit eine Kompromisslösung sein?

Menschen machen Innovationen

- **Sollen wir quantifizierte Freistellungszeiten für einen Weiterbildungsanspruch festschreiben (also z.B. 5 Tage) ?**
Oder sollen die Zeiten Ergebnis von einer durch einen Rechtsanspruch abgesicherten individuellen und betrieblichen Bedarfsermittlung sein? Gehen wir mit Zeitenfestschreibung nicht das Risiko mangelnder Nutzung (wie beim Bildungsurlaub) ein, die uns dann gewerkschaftspolitisch eher schadet?
- **Soll die kollektive Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs Priorität haben oder die individuelle?**
Oder geht es um die intelligente Integration von individueller Bedürfnisse des Einzelnen mit einer betrieblichen Weiterbildungsbedarfsplanung?

Menschen machen Innovationen



- **Welche Rolle können spielen WB-Fonds spielen?**

In Frankreich gibt es gesetzliche WB-Fonds. Wie sehen wir das Verhältnis von betrieblicher und überbetrieblicher Finanzierung? Wie passen Fondslösungen zu einer Eigenbeteiligung?

- **Brauchen wir eine Klassifizierung nach beruflicher und allgemeiner Bildung, die betrieblich oder individuell veranlasst ist?**

Sind Veranlassung und Verwertbarkeit Kriterien für mehr oder weniger individuelle Beteiligung an Zeit- und Kostenaufbringung? Müssen wir nicht gerade die vielen „Grauzonen“ dazwischen regeln?

Menschen machen Innovationen

Tarifpolitische Zielperspektiven:

Weiterbildungsbegriff

Berufliche Weiterbildung ist die Erhaltung, Verbesserung, und Entwicklung berufs- bzw. arbeitsbezogener Kenntnisse und Fähigkeiten. Berufliche bzw. arbeitsbezogene Kenntnisse und Fähigkeiten enthalten u.a. technisch-fachliche, soziale, kommunikative und politische Dimensionen.

Berufliche Weiterbildung dient der Entfaltung der Persönlichkeit, insbesondere der beruflichen bzw. tätigkeitsbezogenen Entwicklung, dem Erhalt der Beschäftigung, der allgemeinen Entwicklung der Arbeitswelt und der demokratischen Gestaltung unserer Gesellschaft.

Menschen machen Innovationen

Berufliche Weiterbildung baut auf die beruflichen Erstausbildung auf, indem sie die bis dahin erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten erhält, sie verbessert, sie weiter entwickelt oder neue Qualifikationen (Umschulung) ermöglicht.

Berufliche Weiterbildung kann intern (betrieblich, unternehmensbezogen) und extern (über- bzw. außerbetrieblich) stattfinden. Sie versteht sich als integrierter Bestandteil eines Konzeptes für lebenslanges Lernen.

Menschen machen Innovationen



Rechtsanspruch auf Weiterbildung und Freistellung

Jeder Beschäftigte soll einen Rechtsanspruch auf berufliche Weiterbildung und die dazu erforderliche bezahlte Freistellung von der beruflichen Tätigkeit für mindestens fünf Tage je Kalenderjahr erhalten. Weiterbildungszeit ist Arbeitszeit. Der Anspruch tritt neben etwaige gesetzliche Ansprüche und berührt diese nicht. Der konkrete Umfang des Freistellungsanspruchs ist im Fachbereich bei der Forderungsentwicklung zu diskutieren.

Freistellungsanspruch besteht ebenfalls für Vor- und Nachbereitungszeiten, wie auch für Fahrt- bzw. Reisezeiten im Zusammenhang mit der Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen. Der Rechtsanspruch besteht unabhängig davon, ob der jeweilige Arbeitgeber selbst eigene betriebliche oder überbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen anbietet. Er ist übertragbar zu gestalten, damit auch längere Weiterbildungsphasen möglich werden.

Menschen machen Innovationen

Bei teilflexiblen Arbeitszeitsystemen sind im entsprechenden Umfang Lernzeitkonten (i. S. von Arbeitszeitkonten) auszuweisen. Eine Verrechnung bzw. Anrechnung auf den tariflichen Jahresurlaub ist ausgeschlossen.

Durch tarifliche Vereinbarung kann ergänzend eine Beteiligung der Beschäftigten an der Freistellung für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen bis zur Höhe des Freistellungsanspruches durch den Arbeitgeber vorgesehen werden.

Dafür sind vorrangig Zeitguthaben aus Arbeitszeitkonten bzw. aus Mehrarbeitsstunden zu verwenden.

Menschen machen Innovationen

Ermittlung des individuellen Weiterbildungsbedarfs

Der individuelle Weiterbildungsbedarf wird mit dem jeweiligen Beschäftigten mindestens einmal jährlich ermittelt und beraten. Dabei sind die Wünsche des Beschäftigten, Arbeitsanforderungen, die Wissenserhaltung und Wissenserweiterung, sowie fachliche und soziale Entwicklungsaspekte zu berücksichtigen. Die Ermittlung kann auch in Gruppen bzw. Teams erfolgen, dabei sind jedoch die individuellen Weiterbildungswünsche entsprechend zu berücksichtigen.

Der individuelle Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen und der Teilnahmeanspruch werden zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem bzw. Gruppen vereinbart.

Die Vereinbarung steht unter dem Vorbehalt des Zustandekommens einer betrieblichen Vereinbarung zur Weiterbildung, soweit ein Betriebs- bzw. Personalrat vorhanden ist.

Menschen machen Innovationen

Ermittlung des betrieblichen Weiterbildungsbedarf

Der Arbeitgeber und die Betriebs- bzw. Personalräte haben auf der Grundlage der o.g. Ergebnisse den betrieblichen Weiterbildungsbedarf mindestens einmal jährlich zu ermitteln, zu beraten und gegebenenfalls zu ergänzen.

In einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung über das Weiterbildungsprogramm vereinbaren sie die Umsetzung des betrieblichen bzw. individuellen Bedarfes. Bei Nichteinigung entscheidet zwingend die Einigungsstelle.

Für die Konfliktlösung zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber, bzw. unter den Beschäftigten selbst, wird eine paritätische betriebliche **Weiterbildungskommission** gebildet, die in strittigen Fällen unter Einbeziehung von Sachverständigen entscheidet.

Menschen machen Innovationen

Kostentragung, Finanzierung und Budgetbildung

Die Kosten für die vereinbarten Weiterbildungsmaßnahmen und die Kosten für die bezahlte Freistellung von Beschäftigten, trägt soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich der Arbeitgeber.

Eine andere Verteilung ist bezüglich der Freistellungskosten im Ausnahmefall möglich. Sie bedarf einer ergänzenden, betrieblichen Vereinbarung nach folgendem Grundsatz:

Die Kostenverteilung kann je nach überwiegender Verwertbarkeit der erworbenen Kenntnisse bzw. Fähigkeiten, Eigenanteile der Beschäftigten in Zeitform enthalten.

Dabei sind die Grundsätze der Kostenverteilung tariflich zu regeln

Menschen machen Innovationen

Bei überbetrieblichen und unternehmensübergreifenden Weiterbildungsmaßnahmen kann die arbeitgeberseitige Kostentragung auch durch ein Umlageverfahren innerhalb einer Branche erfolgen.

Zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung können regionale bzw. branchenspezifische Weiterbildungsfonds eingerichtet werden.

Durch tarifliche Vereinbarung kann eine mitbestimmte, finanzielle Beteiligung der Beschäftigten an den Fonds vereinbart werden. Bei dieser Form der Budgetbildung ist eine zusätzliche, individuelle Kostenbeteiligung der Beschäftigten ausgeschlossen.

Menschen machen Innovationen

Weiterbildung für besondere Gruppen

Gruppen von Beschäftigten, die in ihren Berufsverläufen und in ihrer beruflichen Stellung benachteiligt sind, müssen intensiv angesprochen und beteiligt werden. Zur Förderung dieser Gruppen sind zusätzliche spezifische Weiterbildungsangebote und –maßnahmen einzurichten, die gezielt helfen solche Benachteiligungen zu beseitigen.

Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sind die Weiterbildungsmaßnahmen so zu planen, dass eine Teilnahme in Einklang mit dem Umfang und der Verteilung mit der vereinbarten Arbeitszeit und den sozialen Verpflichtungen (z.B. Kinderbetreuung) steht. Beschäftigte in Eltern- und Familienzeit haben ebenfalls einen Anspruch auf Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen. Sie sind entsprechend rechtzeitig über die Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren.

Menschen machen Innovationen



Information und Personalplanung

Die berufliche Weiterbildung leidet nach den bisherigen Erfahrungen unter einem Mangel an Transparenz, Information und Entlastung von arbeitsvertraglichen Pflichten.

Zur Förderung der Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung sind die Beschäftigten ständig umfassend über geplante Maßnahmen individuell, betrieblich und rechtzeitig zu informieren. Sie erhalten frühzeitig eine schriftliche Bestätigung der mit ihnen vereinbarten Weiterbildungsmaßnahmen und der entsprechenden Freistellung.

Im Zusammenhang mit der Vereinbarung der Weiterbildungsmaßnahmen beraten Betriebs- bzw. Personalrat und Arbeitgeber über den Personalmehrbedarf der sich aus den entsprechenden Freistellungen ergibt. Der zusätzliche Personalbedarf ist in die Personalplanung einzustellen. Die Vertretung von Teilnehmern an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen ist während dieser Zeit vom Arbeitgeber sicherzustellen.

Menschen machen Innovationen

Freistellungsanspruch für Sabbat- bzw. Weiterbildungsjahre

Um den Beschäftigten längere Weiterbildungsphasen (z.B. für weiterbildende Studiengänge, Kurse für aufbauende Abschlüsse) oder die allgemeine Weiterentwicklung (z.B. Nachholen von Schulabschlüssen) zu ermöglichen, ist ein **Rechtsanspruch** auf eine ganze oder teilweise, **unbezahlte Freistellung mit Rückkehrrecht** auf den bisherigen Arbeitsplatz und unter Anrechnung der Weiterbildungszeit von bis zu drei Jahren vorzusehen. Die Freistellungen sind beschäftigungswirksam umzusetzen.

Menschen machen Innovationen

Agentur zu Förderung der beruflichen Weiterbildung

Die Tarifparteien gründen für die jeweilige Branche eine Weiterbildungsagentur, die unter der Leitfunktion „Qualitätsmanagement“ folgende Aufgaben übernimmt:

- Entwicklung allgemeiner bzw. branchenbezogener Weiterbildungsstandards und Weiterbildungsmodule,
- Entwicklung allgemeiner bzw. branchenweit anerkannter Weiterbildungszertifikate und Weiterbildungsabschlüsse,
- Entwicklung von gemeinsamen Standards zur Ausbildung von Weiterbildungstrainern,
- Beratung und Unterstützung für betriebliche und unternehmensbezogene Weiterbildungsmaßnahmen,

Menschen machen Innovationen

- Entwicklung und Durchführung von überbetrieblichen, branchenbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen, unter Berücksichtigung von neuen Lern- und Lehrmethoden, wie z.B. E-Learning.
- Zusammenarbeit, insbesondere in den Bereichen Zertifizierung und Qualitätsmanagement, mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung und den sonstigen Trägern der beruflichen Weiterbildung.

Die Gremien der Weiterbildungsagentur sind von den Tarifparteien paritätisch zu besetzen. Die Finanzierung erfolgt über ein Umlageverfahren nach der Anzahl der Beschäftigten in den Mitgliedsunternehmen. Durch tarifliche Vereinbarung kann eine finanzielle und mitbestimmungsbezogene Beteiligung der Beschäftigten vereinbart werden.

Menschen machen Innovationen

Aktuelle Entwicklungen

- Seit 2007 wurden in den Tarifbereichen von ver.di eine Reihe von kleineren Branchen- bzw. Haustarifverträgen zur beruflichen Weiterbildung abgeschlossen
- Im neuen TVÖD und in der Versicherungswirtschaft wurden neue Qualifizierungsregelungen vereinbart, die u. a. einen Rechtsanspruch auf ein jährliches Qualifizierungsgespräch beinhalten.
- Ältere Tarifregelungen wie z.B. bei der Deutschen Telekom und der Druckindustrie wurden verbessert

Menschen machen Innovationen

- Zur Umsetzung des § 5 TVÖD wurden in einem **zweijährigen Modellprojekt** ein Leitfaden und ein gemeinsames Memorandum mit der Arbeitgeberseite erarbeitet, sowie ein Netzwerk für Personal- und Betriebsräte eingerichtet.
 - Ver.di beteiligt sich derzeit intensiv am laufenden ESF-Projekt zur beruflichen Weiterbildung. Es wurden insgesamt 15 Projekte mit einem Fördervolumen von insgesamt ca. 6 Millionen € beantragt bzw. genehmigt.
 - Die Mehrzahl der Projekte befindet sich in der Umsetzungsphase.
- Zukünftig:**
- Einrichtung von zwei Modellberatungsnetzwerken für Betriebs- und Personalräte zum Thema „gute Arbeit“.