

# Tarifpolitische Zielperspektiven zur beruflichen Weiterbildung

Tarifpolitische Grundsatzabteilung ver.di  
Abteilung Berufsbildungspolitik ver.di



Tarifpolitische  
Grundsatzabteilung

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

# **Tarifpolitische Zielperspektiven zur beruflichen Weiterbildung**

Tarifpolitische Grundsatzabteilung ver.di  
Abteilung Berufsbildungspolitik ver.di



*Tarifpolitische  
Grundsatzabteilung*

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**

Herausgeber:  
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.  
Bundesverwaltung  
Ressort 2  
Tarifpolitische Grundsatzabteilung  
Potsdamer Platz 10, 10785 Berlin

Verantwortlich: Margret Mönig-Raane  
Bearbeitung: Mechthild Bayer, Gerold Haag

Gesamtherstellung:  
Hauer+Ege GmbH, Stuttgart  
W-2048-11-0104

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b> .....	4
<b>Tarifpolitische Zielperspektiven</b> .....	7
<b>Problemstellung in der beruflichen Weiterbildung</b> .....	11
<b>Tarifpolitische Rahmenbedingungen</b> .....	14
<b>Mustertarifvertrag zur beruflichen Weiterbildung</b> .....	17

## Einleitung

Das hier vorliegende Arbeitspapier unserer Abteilungen soll einen weiteren Anstoß zur Diskussion um die Gestaltung und Verbesserung der beruflichen Weiterbildung geben.

Wir greifen damit u. a. Beschlüsse des ver.di-Gründungskongresses und der Quellorganisationen auf, die ein verstärktes Engagement von ver.di in Weiterbildungsfragen fordern. ver.di kann mittlerweile auch auf eine ganze Reihe von Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Thema zurückblicken. So wurde erst kürzlich die von der IG-Metall und ver.di in Auftrag gegebene Studie zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung in Frankreich vorgestellt. Die Studie fand bundesweit erhebliche Beachtung.

Gemeinsam mit der IG-Metall und der GEW hatten die ver.di-Gründungsgewerkschaften hbv und IG-Medien schon 1998 „Vorschläge für Bundesregelungen in der beruflichen Weiterbildung“ erarbeitet, die seit ihrer Vorstellung im Jahr 2000 breite Unterstützung aus der Wissenschaft bzw. den Betrieben finden und als Forderungen auch vom diesjährigen DGB-Bundeskongress beschlossen wurden. Die Bundesgesetzinitiative unternimmt vielfältige Aktivitäten, die von der bei ver.di angesiedelten Koordinierungsstelle organisiert werden.

2001 hat der Bundestag eine „Expertenkommission zur Finanzierung lebenslangen Lernens“ eingesetzt, die mittlerweile ihren Zwischenbericht veröffentlicht hat. Die Bestandsaufnahme und Analyse der

Weiterbildungslandschaft in Deutschland zeigen noch einmal deutlich Defizite bezogen auf institutionelle, zeitliche, finanzielle und organisatorische Voraussetzungen für Weiterbildung, die nach unserer Auffassung die Notwendigkeit bundesgesetzlicher Regelungen der Weiterbildung bestätigen. ver.di und die IG-Metall haben die Forderung nach einer gesetzlichen Regelung auf einer Fachtagung in Hannover im Juni 2002 nochmals ausdrücklich erhoben.

Im Februar 2003 wurden Weiterbildungsthemen mit Wissenschaft und Praktikern breit und intensiv auf der ver.di Tagung „Wissen ist was wert“ diskutiert. In den Arbeitgebergremien wird ebenfalls zunehmend über Weiterbildungsfragen gesprochen, auch wenn derzeit noch von den Verbandsspitzen tarifliche oder gesetzliche Regelungen abgelehnt werden. Die rasante Wissensentwicklung stellt vor allem Klein- und Mittelbetriebe vor immer größer werdende Probleme.

Erste Tarifverträge bei der IG-Metall und bei ver.di (Deutsche Telekom) zeigen, dass auf der tarifpolitischen Ebene viel Gestaltungsspielraum vorhanden ist, der genutzt werden kann, auch wenn diese Aktivitäten bundeseinheitliche, gesetzliche Regelungen nicht ersetzen.

### **Was kann also eine innovative Tarifpolitik für die berufliche Weiterbildung leisten?**

Wir haben bei der Entwicklung unseres Diskussionspapiers einerseits auf die

schon vorhandenen Tarifverträge und entsprechende Anwendungserfahrungen, als auch auf die wissenschaftliche Diskussion zum „lebenslangen Lernen“ zurückgegriffen.

Das Papier selbst besteht aus drei Teilen. Zunächst werden die Zielperspektiven in der Form von Eckpunkten, beginnend mit den Grundlagen, vorgestellt. In einem zweiten Teil werden dann die Problemstellungen in der beruflichen Weiterbildung und die tarifpolitischen Rahmenbedingungen skizziert. Den dritten und letzten Teil bildet dann ein Mustertarifvertragsentwurf, der weitgehend die Zielperspektiven umsetzt.

Die folgenden Texte und Regelungsvorschläge sind bisher weder durch den Bundestarifausschuss, noch durch die Gremien der Abteilung Berufsbildungspolitik beschlossen. Gleichwohl haben wir uns dafür entschieden, schon jetzt durch den Druck dieser Broschüre eine breite Diskussion zu initiieren. Wir sind der Auffassung, dass es bei der beruflichen Weiterbildung um ein zentrales Handlungsfeld der Zukunft für Gewerkschaften geht, eine intensive Diskussion in allen Gremien ist daher notwendig. Aus diesem Grund werden wir in 2004 auf einer Fachtagung die Debatte bündeln und vertiefen, bevor die Zielperspektiven dem Gewerkschaftsrat zur Verabschiedung vorgelegt werden.

Bis dahin sind jedoch noch einige wichtige Fragen politisch zu klären bzw. zu beantworten. Insbesondere geht es dabei um die folgenden Fragestellungen:

- 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 Weiterbildungstarifvertrag in Zusammenhang mit anderen qualitativen Ansätzen gebracht werden, also wie z.B. bei der IGM in Baden-Württemberg als Teil einer Kampagne „Gute Arbeit“?
- Soll Weiterbildung mit Eingruppierung verknüpft werden? Besteht nicht die Gefahr, dass wir ungewollt einen „Bremseffekt“ auslösen und kurzfristige Anpassungsqualifizierung dominieren wird, weil diese billiger ist? 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?
- 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 individueller Bedürfnisse des Einzelnen mit einer betrieblichen Weiterbildungsbedarfsplanung?
- Welche Rolle spielen Fonds, wie sie z.B. in Frankreich existieren, im Tarifvertrag? Wie sehen wir das Verhältnis von betrieblicher und überbetrieblicher Finanzierung? Wie passen Fondslösungen zu Eigenbeteiligung?
- Welche Bedeutung hat die Klassifizierung nach beruflicher und allgemeiner sowie betrieblich und individuell veranlasster Weiterbildung, also nach Veranlassung und Verwertbarkeit als Kriterien für die mehr oder weniger individuelle Beteiligung an Zeit- und Kostenaufbringung? Müssen wir nicht gerade die vielen „Grauzonen“ dazwischen einschließlich Ko-Investitionsfragen regeln?

Uns würden eure/deine Vorschläge, Ideen, Kritik, Gedanken und sonstigen Anmerkungen sehr interessieren, deshalb bitten wir um Übersendung an:

Gerold.Haag@verdi.de

oder

Mechthild.Bayer@verdi.de

oder an „ver.di-Bundesvorstand, Tarifpolitische Grundsatzabteilung, Potsdamer Platz 10, 10785 Berlin.

Berlin, 15.12. 2003

**Mechthild Bayer**

Abteilung Berufsbildungspolitik

**Gerold Haag**

Tarifpolitische Grundsatzabteilung

# Tarifpolitische Zielperspektiven

## Grundlagen

Die folgenden tarifpolitischen Zielperspektiven zur beruflichen Weiterbildung sollen es ermöglichen, in den Fach- bzw. Tarifbereichen von ver.di tarifliche Lösungen für die berufliche Weiterbildung zu entwickeln und umzusetzen. Mit diesen Zielperspektiven sind die folgenden grundlegenden gewerkschaftlichen Ziele verknüpft,

- und das Qualifikationsniveau der ArbeitnehmerInnen im Organisationsbereich von ver.di insgesamt zu verbessern und geeignete Lern- und Lehrmethoden zu fördern,
- die Teilnehmerzahlen an der beruflichen Weiterbildung deutlich zu erhöhen,
- besondere Gruppen von Beschäftigten zu fördern,
- die Grundsätze des Gender-Mainstreaming in der Weiterbildung zu verankern,
- die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung branchenbezogen zu sichern und zu regeln,
- die berufliche Weiterbildung in möglichst allen Tarifbereichen von ver.di zu einem vorrangigen Thema zu machen,
- flächendeckend tariflich zu regeln und Weiterbildungsleistungen in den Eingruppierungssystemen zu verankern,
- die Mitbestimmung von Betriebs- und Personalräten in den Fragen der beruflichen Weiterbildung zu erweitern,
- Rechtsansprüche auf Freistellung zur beruflichen Weiterbildung, z.B. auch für Sabbatjahre, tariflich zu verankern,
- die Qualität, die Durchlässigkeit, den Zugang und die Anerkennung beruflicher Weiterbildung und die Position im jeweiligen Eingruppierungssystem zu verbessern.

Diese Zielsetzungen entsprechen weitgehend den Beschlüssen des ver.di Gründungskongresses (Antr.: 07 und 07-1) und den Beschlüssen der Quellorganisationen (hbv: GT 1995 Antr.: 151, ÖTV: Tarifpol. Programm 1997, GT 2001, Antr. H87).

## 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.

- Berufliche Weiterbildung baut auf die berufliche 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.

### 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. 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 über-

tragbar zu gestalten, damit auch längere Weiterbildungsphasen möglich werden. 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 ArbeitnehmerInnen 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.

### Ermittlung des individuellen und betrieblichen Weiterbildungsbedarfs

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

Der individuelle Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen und ein entsprechender Teilnahmeanspruch werden zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem bzw. Gruppen

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

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 ein entsprechendes Weiterbildungsprogramm, mit internen oder externen Maßnahmen, 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.

### **Kostentragung, Finanzierung und Budgetbildung**

Die Gesamtkosten für die vereinbarten Weiterbildungsmaßnahmen und die Kosten, die aus der bezahlten Freistellung von Beschäftigten entstehen, trägt soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich der Arbeitgeber. Eine andere Verteilung bedarf einer tariflichen Vereinbarung und einer ergänzenden betrieblichen Regelung, nach folgendem Grundsatz:

- **Die Kosten sind je nach Verwertbarkeit der erworbenen Kenntnisse bzw. Fähigkeiten und Veranlassung entsprechend aufzuteilen bzw. durch Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer zu tragen.**

Dabei sind die Grundsätze der Kostenverteilung tariflich zu regeln. Die maßnahmenbezogene Kostenverteilung erfolgt durch eine betriebliche Vereinbarung.

Die arbeitgeberseitige Kostentragung ist bei überbetrieblichen und unternehmensübergreifenden Weiterbildungsmaßnahmen im Umlageverfahren innerhalb einer Branche möglich. Zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung können branchenspezifische Weiterbildungsfonds eingerichtet werden. Durch tarifliche Vereinbarung kann eine finanzielle und mitbestimmungsbezogene Beteiligung der ArbeitnehmerInnen an den Fonds vereinbart werden. Bei dieser Form der Budgetbildung ist eine zusätzliche, individuelle Kostenbeteiligung der ArbeitnehmerInnen ausgeschlossen.

### **Weiterbildung für besondere Gruppen und Gender-Mainstreaming**

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.

Die Grundlagen des Gender-Mainstreaming sind durchgängig bei allen Weiterbildungsaktivitäten anzuwenden.

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.

### 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 Arbeitge-

ber 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.

### 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.

### Agentur zur 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 Weiterbildungs-

zertifikate und Weiterbildungsabschlüsse,

- Entwicklung von gemeinsamen Standards zur Ausbildung von Weiterbildungstrainern,
- Beratung und Unterstützung für betriebliche und unternehmensbezogene Weiterbildungsmaßnahmen,
- 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 ArbeitnehmerInnen vereinbart werden.

## Problemstellung in der beruflichen Weiterbildung

Löhne, Gehälter, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit waren schon immer zentrale Bestandteile der Tarifpolitik. Die berufliche Weiterbildung spielte in diesem Zusammenhang jedoch bisher nur eine beiläufige Rolle, so z. B. bei grundlegenden Umstrukturierungen, bzw. in den entscheidenden Rationalisierungsschutzabkommen. Die Tarifpolitik hat in der Vergangenheit Weiterbildungsfragen nur dann aufgegriffen, wenn der Verlust vieler Arbeitsplätze in einer Branche drohte. Als Erklärung für diesen Mangel stellt das WSI z. B. in einer Studie zur Weiterbildung in Tarifverträgen fest:

*„Grundsätzlich betrachten die Gewerkschaften die Regulierung der Aus-, Fort-*

*und Weiterbildung als öffentliche Aufgabe. Ihre Ansprüche auf die Gestaltung und Weiterentwicklung von Qualifizierung und Weiterbildung richten sich denn auch in erster Linie an den Staat bzw. die korporativen Akteure auf diesem Feld. Berufliche Weiterbildung wird deshalb nicht bzw. zumindest nicht in erster Linie, als Aufgabe der gewerkschaftlichen Tarifpolitik angesehen“. (WSI-Informationen zur Tarifpolitik, Sept. 2000).*

Diese Haltung ist sicherlich nicht abzulehnen oder gänzlich falsch. Allerdings ist in diesem Zusammenhang festzustellen, dass sich bisherige Bundesregierungen und die Länder nicht ausreichend für die berufliche und insbesondere die betrieb-

liche Weiterbildung engagiert haben. So fehlt es z. B. nach wie vor an einer entsprechenden Rahmengesetzgebung bzw. gesetzlichen Grundlagen, die Rechtsansprüche, Durchführungswege und verbindliche Standards regeln.

Dieser Mangel wiegt umso schwerer, weil von wissenschaftlicher Seite angesichts des immer schneller werdenden Technologie- und Strukturwandels schon seit Jahren auf die Notwendigkeit von „lebenslangem Lernen“ ausdrücklich hingewiesen wird. Weiterbildung scheint zunehmend über das Maß an Arbeitsplatzsicherheit, über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Einkommen und persönliche Lebensperspektiven der Beschäftigten zu entscheiden. Die Nachfrage nach gering qualifizierten Arbeitskräften nimmt tendenziell weiter ab, während an hoch qualifizierten Arbeitskräften zunehmend ein ungedeckter Bedarf entsteht (Quelle: Expertenkommission Finanzierung lebenslangen Lernens, Zwischenbericht 2002).

International droht die Bundesrepublik den Anschluss in der beruflichen Weiterbildung zu verlieren. So berichtet die Hans-Böckler-Stiftung via Internet:

*„Nur 20% der Beschäftigten zwischen 25 und 54 Jahren nehmen in Deutschland an beruflicher Weiterbildung teil. Deutschland liegt damit nur auf Platz 14 von 17 Staaten. Großbritannien und Schweden auf Platz eins und zwei verzeichnen hingegen Teilnehmerquoten von 50%“. (Quelle: Weiterbildungsbericht der Benchmarking-Gruppe, Bündnis für Arbeit).*

Die Daten berücksichtigen allerdings nicht die unterschiedlichen nationalen Erstausbildungssysteme und ihre Auswirkungen auf die berufliche Weiterbildung. Gleichwohl zeigen sie in der Tendenz, dass in der Bundesrepublik ein erheblicher Nachholbedarf besteht.

Auch die bisher übliche Zuweisung der Regelungskompetenz an die betrieblichen Parteien bzw. die Wirtschaft hat vorhandene Defizite erkennbar nicht beseitigt. Zwar gibt es mittlerweile in vielen Großunternehmen und Verwaltungen Qualifizierungsvereinbarungen, allerdings enthalten sie nur in ganz seltenen Fällen definitive Rechtsansprüche auf betriebliche bzw. berufliche Weiterbildung bzw. die Verpflichtung des Arbeitgebers, ein entsprechendes Angebot zur Verfügung zu stellen. Ob, wie und wer weitergebildet wird, entscheidet daher letztlich in der Regel immer noch der Arbeitgeber. Die in diesem Punkt begrüßenswerte Novellierung des BetrVG wird daran zumindest kurzfristig nur wenig ändern. In den meisten Klein- und Mittelbetrieben ohne betriebliche Interessensvertretungen findet Weiterbildung für die Betroffenen nach wie vor nur in ihrer Freizeit, auf eigene Initiative und auf eigene Kosten statt.

Unternehmensübergreifende Standards, anerkannte Zertifizierungen und Zusatzqualifikationen, verbindliche Weiterbildungskonzepte, qualifiziert ausgebildete Weiterbildungstrainer, Durchlässigkeit und ein systematischer Aufbau von Weiterbildungsmodulen sind bis auf wenige Einzelfälle nicht vorhanden. Im Ergebnis schränkt dies die Verwertbarkeit und die

Attraktivität der Weiterbildung für die Beschäftigten erheblich ein, während die Arbeitgeberseite die berufliche Weiterbildung auf ihr unmittelbares Verwertungsinteresse beliebig zuschneiden kann, ohne sich an gesetzliche Grundlagen oder Tarifverträge halten zu müssen.

Die branchenübergreifenden Probleme und den mangelnden Stellenwert der Weiterbildung im Bildungssystem wird auch eine innovative Tarifpolitik zur betrieblichen bzw. beruflichen Weiterbildung nicht lösen können. Dazu sind dringend gesetzliche Regelungen erforderlich (vergl. Broschüre: Vorschläge für Bundesregelungen in der beruflichen Weiterbildung). In der Hannoveraner Erklärung kommen die IG-Metall und ver.di entsprechend zu dem Schluss:

*„Im ersten Schritt ist deshalb ein Bundesgesetz für die berufliche Weiterbildung zu schaffen, das einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung für alle garantiert. Dieses Rahmengesetz soll den Zugang zur Weiterbildung für alle sichern, für Herstellung institutioneller Verlässlichkeit sorgen, Transparenz herstellen und die Beratung absichern sowie die Gleichwertigkeit der beruflichen und allgemeinen Bildungsabschlüsse sorgen.“*

*Schließlich sollen arbeitsmarktfähige Abschlüsse vorgesehen, Lernzeitan-sprüche abgesichert und klare Finanzierungsregelungen geschaffen werden. Information und die Qualität der Weiterbildung und ihrer Verwertbarkeit zählen zu den wichtigsten Kriterien bei Bildungsentscheidungen. Darum gilt es Qualitätsstandards zu entwickeln und zu sichern.“* (Hannoveraner Erklärung v. 29. 6. 02).

Gleichwohl muss davon ausgegangen werden, dass angesichts politischer Rücksichtnahmen gegenüber der Arbeitgeberseite, leerer öffentlicher Kassen und der deutlich gewordenen Mängel im allgemeinbildenden Schulwesen kaum mit spürbaren und raschen Aktivitäten bzw. Verbesserungen für die berufliche Weiterbildung seitens der Gesetzgeber zu rechnen ist. Es bleibt abzuwarten, ob es uns bzw. den Gewerkschaften und dem DGB gelingen wird, genügend Druck in dieser Frage zu erzeugen. Zweifel sind in diesem Zusammenhang allerdings nicht unangebracht.

Daher stellt sich die Frage, was mittelfristig eine innovative Tarifpolitik auf dem Feld der beruflichen Weiterbildung leisten und an welchen Zielperspektiven sie sich entsprechend orientieren könnte?

## Tarifpolitische Rahmenbedingungen

Die vorherrschende Branchenorientierung des Tarifvertragswesens in der Bundesrepublik dürfte zunächst die Bildung und Durchsetzung von allgemein gültigen Standards und Rechtsansprüchen erschweren. Auch die Schaffung von Durchlässigkeit über die Branchengrenzen hinweg stößt damit auf erhebliche Schwierigkeiten. Ein weiteres Problem besteht darin, einheitliche bzw. vergleichbare Finanzierungsgrundlagen herzustellen. Zusätzlich ist das weiterbildungsspezifische Know-how je nach Branche unterschiedlich stark ausgeprägt. Der Branchenmix von ver.di zeigt darüber hinaus, dass sich die betrieblichen Strukturen in den einzelnen Branchen, wie z. B. bei Banken und im Friseurhandwerk, gravierend unterscheiden.

Bezüglich der Durchsetzungsfähigkeit und in der Umsetzungsgeschwindigkeit dürfte ebenfalls entsprechend mit großen Unterschieden zu rechnen sein. Die tarifpolitische Verwirklichung einer systematischen, beruflichen Weiterbildung, die diesen Namen verdient, ist daher strukturbedingt erschwert und benötigt einen erheblichen Zeitaufwand. Tarifpolitik kann auf dem Feld der beruflichen Weiterbildung auch in letzter Konsequenz nicht gesetzgeberisches Handeln ersetzen. Es geht dabei vielmehr um sich ergänzende und gegenseitig unterstützende Strategien.

Andererseits zeigen zurückliegende gewerkschaftliche Reformprojekte (35-Stun-

den-Woche, 8-Stunden-Tag, 5-Tage-Woche), dass es durchaus möglich ist, auch vor dem Hintergrund unterschiedlicher Branchenstrukturen, in einem relativ überschaubaren Zeitraum zu wichtigen Fortschritten zu kommen.

Die Mindestvoraussetzungen dafür sind allerdings

- ein klares, gut begründetes Konzept,
- die Bündelung möglichst aller gewerkschaftlichen Kräfte,
- eine eindeutige Prioritätensetzung,
- eine flankierende gesellschaftspolitische Initiative,
- die Bereitstellung notwendiger Ressourcen.

Der Flächen- bzw. Verbandstarifvertrag mit seiner immer noch starken, normierenden Kraft bietet die Chance, in gewerkschaftlich organisierten Kernbereichen zuerst Standards zu setzen, denen sich in der Folge kleinere Branchen nicht, bzw. nicht gänzlich entziehen können.

Die Position der Arbeitgeber und ihrer Verbände stellt sich in diesem Zusammenhang zwiespältig dar, einerseits werden verstärkte Initiativen für die berufliche Weiterbildung begrüßt, aber andererseits werden die Regelungsebenen Tarifvertrag und Gesetz strikt abgelehnt. Weiterbildung soll nach ihrer Meinung vor allem betrieblich/unternehmensbezogen oder markt-

## Tarifpolitische Rahmenbedingungen

nah geregelt bzw. organisiert werden. Aus dieser Auffassung ergeben sich in der Folge allerdings zwei, für die berufliche Weiterbildung negative Konsequenzen:

- Zunächst entwertet eine ausschließlich betriebliche/unternehmensbezogene Weiterbildung deren weitere Verwendbarkeit und sie verhindert die zumindest branchenbezogene Anerkennung bzw. Vergleichbarkeit von erbrachten Weiterbildungsleistungen. Marktorientierte Weiterbildungsmaßnahmen sind ebenfalls mit dem Makel der fehlenden Anerkennung und Transparenz behaftet. Diese Angebote der beruflichen Weiterbildung sind daher für die Beschäftigten wenig attraktiv und in der Regel kostspielig. Eine breitere Beteiligung der Arbeitnehmer an beruflicher Weiterbildung wird sich am Ende auf diese Weise nicht erreichen lassen. Dazu bedarf es einer mindestens branchenweiten Anerkennung Weiterbildungsleistungen und einer Verankerung in den tariflichen Eingruppierungssystemen.
- Klein- und Mittelbetriebe werden durch die Ablehnung gesetzlicher und branchenbezogener Regelungen tendenziell von einer systematischen beruflichen Weiterbildung fern gehalten, weil sie oft nicht in der Lage sind, diese selbstständig zu organisieren und weil sie nicht über das notwendige Know-how verfügen.

An Hand dieser Konsequenzen wird erkennbar, dass es auch aus der Arbeitgebersicht einige wichtige Gründe geben müsste, über eine tarifliche Regelungs-

ebene in Weiterbildungsfragen nachzudenken. So wäre es z. B. durch eine verbesserte Qualifikation der Beschäftigten möglich, die innerbetriebliche Flexibilität und die Produktivität deutlich zu erhöhen. Es erscheint daher nicht aussichtslos, mit der Arbeitgeberseite solche Fragen tarifpolitisch zu diskutieren.

Bei der inhaltlichen Gestaltung der beruflichen Weiterbildung ist es möglich, auf einige Vorarbeiten zurückzugreifen, aus denen auch wir die o. g. tarifpolitischen Zielperspektiven entwickelt haben. So existieren z. B. auf der Betriebs- bzw. Unternehmensebene interessante Vereinbarungen, wie z. B. bei der Deutschen Telekom AG. Im Bereich der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg besteht ein Tarifvertrag zur Qualifizierung, den die IG Metall abgeschlossen hat.

Die im ersten Abschnitt entwickelten tarifpolitischen Zielperspektiven zur beruflichen Weiterbildung basieren auf den o. g. Verträgen, sie bilden eine inhaltliche Handlungs- und Diskussionsplattform, auf deren Grundlage sich die Akteure künftig tarifpolitisch bewegen können. Sie haben ausdrücklich nicht den Charakter von Mindest- oder Maximalanforderungen, aber es ist ihre Funktion, gemeinsame Zielvorstellungen zu präzisieren und darzustellen.

Die notwendigen, tarifpolitischen Um- und Durchsetzungsstrategien können je nach Fach- oder Tarifbereich unterschiedlich gestaltet werden. Auch für die Umsetzung in tarifvertragliche Regelungen selbst können verschiedene Wege gewählt werden. So sind sowohl separate Weiter-

bildungstarifverträge wie auch Weiterbildungsregelungen in Manteltarifverträgen denkbar. Eine fachbereichsübergreifende Koordination und eine vorbereitende bzw. begleitende Kampagne dürfte jedoch für den Fall des Erfolges erforderlich sein.

Die Durchsetzung und Regelung der beruflichen Weiterbildung wird, soweit dabei zusätzliche Kosten entstehen, nicht zum Null-Tarif erreichbar sein. Dies war in der Vergangenheit bei wichtigen gewerkschaftlichen Reformprojekten der Fall, siehe zuletzt Entgelttrahmentarifvertrag der IG Metall. Sollen definitive Rechtsansprüche auf berufliche Weiterbildung durchgesetzt und tariflich gesichert werden, so kann dies zu entsprechend verhandelbaren Reduzierungen der Verteilungsspielräume führen.

An dieser Stelle ist daran zu erinnern, dass der Nutzen der beruflichen Weiterbildung nicht nur auf der Arbeitgeberseite liegt, sie dient ebenso der Beschäftigungssicherung, der Humanisierung der Arbeitswelt, dem beruflichen Aufstieg und besserer Bezahlung bzw. Eingruppierung, wie auch der persönlichen Entwicklung.

Die Verwertbarkeit und die Veranlassung einer beruflichen Bildungsmaßnahme sollen daher künftig grundsätzlich über die Kostenverteilung entscheiden. Die Finanzierung von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen und der erforderlichen Freistellungen, könnten daher künftig nach folgendem Grundsatz verteilt bzw. geteilt werden:

Die Kosten sind je nach Verwertbarkeit und Veranlassung entsprechend aufzuteilen bzw. durch Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer zu tragen. Hierzu bedarf es einer Vereinbarung zwischen den Tarifparteien und einer ergänzenden, betrieblichen Vereinbarung.

Dieser Grundsatz hätte zur Folge, dass z. B. der Arbeitgeber immer dann die Kosten zu tragen hat, wenn er die Teilnahme an einer Maßnahme veranlasst und die Ergebnisse nutzt. Andererseits wären die Kosten vom Arbeitnehmer zu tragen, wenn er eine Teilnahme von sich aus wünscht und er die Kenntnisse ausschließlich für sich nutzt. Regelmäßig dürfte ein solcher Grundsatz zu einer Kostenteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer führen.

In diesem Zusammenhang wäre auch darüber nachzudenken, ob eine Einföhrung von regionalen bzw. branchenspezifischen Weiterbildungsfonds auf der tarifvertraglichen Ebene sinnvoll sein könnte.

In einen solchen Fond wären nach einem festzulegenden Schlüssel finanzielle Mittel einzubringen, deren Höhe und Zusammensetzung bzw. Verteilung in Tarifverhandlungen geklärt werden müssten. Eine solche Fond-Lösung dürfte für viele kleinstrukturierten Branchen die einzige sinnvolle Möglichkeit sein, um berufliche Weiterbildung zu realisieren.

Der in der Anlage enthaltene Mustertarifvertragsentwurf soll beispielhaft Wege zu einer tariflichen Regelung aufzeigen. Er enthält die wesentlichen Ansätze unserer Zielperspektiven.

# Tarifvertrag zur beruflichen Weiterbildung

(Mustertext)

**Zwischen:**

---

**und der**

**Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di e. V.**

wird nachstehender **Tarifvertrag zur beruflichen Weiterbildung** vereinbart:

## **Präambel**

Die Tarifparteien stimmen überein, dass die Weiterbildung der Beschäftigten in der entwickelten Arbeitswelt unverzichtbar ist. Weiterbildung soll es den Beschäftigten ermöglichen, ihre individuelle Qualifikation kontinuierlich und systematisch in einem sich verändernden Arbeitsumfeld zu erhalten, anzupassen und zu erweitern. Die Tarifparteien stimmen weiter überein, dass ständig auch Nachwuchskräfte zu qualifizieren sind.

## **§ 1**

### **Geltungsbereich**

**Dieser Vertrag gilt:**

**räumlich:**

für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland

**fachlich:**

für alle Unternehmen, Dienststellen und Betriebe die Mitglied des Arbeitgeberverbandes \_\_\_\_\_ sind (Arbeitgeber).

**persönlich:**

für alle ArbeitnehmerInnen (Beschäftigte), die Mitglieder der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di e. V. sind.

**§ 2****Berufliche Weiterbildung**

Weiterbildung im Sinne dieses Tarifvertrages ist die Teilnahme der Beschäftigten an betrieblichen oder überbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen. Sie sollen dazu dienen,

- die ständige Entwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens der Tätigkeits- bzw. Berufsfelder zeitnah nachvollziehen und erlernen zu können (Erhaltungsqualifizierung),
- veränderte Anforderungen im jeweiligen Beruf oder Tätigkeitsgebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung),
- eine andere, gleichwertige oder höherwertige Tätigkeit bzw. berufliche Funktion übernehmen zu können. Dies gilt auch beim Wegfall von Tätigkeiten (Veränderungs- und Verbesserungsqualifizierung).

Eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme ist zeitlich abgegrenzt und inhaltlich-methodisch beschrieben. Sie kann durch interne oder externe Veranstaltungsformen, aber auch arbeitsplatznah durchgeführt werden.

Keine Weiterbildung nach dieser Bestimmung ist die Einarbeitung und die Einweisung, sowie die allgemeine Weiterbildung nach § 10.

**§ 3****Weiterbildungsanspruch und Freistellung**

Alle länger als 6 Monate Beschäftigten haben einen Anspruch auf bezahlte Freistellung von fünf Arbeitstagen für die berufliche Weiterbildung je Kalenderjahr. Ein nicht ausgeschöpfter Anspruch ist auf Wunsch der/des Beschäftigten in das folgende Kalenderjahr zu übertragen. Sind Arbeitszeitkonten nach Tarifvertrag zulässig, können alternativ entsprechend fünf bezahlte Freistellungstage in ein Konto zu Weiterbildungszwecken (Lernzeitkonto) eingestellt werden. Teilzeitbeschäftigte haben einen anteiligen Anspruch.

Ergänzend zu dem o. g. Anspruch ist eine Beteiligung der Beschäftigten an der Freistellung für die berufliche Weiterbildung von bis zu fünf Arbeitstagen je Kalenderjahr zulässig. Dazu sind ausschließlich Zeitguthaben aus Mehrarbeit und die entsprechenden Zuschläge, sowie vorhandene Gleitzeitguthaben zu verwenden. Der Freistellungsanspruch erhöht sich entsprechend. Eine Verrechnung von Freistellungszeiten für die berufliche Weiterbildung mit dem tariflichen Jahresurlaub ist ausgeschlossen. Das Nähere regelt eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung.

Die Zeit der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme, dafür notwendige Wege- oder Reisezeiten gelten als Arbeitszeit, für die ein bezahlter Freistellungsanspruch im Sinne der Absätze 1 und 2 besteht. Die Vergütung richtet sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt der letzten drei Monate, inklusive aller Zuschläge und Zulagen. Kalendertäglich können bis zu zehn Stunden vergütet werden.

Beschäftigte in der Eltern- bzw. Pflegezeit und Beschäftigte in der aktiven Phase der Altersteilzeit erhalten ebenfalls den vollen Weiterbildungsanspruch im Sinne des § 3 Absatz 1.

#### § 4

#### **Kostentragung und Finanzierung**

Alle Kosten der beruflichen Weiterbildung im Sinne des § 2 trägt, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich der Arbeitgeber.

Eine Kostenbeteiligung der Beschäftigten ist durch freiwillige Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zulässig. Dabei gilt folgender Grundsatz für die Kostenverteilung:

- **Die Kosten der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme sind je nach Verwertbarkeit der Kenntnisse, die in einer Weiterbildungsmaßnahme vermittelt werden und je nach Veranlassung der Teilnahme zwischen dem Arbeitgeber und der/dem Beschäftigten aufzuteilen.**

Die Kostenbeteiligung der Beschäftigten ist auf höchstens 50 % der Teilnahmekosten begrenzt. Die Klassifizierung von Weiterbildungsmaßnahmen nach diesem Grundsatz ist zulässig. Die Vereinbarung von Bindungsfristen ist bei Kostenteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sowie bei einer Finanzierung über Weiterbildungsfonds ausgeschlossen.

Durch eine ergänzende tarifvertragliche Vereinbarung können zur Finanzierung und Gestaltung der beruflichen Weiterbildung, branchenspezifische Weiterbildungsfonds eingerichtet werden. Diese Fonds können eine finanzielle und mitbestimmungsbezogen

Beteiligung der Beschäftigten vorsehen. Eine zusätzliche, individuelle Kostenbeteiligung der ArbeitnehmerInnen ist bei dieser Form der Budgetbildung ausgeschlossen.

## § 5

### Weiterbildungsvereinbarung

Die Beschäftigten und die ihnen zugeordneten Führungskräfte ermitteln einmal jährlich jeweils den individuellen Weiterbildungsbedarf. Der individuelle Weiterbildungsbedarf hat insbesondere veränderte Arbeitsanforderungen, die Wissenserhaltung und die Wissenserweiterung sowie fachliche und soziale Entwicklungsaspekte zu berücksichtigen.

In einer schriftlichen individuellen Weiterbildungsvereinbarung werden die Weiterbildungsziele und -prioritäten, die erforderlichen Weiterbildungsmaßnahmen und deren Umfang mit der/dem Beschäftigten vereinbart. Jede/jeder Beschäftigte hat Anspruch auf eine individuelle Weiterbildungsvereinbarung. Sollte kein Einvernehmen darüber herstellbar sein, ist gemäß § 8 zu verfahren. Die Vereinbarung steht unter dem Vorbehalt einer Vereinbarung gemäß § 6 dieses Tarifvertrages, soweit ein Betriebs- bzw. Personalrat vorhanden ist.

Durch eine Betriebs- und Dienstvereinbarung können abweichend auch der Weiterbildungsbedarf und die Weiterbildungsmaßnahmen für Gruppen von Beschäftigten ermittelt bzw. vereinbart werden. Dabei ist sicherzustellen, dass der individuelle Weiterbildungsanspruch die Weiterbildungsbedürfnisse der/des einzelnen Beschäftigten Berücksichtigung findet.

Die Beschäftigten und ihre jeweils zugeordneten Führungskräfte sind verpflichtet, bei der Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs mitzuwirken. Hierzu gehört insbesondere die Durchführung und die Teilnahme an Weiterbildungsgesprächen.

## § 6

### Betriebliche Mitbestimmung

Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat bzw. die Personalvertretung über den Weiterbildungsbedarf und über die beabsichtigten Weiterbildungsvereinbarungen mit den Beschäftigten bzw. den Gruppen. Arbeitgeber und Betriebs- bzw. Personalrat beraten mindestens einmal pro Jahr auf dieser Grundlage das betriebliche Weiterbildungsprogramm. Der Betriebs- bzw. Personalrat hat das Recht weitere Vorschläge und Änderungen einzubringen. Die Umsetzung des Weiterbildungsprogramms vereinbaren Arbeitgeber und der Betriebs- bzw. Personalrat in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung.

Weitergehende Mitbestimmungsrechte bleiben hiervon unberührt. Können sich Arbeitgeber und der Betriebs- bzw. Personalrat nicht auf ein betriebliches Weiterbildungsprogramm einigen, entscheidet die betriebliche Einigungsstelle.

Arbeitgeber und Betriebs- bzw. Personalrat haben, soweit erforderlich, zusätzliche Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung von besonderen Beschäftigtengruppen zu vereinbaren.

Die Grundsätze des Gender-Mainstreamings sind bei allen Vereinbarungen und Maßnahmen zu verwirklichen.

## **§ 7**

### **Information und Personalplanung**

Zur Förderung der Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung sind die Beschäftigten sowie die Arbeitnehmer in Eltern- und Pflegezeit ständig umfassend und rechtzeitig über alle Weiterbildungsmaßnahmen individuell und betrieblich in geeigneter Weise zu informieren.

Der Arbeitgeber und der Betriebs- bzw. Personalrat beraten in Verbindung mit der Vereinbarung des Weiterbildungsprogramms 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 für die Dauer der jeweiligen Maßnahme sicherzustellen.

Die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme wird dokumentiert und dem Beschäftigten durch Aushändigung eines Zertifikates schriftlich bestätigt.

## **§ 8**

### **Konfliktlösung**

Wird über eine Weiterbildungsvereinbarung zwischen der/dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber kein Einvernehmen i. S. d. § 4 hergestellt, entscheidet eine betriebliche Weiterbildungskommission, die paritätisch mit Vertretern des Arbeitgebers und des Betriebs- bzw. Personalrates zu besetzen ist. Kommt eine einvernehmliche Lösung nicht zustande, wird ein Vertreter der Weiterbildungsagentur gemäß § 11 hinzugezogen. Der Vertreter der Weiterbildungsagentur erhält das Stimmrecht in der Kommission. Bei seiner Entscheidung hat der Vertreter sowohl die Notwendigkeit der Weiterbildung der Beschäftigten, als auch die wirtschaftliche und organisatorische Leistungsmöglichkeit des Betriebes zu berücksichtigen. Näheres wird durch eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung bestimmt.

## § 9

### **Besondere Durchführungsbestimmungen**

**Schwerbehinderte:** Die Schwerbehinderten sollen – völlig unabhängig von ihrer Behinderung – an allen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können. Alle Maßnahmen sind behindertengerecht zu gestalten.

### **Beschäftigte mit Familienpflichten:**

Beschäftigte mit Familienpflichten, z. B. in Eltern- oder Pflegezeit, sind über alle Weiterbildungsmaßnahmen rechtzeitig zu informieren. Sie sind nach Anmeldung gleichrangig mit den aktiv Beschäftigten teilnahmeberechtigt. Die Teilnahmekosten und die Kosten für die Betreuung von Kindern trägt der Arbeitgeber.

### **Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten:**

Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sind Weiterbildungsmaßnahmen so zu planen, dass eine Teilnahme in Einklang mit dem Umfang und der Verteilung der vereinbarten jeweiligen Arbeitszeit steht.

## § 10

### **Freistellungsvereinbarung für die allgemeine Weiterbildung**

Beschäftigte haben nach einer Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren Anspruch auf eine bis zu 3 Jahren befristete Freistellungsvereinbarung für Weiterbildung im Rahmen ihrer allgemeinen, beruflichen Entwicklung. Dazu zählt insbesondere die allgemeine Weiterbildung, die über § 2 hinausgeht. Während der Dauer der Vereinbarung ruhen die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis.

Der Antrag auf Freistellungsvereinbarung ist 6 Monate vor deren Beginn beim Arbeitgeber schriftlich zu stellen. Im Antrag sind Beginn, Dauer und Umfang der Freistellung zu nennen. Dem Antrag ist spätestens 3 Monate vor Beginn der beantragten Freistellung zu entsprechen. Die Vereinbarung bedarf der Schriftform. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebs- bzw. Personalrates bleiben unberührt.

Vollzeitbeschäftigte können anstelle einer ganzen Freistellung einen Anspruch auf befristete Teilzeit geltend machen. Teilzeitbeschäftigte haben ebenfalls Anspruch auf eine ganze oder teilweise Freistellungsvereinbarung.

Die/der Beschäftigte teilt dem Arbeitgeber Umfang und Verteilung seiner gewünschten, künftigen Arbeitszeit bei Antragstellung mit. Gesetzliche Bestimmungen bleiben davon unberührt.

Nach Ablauf der Vereinbarung hat die/der Beschäftigte Anspruch auf die Rückkehr auf seinen bisherigen oder auf einen zumutbaren, gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Für die vorzeitige Kündigung der Vereinbarung durch den Beschäftigten gelten die tariflichen Kündigungsfristen. Im Fall der vorzeitigen Kündigung besteht Anspruch auf einen vergleichbaren Arbeitsplatz zu den bisherigen Bedingungen.

Die Freistellungsvereinbarungen sind beschäftigungswirksam umzusetzen, sie werden 1 : 1 in die Personalbedarfsplanung übernommen.

Die Dauer der Freistellungsvereinbarung wird für Ansprüche aller Art, die dem Grund oder der Höhe nach von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig sind, voll angerechnet.

## § 11

### **Gemeinsame Agentur der Tarifvertragsparteien zur Förderung der beruflichen Weiterbildung**

Die Tarifvertragsparteien gründen eine gemeinsame Agentur zur Förderung und der beruflichen Weiterbildung. Die hat Agentur unter der Leitfunktion „Qualitätsmanagement“ folgende Aufgaben:

- Bei Betrieben und Beschäftigten das Bewusstsein zu stärken, dass ständige berufliche Weiterbildung notwendig ist, in dem Bemühen, Qualifizierungspotentiale und Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten zu nutzen und zu fördern.
- Überbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen zu entwickeln und durchführen.
- Den Wandel der Weiterbildungsanforderungen durch den Strukturwandel im \_\_\_\_\_ (Branche) \_\_\_\_\_ zu beobachten und rechtzeitig Maßnahmen vorzuschlagen, die Beschäftigungschancen der Beschäftigten nachhaltig fördern und Qualifizierungsengpässen gegenzusteuern.
- Information und Transparenz bei den außer- und überbetrieblichen beruflichen Weiterbildungsangeboten zu verbessern. Betreuung und Schulung von Weiterbildungsverantwortlichen.
- Entwicklung von branchenweit anerkannten Weiterbildungsabschlüssen und Weiterbildungszertifikaten.
- Unternehmen und Betriebs- bzw. Personalräte über das Angebot, Durchführung und Methoden von Weiterbildungsmaßnahmen zu beraten. Dies gilt im Besonderen für eine Beratung kleiner und mittlerer Unternehmen. Hierzu gehört auch die Beratung bei der Inanspruchnahme von Mitteln der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

- Allgemeine und branchenbezogene Standards für berufliche Weiterbildung zu entwickeln, die Qualität von Weiterbildungseinrichtungen und -maßnahmen zu begutachten.
- Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufliche Bildung und den sonstigen Trägern der beruflichen Weiterbildung, insbesondere in den Bereichen Zertifizierung und Qualitätsmanagement.
- In Fällen des § 8 zur Konfliktlösung beizutragen.

Die Tarifparteien werden regelmäßig überprüfen, ob und welche Erfolge bei der beruflichen Weiterbildung – auch durch die Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung – erreicht worden sind.

## § 12

### Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt am \_\_\_\_\_ in Kraft.

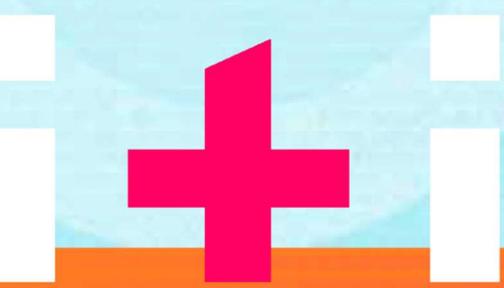
Dieser Tarifvertrag kann mit einer 3-Monatsfrist zum Ende eines Kalenderjahres, erstmals zum 31. Dezember 2004 gekündigt werden.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, in geeigneter Weise auf diesen Tarifvertrag hinzuweisen und ihn im Betrieb bzw. in der Dienststelle zur Einsichtnahme auszulegen.

Berlin, den

Arbeitgeberverband der \_\_\_\_\_

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di e.V.



*Tarifpolitische  
Grundsatzabteilung*

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**