



BILDUNG NEU ERLEBEN

Handlungshilfe für betriebliche
Interessenvertreter/innen zum
Tarifvertrag Bildung/Bildungsteilzeit



**MEIN LEBEN
MEINE ZEIT**
ARBEIT
NEU DENKEN



**MEIN LEBEN
MEINE ZEIT**
ARBEIT
NEU DENKEN



VORWORT VON JÖRG HOFMANN

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Beschäftigten wünschen sich mehr Entscheidungsmöglichkeiten bezüglich ihrer Arbeitszeit. Das haben die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2013 gezeigt. Die Kolleginnen und Kollegen haben uns einen klaren Auftrag erteilt: Flexibilität darf keine Einbahnstraße zugunsten des Arbeitgebers sein – viel mehr müssen die Beschäftigten selbst ihre Arbeitszeit an ihre Lebenslagen anpassen können. Engagierte und motivierte Beschäftigte brauchen Freiräume, ihre Arbeitszeit entsprechend ihren Bedürfnissen mitzugestalten. Kurz gesagt: Wir werden in der Arbeitszeit unsere Handlungs- und Gestaltungshoheit zurückgewinnen.

Einen ersten Schritt haben wir in der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie 2015 mit dem Abschluss des Tarifvertrags Qualifizierung/Bildung erreicht – darin enthalten ist das Recht auf Bildungsteilzeit. Mit dieser Bildungsteilzeit können Beschäftigte ihre Arbeitszeit verkürzen, um eine Weiterbildung zu machen. Zum Beispiel um einen Schulabschluss oder eine Ausbildung nachzuholen, um Meister oder Fachwirtin zu werden oder um einen fachbezogenen Studiengang draufzusatteln.

Unser Erfolg ist also: Bundesweit haben wir jetzt eine tarifvertragliche Grundlage für eine bis zu siebenjährige Bildungsteilzeit.

- Das ist sicher:
Weil man den Anspruch auf seinen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz behält und weil der rechtliche Rahmen für alle klar ist.
- Das ist gerecht:
Weil Bildung kein Privatvergnügen ist, sondern immer dem Betrieb und der deutschen Wirtschaft dient. Deswegen haben wir die finanzielle Absicherung erkämpft.
- Das ist selbstbestimmt:
Weil man seine berufliche Entwicklung selbst gestalten kann, ohne beim Chef darum betteln zu müssen.

Mit dem Tarifvertrag konnten wir zwei der bisher bestehenden Hemmnisse für Weiterbildung beseitigen: fehlende Zeit und fehlendes Geld. Jetzt muss es darum gehen, die Bildungsteilzeit erfolgreich im Betrieb umzusetzen. Die besten erkämpften Rechte nützen ja nichts, wenn sie im „Raum der Möglichkeiten“ herumschwirren, wir aber keinen Gebrauch davon machen.

Diese Broschüre hilft Euch – den betrieblichen Interessenvertreterinnen und Interessenvertretern – Schritt für Schritt bei der erfolgreichen Umsetzung unserer Bildungsteilzeit. Viel Erfolg!





Zeit und Geld für (Weiter-) Bildung – mit dieser Forderung sind wir, neben der Entgeltforderung 5,5 Prozent, 2015 in die Tarifeinmündersetzungs der Metall- und Elektroindustrie gestartet. Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall aus dem Jahr 2013, an der sich insgesamt mehr als eine halbe Million Beschäftigte beteiligten, brachte das Thema Weiterbildung klar und deutlich auf die Agenda: Über 70 Prozent der Befragten gaben an, dass sie für ihre Arbeit Weiterbildung brauchen, aber nur 31 Prozent sehen ihren Bedarf ausreichend abgedeckt. Hemmende Faktoren sind hauptsächlich neben der unzureichenden Unterstützung durch Vorgesetzte und die fehlenden Entwicklungsperspektiven im Betrieb, vor allem die fehlende Zeit und die fehlende finanzielle Unterstützung. Auch das haben die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung klar verdeutlicht. Weiterhin müssen wir berücksichtigen, dass im Zuge der Digitalisierung erhebliche Veränderungsprozesse auf die Beschäftigten zukommen.

Die technische Entwicklung von Produkten und die komplexe Fertigung erfordern zukünftig andere und höhere Qualifikationen von Beschäftigten. Es werden neue Fertigkeiten und Kenntnisse erforderlich sein und so manchen Job wird es bald nicht mehr geben. Der Wandel der Qualifikationsanforderungen wird dabei so weitgehend sein, dass reine Anpassungs- und Umqualifizierungen nicht mehr ausreichen werden. Die Bildungsteilzeit setzt genau dort an und bietet den Beschäftigten ausreichend Möglichkeiten sich für die Zukunft fit zu machen und damit der Gefahr des Arbeitsplatzverlustes aus dem Weg zu gehen.

Mit dem ausreichenden Druck, der uns in der Tarifbewegung 2015 gut gelungen ist, konnten wir die Arbeitgeber überzeugen. Der Einstieg in die Bildungsteilzeit ist geschafft und die Hemmnisse von Weiterbildung fehlende Zeit und fehlendes Geld sind beseitigt.

Die Handlungshilfe Bildungsteilzeit richtet sich vor allem an Betriebsräte, Vertrauensleute und Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Sie soll dabei helfen, das Thema Weiterbildung im Betrieb anzugehen und den Tarifvertrag mit den Regelungen zur Bildungsteilzeit erfolgreich umzusetzen.

Die neuen Regelungen zur Bildungsteilzeit sind eine Ergänzung der seit 2002 bestehenden Tarifverträge zur Qualifizierung und wurden deshalb größtenteils in diese bestehenden Tarifverträge integriert. Die so neugefassten Tarifverträge heißen in der Regel „Tarifvertrag Bildung“. Vereinzelt werden aber auch andere Begriffe verwendet (Tarifvertrag Qualifizierung; Tarifvertrag Bildungsteilzeit). Zur Vereinfachung wird der Begriff „Tarifvertrag Bildung“ in dieser Broschüre genutzt.

Die Tarifverträge zur Qualifizierung und Bildungszeit in der Metall- und Elektroindustrie weisen zum Teil regionale Besonderheiten auf. Deshalb empfiehlt sich im konkreten Fall ein Blick in den regional gültigen Tarifvertrag. Die in dieser Broschüre vorgestellten Regelungen zur Bildungsteilzeit orientieren sich am Tarifvertrag Bildung aus dem Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen, an den sich die meisten Tarifgebiete angelehnt haben.

Bezirk	Tarifgebiet	Tarifvertrag	Fundstelle
Baden-Württemberg	Baden-Württemberg	Tarifvertrag zur Qualifizierung	§ 5 u. a.
Bayern	Bayern	Tarifvertrag zur Bildungsteilzeit Tarifvertrag zur Qualifizierung	§ 8 Ziff. 4 TVQ u. a.
Berlin-Brandenburg-Sachsen	Berlin/Brandenburg TGI, TG 2	Tarifvertrag Bildung	Ziff. 5.3 c) u. a.
	Sachsen	Tarifvertrag Bildung	§ 5 Ziff. 3 c) u. a.
Küste	Hamburg und Umgebung, Unterweser, Nordwestliches Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern	Tarifvertrag zur Qualifizierung	§ 5 Ziff. 3 c) u. a.
Mitte	Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Thüringen	Tarifvertrag Bildung	§ 5 Ziff. 3 c) u. a.
Niedersachsen und Sachsen-Anhalt	Niedersachsen, Osnabrück, Sachsen-Anhalt	Tarifvertrag Bildung	§ 5 Ziff. 3 c) u. a.
Nordrhein-Westfalen	Nordrhein-Westfalen	Tarifvertrag Bildung	§ 5 Ziff. 3 c) u. a.

Die tarifvertraglichen Anspruchsgrundlagen für Bildungsteilzeit im Überblick

DER TARIFVERTRAG BILDUNG

Die Tarifverträge Bildung enthalten Regelungen für unterschiedliche Qualifikationsbedarfe und Fälle betrieblicher und persönlicher Weiterbildung. Geregelt werden als betrieblich notwendige Qualifizierung, die Anpassungs-, Erhaltungsqualifizierung, Umqualifizierung und als betrieblich zweckmäßige, die Entwicklungsqualifizierung.

§ 2 Qualifizierung TV B

Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages sind betrieblich notwendige (Nr. 1 bis 3), betrieblich zweckmäßige (Nr. 4) sowie persönliche berufliche Weiterbildungsmaßnahmen (Nr. 5), die dazu dienen:

1. die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (Erhaltungsqualifizierung) oder
2. veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung) oder
3. beim Wegfall von Arbeitsaufgaben eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe für einen durch den jeweiligen Beschäftigten im Betrieb zu besetzenden Arbeitsplatz übernehmen zu können (Umqualifizierung) oder
4. eine andere höherwertige Arbeitsaufgabe im Betrieb übernehmen zu können (Entwicklungsqualifizierung) oder
5. die berufliche Entwicklung der Beschäftigten zu fördern. Diese Qualifizierung ist zwar im Grundsatz dazu geeignet, eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb oder Unternehmen ausüben zu können; es besteht jedoch aufgrund der aktuellen Beschäftigungssituation kein betrieblicher Bedarf für derartige Weiterbildungsmaßnahmen (persönliche berufliche Weiterbildung).

Seit 2015 ist nun auch die persönliche berufliche Weiterbildung Gegenstand des Tarifvertrages. Hierunter ist die Bildungsteilzeit geregelt, sowie die Möglichkeit des befristeten Ausscheidens mit Wiedereinstellzusage

Betriebliche Qualifizierungen: notwendige und zweckmäßige

Im Falle der Erhaltungs- und Anpassungsqualifizierung geht es um die Qualifizierung im bestehenden Aufgabengebiet. Maßnahmen dazu sollen sicherstellen, dass die Beschäftigten jeweils über die notwendige Qualifikation verfügen, um die übertragenen Arbeitsaufgaben erledigen zu können. Die Entwicklungsqualifizierung geht über die Anpassungs- und Erhaltungsqualifizierung hinaus und vermittelt neue (höherwertige, andere) Qualifikationen.

Die Frage der Notwendigkeit von betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen kann zu Konflikten führen, da Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. Beschäftigte die Abgrenzung der einzelnen Qualifizierungstypen verschieden auslegen.

Deshalb ist zu empfehlen, dass Arbeitgeber und Betriebsrat sich, z. B. in einer Betriebsvereinbarung zur Umsetzung des Tarifvertrages, darüber verständigen, welches Grundverständnis über die einzelnen Qualifizierungstypen zugrunde gelegt wird, damit nicht erst im jeweiligen Konfliktfall darüber Klarheit geschaffen werden muss.



Betrieblich notwendige Qualifizierung

Eine betrieblich notwendige Qualifizierung (Erhaltungs-, Anpassungs-, und Umqualifizierung) ist während der Arbeitszeit durchzuführen. Eine Qualifizierungsmaßnahme ist eine zeitlich, inhaltlich abgegrenzte und beschriebene Maßnahme.

Die Betriebsparteien sollten darauf achten, dass die Qualifizierungszeit und notwendige Reisezeiten innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit liegen.

Der Tarifvertrag ermöglicht, die jeweils geeignetste Methode zur Qualifizierung zu finden, dadurch ist auch „training on the job“ als Qualifizierungsmaßnahme möglich. Es geht darum, die beste Methode und Form für die jeweilige Zielgruppe und die jeweiligen Inhalte zu finden.

Aber nicht alles sind Qualifizierungsmaßnahmen: Einweisungen in Arbeitsprozesse gehören nicht dazu.

Die Durchführungskosten der Qualifizierungsmaßnahme trägt der Arbeitgeber.

Dazu gehören auch bei externen Qualifizierungsmaßnahmen z. B. Reise- und Übernachtungskosten. Die Qualifizierungszeit ist als zuschlagsfreie Arbeitszeit zu vergüten.

Bei der betrieblich zweckmäßigen Qualifizierung (Entwicklungsqualifizierung) hat der/die Arbeitnehmer/in 50 Prozent der Qualifizierungszeit als unbezahlt einzubringen. Die Durchführungskosten trägt in diesem Fall der Arbeitgeber.

Die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ist durch den Arbeitgeber zu dokumentieren und dem Beschäftigten in Textform zu bestätigen, z. B. durch ein Zertifikat oder Bildungspass. Ein entsprechendes Verfahren sollte in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Erhaltungsqualifizierung

Es handelt sich um eine Erhaltungsqualifizierung, wenn beispielsweise bestehende Arbeitsverfahren aufgrund von Aktualisierungen (Update eines Computerprogramms) eine neue Einarbeitung, Einweisung erforderlich machen.

Den Beschäftigten wird der aktuelle Stand eines bereits eingesetzten Verfahrens, Programms etc. vermittelt.

Anpassungsqualifizierung

Die Anpassungsqualifizierung bedeutet eine Anpassung an veränderte Anforderungen bei gleicher Aufgabenstellung.

Es werden neue Maschinen, andere PC-Programme eingeführt und die Beschäftigten erhalten die notwendige Qualifizierungsmaßnahme zur Bedienung.

Umqualifizierung

Im Falle der Umqualifizierung sind Arbeitsaufgaben weggefallen oder Arbeitsplätze verändern sich. Dies ist meist Folge von Um-/Neustrukturierungen im Betrieb.

Damit die Beschäftigten einen neuen, anderen gleich- oder auch höherwertigen Arbeitsplatz übernehmen können, sind die entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen. Im Rahmen der Beschäftigungssicherung ein wichtiger Ansatzpunkt.

Entwicklungsqualifizierung

Die Entwicklungsqualifizierung ist eine Qualifizierungsmaßnahme, die eine weitere, aufbauende und höherwertige Qualifikation vermittelt.

Beispielsweise kann die Fortbildung zum Betriebswirt oder Techniker hierunter fallen, wenn es gleichzeitig auch ein Interesse des Betriebes an dieser Qualifikation gibt.

BETRIEBLICH NOTWENDIG		BETRIEBLICH ZWECKMÄSSIG	
Erhaltungsqualifizierung	Wissen fortentwickeln, um eigenes Aufgabengebiet erfüllen zu können	Entwicklungsqualifizierung	Um höherwertige Arbeitsaufgaben im Betrieb übernehmen zu können
Anpassungsqualifizierung	Um veränderte Anforderungen im eigenen Auftragsgebiet erfüllen zu können		
Umqualifizierung	Bei wegfallendem Arbeitsplatz, um gleich- oder höherwertige Arbeitsaufgaben übernehmen zu können		
Arbeitszeit ist zuschlagsfrei zu vergüten		Beschäftigte beteiligen sich mit 50 Prozent der notwendigen Zeit	
Arbeitgeber trägt die Maßnahmekosten		Arbeitgeber trägt die Maßnahmekosten	



Persönliche berufliche Qualifizierung / Bildungsteilzeit

Die persönliche berufliche Qualifizierung fällt nicht unter betriebsnotwendige bzw. betriebszweckmäßige Weiterbildung. Dennoch gibt es nach dem Tarifvertrag die Möglichkeit über eine befristete Teilzeit oder einem befristeten Ausscheiden aus dem Betrieb, einer persönlichen beruflichen Qualifizierung nach zu gehen. Nach dem Tarifvertrag muss die Maßnahme im Grundsatz geeignet sein, im Anschluss eine entsprechende Tätigkeit im Betrieb auszuüben, es ist aber kein entsprechender Personalbedarf notwendig.

Neben der klassischen Aufstiegsfortbildung (z. B. Meister, Techniker, Fachwirt) fällt darunter auch schulische Weiterbildung, z. B. durch Nachholen eines Berufsabschlusses oder die Möglichkeit eines berufsbegleitenden Studiums.

Freistellungsmöglichkeiten mit der Bildungsteilzeit für die persönliche berufliche Qualifizierung

Der Tarifvertrag bietet drei Modelle zur Freistellung:

1. befristete Teilzeit,
2. befristete verblockte Teilzeit und
3. die Möglichkeit des befristeten Ausscheidens mit Wiedereinstellzusage.

Je nach Qualifizierungsmaßnahme kann ein solches Freistellungsmodell bis zu sieben Jahre dauern.

Während ähnlich konzipierte Teilzeit-Modelle, z. B. die Altersteilzeitregelung in der Regel ein halbiertes Entgelt und eine halbe Freistellungszeit vorsehen, kann die Bildungsteilzeit auch anders eingeteilt werden, so dass sie möglichst passgenau zur Lebens- und Finanzlage sowie der Qualifizierungsmaßnahme der Beschäftigten gestaltet werden kann.

In der Praxis würde das so aussehen, dass z. B. die verblockte Bildungsteilzeit mit einer Ansparphase beginnt. In dieser Zeit wird vollzeitig gearbeitet und das Entgelt zur Hälfte dafür abgerechnet und ausgezahlt. Es würde sich dann die eigentliche Qualifizierungsmaßnahme in der Freistellungsphase anschließen, in der die zweite Hälfte des Entgeltes weitergezahlt werden muss. Zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber kann aber auch verblockte Modelle vereinbart werden, in denen die Ansparphase kürzer oder länger

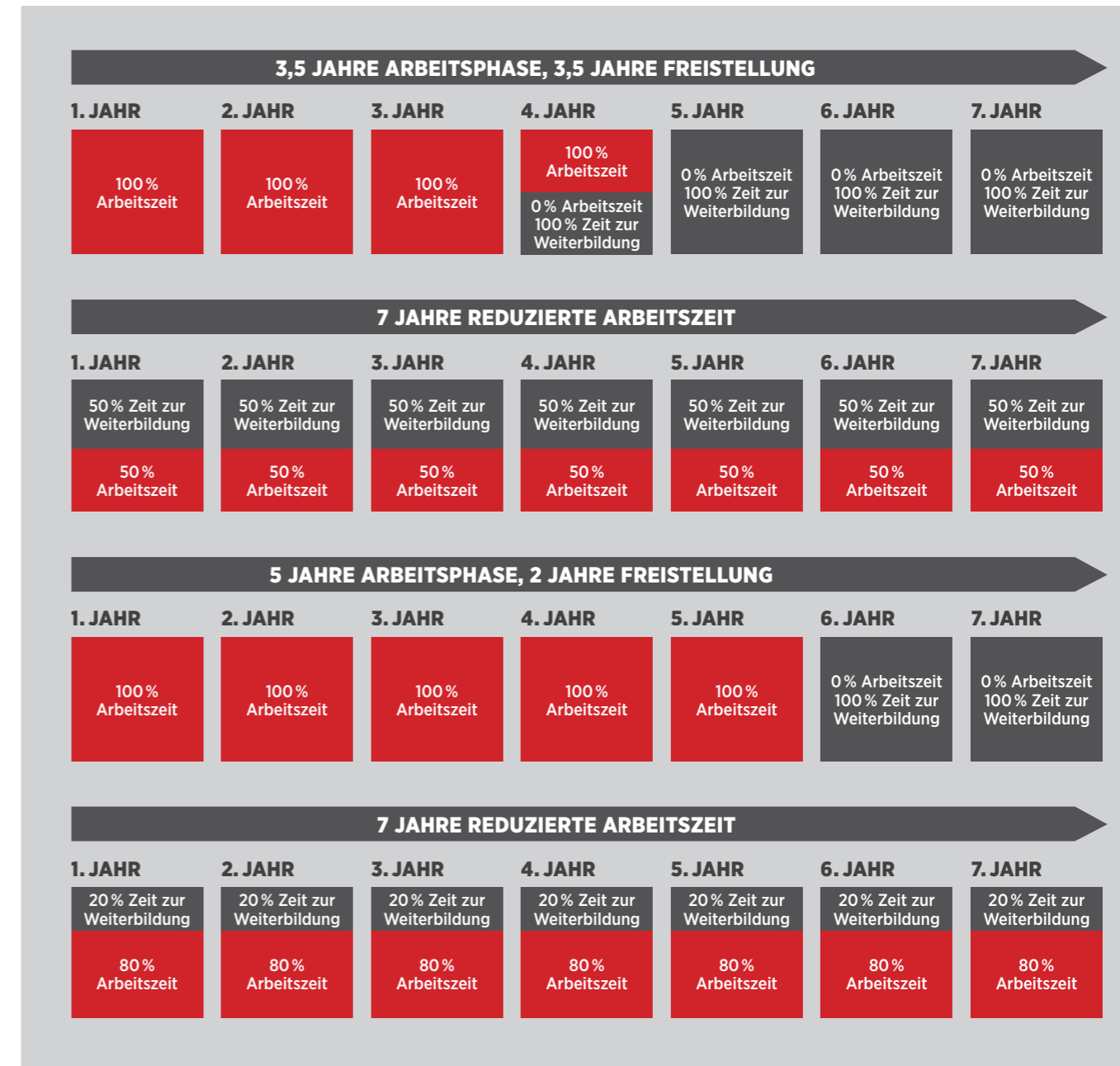
als die Freistellungsphase ist. Nach Ende der Bildungsteilzeit haben die Beschäftigten Anspruch auf einen dem vorherigen Arbeitsplatz vergleichbaren, zumutbaren, gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dieser ist bei Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz.

Ausscheidungsvereinbarung mit Wiedereinstellzusage

Für eine Weiterbildung in Vollzeit besteht für die Beschäftigten außerdem die Möglichkeit eine Ausscheidungsvereinbarung mit Wiedereinstellzusage abzuschließen. In diesem Fall verlässt die/der Beschäftigte den Betrieb für längstens 7 Jahre und bekommt gleichzeitig die Zusage einer Wiedereinstellung auf dem vorherigen oder einem gleich- oder höherwertigen zumutbaren Arbeitsplatz. Während des Ausscheidens besteht kein Arbeits- und kein Beschäftigungsverhältnis mehr, es sollte jedoch vereinbart werden, dass trotz Unterbrechung die zuvor erworbenen Betriebszugehörigkeitszeiten später anerkannt werden.

Gerade dieses Modell eignet sich für übernommene Auszubildende, die im Anschluss an die Berufsausbildung ein Studium absolvieren wollen oder im Anschluss eines Dualen Studiums ein Masterstudium in Vollzeit dranzuhängen.

Beispiele für Bildungsteilzeit



DER TARIFVERTRAG BILDUNG



Das Bildungskonto: Ansparen und Kredit möglich

Um die vereinbarten Arbeitszeiten, angesparte Arbeitszeiten und Freistellungszeiten nachzuhalten, kann ein individuelles Bildungskonto eingerichtet werden.

Auf das Konto können Beschäftigte zum Beispiel angesparte Arbeitszeit z. B. aus Mehrarbeit oder das zusätzliche Urlaubsgeld oder das „Weihnachtsgeld“ einzahlen, um diese dann während der Freistellung zu nutzen. Beschäftigte können in der Bildungsvereinbarung das Ansparen vorsehen und das Guthaben dann als zusätzliche Finanzierung nutzen oder als bezahlte Freistellung, um z. B. früher in das reguläre Arbeitsverhältnis zurückzukehren. Bis zu 152 Stunden pro Jahr können Beschäftigte für eine spätere Qualifizierung ansparen und dann auf das Bildungskonto einzahlen.

In das Bildungskonto können auch Zuschüsse des Arbeitgebers fließen.

Ein weiterer Vorteil ist: das Bildungskonto kann während der Weiterbildung auch ins Minus gehen und nach der Qualifizierung ausgeglichen werden. Der Tarifvertrag lässt zu, dass bis zu 10 Prozent der Arbeitsleistung oder von Entgeltbestandteilen nach der Freistellung erbracht werden können.

Das Bildungskonto wird in Geld geführt und an die tarifliche Entwicklung angepasst.

Wird eine Vollzeitfreistellung vereinbart, bzw. bei der verblockten Teilzeit, muss die/der Arbeitnehmer/in während der Freistellung mithilfe des Bildungskontos mindestens 70 % des zuletzt erzielten Monatsentgelts erhalten.

Das Bildungskonto

Füllen

- + Ansparen nach Bildungsvereinbarung
- + Urlaubsgeld
- + Jahressonderzahlung
- + Max. 152 Stunden aus AZ-Konten (BV)
- + Max. 10% können im Nachhinein erbracht werden

- wird in Geld geführt
- mit Tarifsteigerungen
- Insolvenzsicherung
- Steuer und SV wie bei Wertguthaben

- z. B. bei Bildung neben Teilzeit: Aufstockung des TZ-Entgelts
- z. B. bei Bildung in Vollzeit: Ersatz des fehlenden Einkommens

Verwenden

Bildungsvereinbarung

Einigen sich Arbeitgeber bzw. Vorgesetzte/r und Beschäftigte/r auf einen individuellen Qualifizierungsbedarf und vereinbaren eine Weiterbildung, dann werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen und ihre Durchführung festgelegt und es ist darüber eine Bildungsvereinbarung abzuschließen. Die Bildungsvereinbarung ist ein Vertrag zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in. Wenn die/der Beschäftigte und Arbeitgeber sich nicht über den Inhalt der Bildungsvereinbarung einigen können, greift die Konfliktregelung des Tarifvertrages.

Die Bildungsvereinbarung ist vor rechtsgültigem Abschluss dem Betriebsrat zur Kenntnis zu geben.

In der Bildungsvereinbarung wird – soweit erforderlich – geregelt:

- Beginn und Dauer der gesamten Maßnahme einschließlich Art, Umfang und zeitlicher Lage der Freistellung zum Zwecke der Weiterbildung
- Die Einrichtung und die Bedingung eines Bildungskontos
- Regelungen zur Entnahme von Wertguthaben des Bildungskontos zur Verstetigung des Einkommens während der Laufzeit der gesamten Bildungsvereinbarung
- Freistellungszeiten auch ohne vorherige Ansparzeit und gegebenenfalls ein Abbauplan zur Tilgung von Zeitschulden.
- Rätierlich monatliche Auszahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung
- Eventuelle Maßnahmen der öffentlichen Förderung, insbesondere nach § 81 ff SGB III („WeGebAU“)
- Eventuelle zusätzliche, freiwillige Leistungen des Arbeitgebers
- Die Bedingungen der Weiterbeschäftigung nach Ende bzw. Abbruch der Maßnahme auf dem vorherigen Arbeitsplatz oder zumutbaren, gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dies ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz
- Verrechnung der Ansprüche aus gesetzlichen Bildungszeitanträgen, soweit im Landesgesetz vorhanden und rechtlich möglich
- Fragen der Urlaubsgewährung und -verrechnung:
 - Erklärung Bildungskonto, und Bildungsvereinbarung
 - Geförderte Bildungsteilzeit in Verbindung mit dem TV FlexÜ
 - Berechnungsbeispiele, Kollektiv und Individuell.



Geförderte Bildungsteilzeit: Zuschuss zum Teilzeitentgelt

Neben den Teilzeitregelungen und den individuellen Gestaltungsmöglichkeiten mit dem Bildungskonto sieht der Tarifvertrag vor, dass die Bildungsteilzeit zusätzlich gefördert werden kann. Die Tarifverträge zu Altersteilzeit (TV FlexÜ) und Bildung ermöglichen, Fördergelder aus der Altersteilzeit für die Förderung von Bildungsteilzeit zu verwenden.

Damit wird zusätzlich zum Teilzeitentgelt den Beschäftigten während der Bildungsteilzeit ein Aufstockungsbetrag gezahlt. Die Aufstockungsbeträge für die Bildungsteilzeit sind wie bei der Altersteilzeit zu berechnen.

Ziel der IG Metall war, ein attraktives Modell für die persönliche Weiterbildung zu ermöglichen. Dazu gehört auch, dass das Einkommen während der Weiterbildung so hoch ist, dass es sich Beschäftigte auch leisten können

eine Weiterbildung zu machen. Die betriebliche Umsetzung der Bildungsteilzeit sollte deshalb im besten Fall auch eine zusätzliche Förderung, z. B. in Form der Aufstockung des Teilzeitentgeltes nach TV FlexÜ beinhalten. Das individuelle Teilzeitentgelt erhöht sich durch die Aufstockungsbeträge auf 74 bis 80 Prozent des vorigen Nettoentgeltes. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass bisher die Aufstockungsbeträge nicht analog der Altersteilzeit steuer- und abgabenbefreit sind.

Förderung der Bildungsteilzeit nach TV FlexÜ

Mittel zur Aufstockung können über den TV FlexÜ auf drei Wegen für die Bildungsteilzeit zur Verfügung gestellt werden:

- Wenn der Arbeitgeber berechnete Anträge auf Altersteilzeit über die Quote von 2 Prozent hinaus ablehnt, und die 4-Prozent-Quote nicht erfüllt ist, dann hat er gem. § 12.3.2 TV FlexÜ ein wertgleiches Finanzierungsvolumen für Maßnahmen einer Demographie orientierten Personalpolitik zu verwenden.

Das sind insbesondere Maßnahmen zur Förderung der Entwicklungsqualifizierung und der persönlichen beruflichen Weiterbildung im Rahmen der Bildungsteilzeit.

- Der Tarifvertrag FlexÜ lässt im § 12.3.3 auch zu, dass der Arbeitgeber die Ansprüche auf Altersteilzeit auf 1,5 Prozent begrenzt.

In diesem Fall muss durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung ein konkretes wertgleiches Angebot für Demographie orientierte Maßnahmen gemacht werden, die insbesondere die Förderung der Bildungsteilzeit einbezieht.

- Gemäß § 14.2 TV FlexÜ kann durch freiwillige Betriebsvereinbarungen geregelt werden, dass ein Teil des Altersteilzeitvolumens für eine wertgleiche Förderung der Bildungsteilzeit verwendet wird.

Beispiel eines geförderten Bildungsteilzeitentgelts

bei Teilzeit, abgesenkter Arbeitszeit
50 Prozent,
EG 8 (NRW) mit Leistungsentgelt
10 Prozent, unverheiratet

Vollzeitbrutto	2.982,00 €
Bildungsteilzeit-Entgelt	1.491,00 €
Aufstockung	581,49 €
Lt. Bruttoaufstockungsprozentsatz-Tabelle	

Bildungsteilzeit-Brutto	2072,49 €
Vollzeitnetto	1730,25 €
Bildungsteilzeit-Netto	1400,12 €
Nettoquote	80,92 %

TARIFVERTRAG BILDUNG IM BETRIEB UMSETZEN

Feststellung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs Information über betriebliche Veränderung

Der Prozess zur Ermittlung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs wird durch betriebliche Veränderungen ausgelöst. Laut Tarifvertrag hat der Arbeitgeber den Betriebsrat gemäß §§ 90 ff. BetrVG über die geplanten Veränderungen oder Neueinführung von technischen Anlagen, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder Änderungen von Arbeitsplätzen zu unterrichten. Die Planungen hat der Arbeitgeber anhand entsprechender Unterlagen so rechtzeitig darzustellen, dass der Betriebsrat auch von seinem Recht Gebrauch machen kann, eigene Vorschläge nach § 92a BetrVG einbringen zu können. In Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten hat die etwaige Ablehnung der Vorschläge durch den Arbeitgeber schriftlich zu erfolgen.

Auf der Grundlage der geplanten und erwarteten Veränderungen im Betrieb wird der betriebliche Qualifikationsbedarf durch den Arbeitgeber festgestellt und mit dem Betriebsrat beraten.

§ 3 Feststellung des betrieblichen und persönlichen Qualifikationsbedarf TV-B

1. Unterrichtung über Veränderungen

Der Arbeitgeber unterrichtet den Betriebsrat gemäß §§ 90 ff. BetrVG über die Planung von technischen Anlagen, die Änderung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder deren Neueinführung oder die Änderung von Arbeitsplätzen rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen. Der Betriebsrat kann hierbei eigene Vorschläge gem. § 92 a BetrVG einbringen.

Konfliktlösung Bedarfsermittlung

Über die Frage ob Veränderungen geplant sind sowie in welchen Umfang die Unterrichtung des Betriebsrats zu erfolgen hat, gibt es häufig Konflikte. Zunächst kann davon ausgegangen werden, dass durch Industrie 4.0 sich wesentliche Veränderungen im Betrieb ergeben werden. Die Unterrichtung des Betriebsrates über Veränderungen hat rechtzeitig zu erfolgen und unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen.

Wird eine Veränderung vom Arbeitgeber bestritten und der Betriebsrat ist in der Lage, die anstehenden Veränderungen detailliert dar zu legen und wurde er über diese nicht rechtzeitig durch den Arbeitgeber gemäß § 90 BetrVG unterrichtet, besteht die Möglichkeit der Abmahnung des Arbeitgebers im Vorfeld eines Verfahrens nach § 23 Abs. 3 BetrVG. Ebenso handelt es sich um eine Ordnungswidrigkeit im Sinne des § 121 BetrVG. Einen tariflichen Konfliktlösungsmechanismus gibt es bei der Streitfrage des Bedarfs nicht.

Rechtliche Handlungsmöglichkeiten

Nach § 96 BetrVG hat der Arbeitgeber auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und Fragen der Berufsausbildung zu beraten. Der Tarifvertrag verknüpft jedoch die Frage der Bedarfsermittlung mit den geplanten Veränderungen im Betrieb. Dies hat gewisse Vorteile: Bei einem vorhandenem Qualifikationsbedarf aufgrund von geplanten oder durchgeführten Veränderungen im Betrieb, kommt über den § 97.2 BetrVG die Mitbestimmung über die Einführung von Qualifizierungsmaßnahmen ins Spiel. Genauer gesagt, die Mitbestimmung über das „Ob“ eine Qualifizierungsmaßnahme eingeführt wird. Kommt hierbei eine Einigung nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Ansonsten gibt es nur ein Mitbestimmungsrecht über das „Wie“ wird eine Qualifizierungsmaßnahme durchgeführt, mit welchen Teilnehmern, Ausstattung usw.



Handlungsschritt: Feststellung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs

Es empfiehlt sich, dass die Erfassung des zukünftigen Qualifikationsbedarfs im Rahmen mittelfristiger bzw. strategischer Unternehmensplanungen erfolgt. Abgeleitet aus den Unternehmenszielen ist der Personalbedarf und sind die notwendigen Qualifikationsanforderungen durch den Arbeitgeber festzustellen, die für die Umsetzung und Zielerreichung notwendig sind. Diese Ziele sind auf Abteilungen und Kostenstellen herunter zu brechen und auf die zukünftigen Qualifikations- und Qualifizierungsanforderungen der Beschäftigten zu beziehen.

Der betriebliche Qualifikationsbedarf lässt sich anhand einem IST-/Soll-Vergleich ermitteln. Zunächst wird von

einem Soll-Qualifikationsbedarf ausgegangen, der sich auf Arbeitsplätze, -abläufe, -verfahren, Produkte und Service bezieht und durch Arbeitsplatzanalysen und zukünftige Anforderungsprofile ermittelt wird.

Der IST-Qualifikationsbedarf, der sich auf die Beschäftigten bezieht, wird ermittelt durch Mitarbeitergespräche / Qualifizierungsgespräche und Qualifikationspotenziale. Die Feststellung des Bildungsbedarfs muss sich nicht auf den gesamten Betrieb erstrecken. Sie kann auch einzelne betriebliche Bereiche umfassen, etwa aufgrund aktueller Vorgänge in diesem Bereich.

Bei der Ermittlung des Qualifikationsbedarfs ist insbesondere die Sicherung und Förderung der Beschäftigung von an- und ungelernten Beschäftigten zu berücksichtigen.

Handlungsschritt: Feststellen des persönlichen Qualifikationsbedarfs

Über den betrieblichen Qualifikationsbedarf hinaus, hat der Betriebsrat nach dem Tarifvertrag die Aufgabe, mindestens jährlich den persönlichen Qualifikationsbedarf, das heißt die Weiterbildungswünsche der Beschäftigten zu ermitteln und zu dokumentieren.

Da der Arbeitgeber an dieser Stelle deutlich formuliert, dass aufgrund der aktuellen Beschäftigungsverhältnisse für derartige Weiterbildung kein betrieblicher Bedarf besteht, obliegt es dem Betriebsrat die persönlichen Weiterbildungswünsche der Beschäftigten zu erheben. Eine Dokumentation dieser Bedarfe ist notwendig, da auch diese Bedarfe in den zu erstellenden Qualifizierungsplan einfließen.

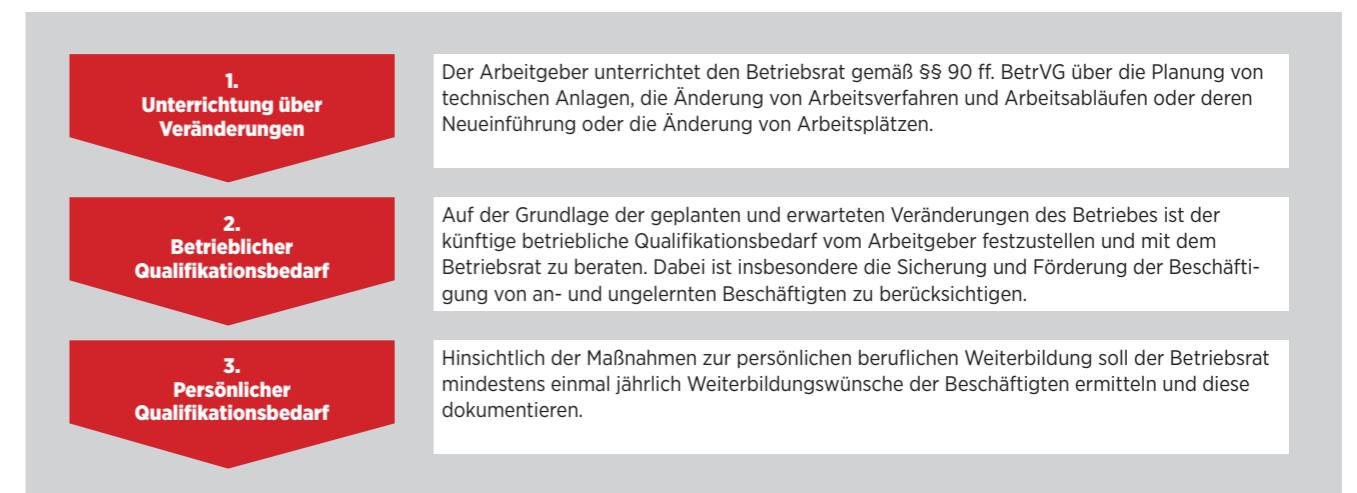
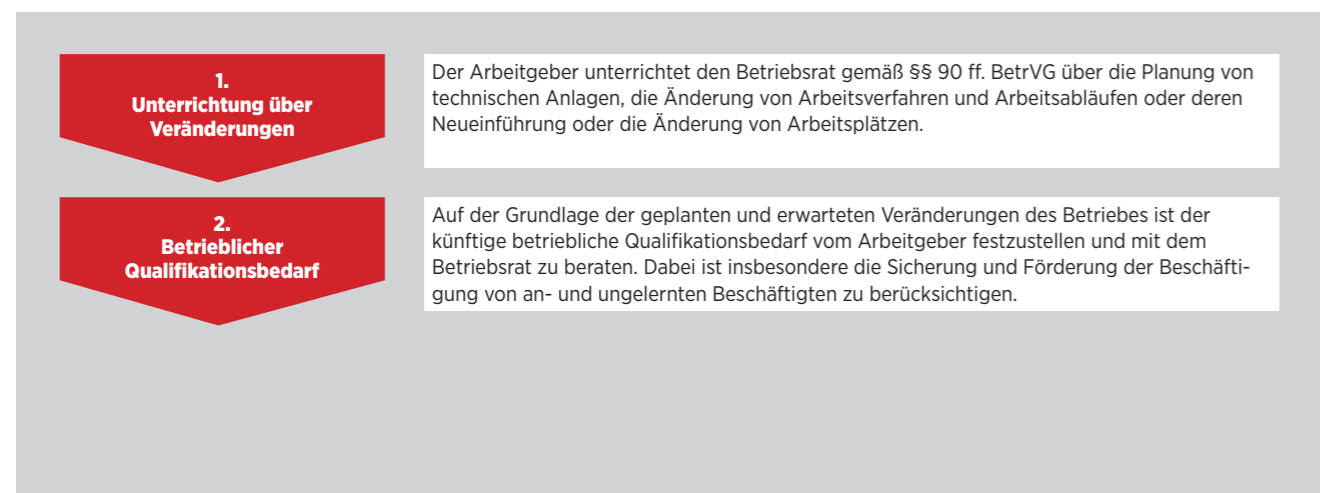
Bei der betrieblichen Umsetzung dieser Erhebung lässt der Tarifvertrag dem Betriebsrat jeglichen Spielraum. Es wird jedoch schnell klar, dass mit zunehmender Größe des Betriebes an die Sache strukturiert und überlegt herangegangen werden muss.

Zu empfehlen wäre eine regelmäßige (Weiter-) Bildungssprechstunde für die Beschäftigten anzubieten. Dies hätte den Vorteil, dass die Beschäftigten nicht nur ihre Bedarfe formulieren können, sondern sich auch in der Sprechstunde über Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Freistellungsmöglichkeiten des Tarifvertrags Bildung informieren können.

Zur Unterstützung des Betriebsrates wäre eine Kooperation mit örtlichen Bildungsträgern der beruflichen Bildung denkbar, die wenn notwendig auch über § 80 Abs. 3 BetrVG als externe Sachverständige hinzugezogen werden könnten. Auf die Möglichkeit der Hinzuziehung von Sachverständigen weist auch der Tarifvertrag Bildung hin.

§ 3 Nr.3 TV-B

3. Persönlicher Qualifikationsbedarf Hinsichtlich der Maßnahmen gemäß § 2 Nr. 5 (Persönliche berufliche Weiterbildung) soll der Betriebsrat mindestens einmal jährlich Weiterbildungswünsche der Beschäftigten ermitteln und diese dokumentieren.





Handlungsschritt: Qualifizierungsplan vereinbaren

Auf Grundlage der Erkenntnisse aus der Ermittlung des betrieblichen sowie persönlichen Qualifizierungsbedarfs sollen Arbeitgeber und Betriebsrat einen jährlichen Qualifizierungsplan vereinbaren. Dies meint nicht weniger als die Verabredung über die durchzuführenden Qualifizierungsmaßnahmen aufgrund des festgestellten Bedarfs.

Diese Bestimmung flankiert das Beratungsrecht des Betriebsrates nach § 97 BetrVG über die Einführung der Maßnahmen sowie das Mitbestimmungsrecht bei der Frage welche Teilnehmer für die Qualifizierung in Betracht kommen, nach § 98 BetrVG Abs. 3 und 4. Das Mitbestimmungsrecht über die Einführung einer Qualifizierungsmaßnahme bleibt im Zusammenhang mit geplanten oder durchgeführten Änderungen im Betrieb nach § 97 BetrVG Abs.2 bestehen.

Im Qualifizierungsplan sollte mindestens festgehalten werden, welche Bildungsmaßnahme für welche Beschäftigten sowie Lage und Dauer der Maßnahmen. Weiterhin ist verbindlich zu vereinbaren um welche Art der Qualifizierung es sich handelt: der betrieblich notwendigen (Erhaltungs-, Anpassungs- und Umqualifizierung), der betrieblich zweckmäßigen (Entwicklungsqualifizierung) oder gar der persönlichen Weiterbildung. Diese Unterscheidung ist wichtig, da es sich bei der betrieblich notwendigen Qualifizierung um bezahlte Freistellung für die Qualifizierung und die Kostenübernahme durch den Arbeitgeber handelt.

Bei der Erstellung des Qualifizierungsplans haben die Betriebsparteien darauf zu achten, dass die Belange älterer Beschäftigter, Teilzeitbeschäftigter und von Beschäftigten mit Familienpflichten berücksichtigt werden.

Für an- und ungelernter Beschäftigte sollte nach Möglichkeit spezielle berufsabschlussorientierte Qualifizierungsprogramme vereinbart werden.





Der Schlüssel zur eigenen Weiterbildung: Individuelles Qualifizierungsgespräch und Bildungsvereinbarung

Kernstück der individuellen Weiterbildungsplanung ist im Bildungstarifvertrag das persönliche Qualifizierungsgespräch. In dem Qualifizierungsgespräch soll von Beschäftigtem und Arbeitgeber gemeinsam festgestellt werden, ob und welcher konkrete individuelle Qualifizierungsbedarf besteht und wie dieser umgesetzt werden kann. Beschäftigte sollen in diesem Gespräch konkrete Vorschläge für eine Weiterbildungsmaßnahme machen.

Ziel dieses Gespräches ist es, die persönliche Qualifizierungsplanung zwischen Arbeitgeber/in und Beschäftigte/m zu vereinbaren.

Der/die Beschäftigte hat die Möglichkeit den Betriebsrat zu diesem Gespräch hinzu zuziehen. Wird betrieblich nichts anderes geregelt, finden die Gespräche regelmäßig oder Anlass bezogen mindestens jährlich statt. Die Durchführung als Gruppengespräch ist nach Tarifvertrag zulässig.

Einigen sich Arbeitgeber bzw. Vorgesetzte/r und Beschäftigte/r auf einen individuellen Qualifizierungsbedarf und vereinbaren eine Weiterbildung, dann werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen und ihre Durchführung festgelegt.

Darüber ist eine Bildungsvereinbarung abzuschließen. Der Tarifvertrag schreibt Mindestinhalte für die Bildungsvereinbarung vor. (Siehe Abschnitt Bildungsvereinbarung)

1. Unterrichtung über Veränderungen

Der Arbeitgeber unterrichtet den Betriebsrat gemäß §§ 90 ff. BetrVG über die Planung von technischen Anlagen, die Änderung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder deren Neueinführung oder die Änderung von Arbeitsplätzen.

2. Betrieblicher Qualifikationsbedarf

Auf der Grundlage der geplanten und erwarteten Veränderungen des Betriebes ist der künftige betriebliche Qualifikationsbedarf vom Arbeitgeber festzustellen und mit dem Betriebsrat zu beraten. Dabei ist insbesondere die Sicherung und Förderung der Beschäftigung von an- und ungelerten Beschäftigten zu berücksichtigen.

3. Persönlicher Qualifikationsbedarf

Hinsichtlich der Maßnahmen zur persönlichen beruflichen Weiterbildung soll der Betriebsrat mindestens einmal jährlich Weiterbildungswünsche der Beschäftigten ermitteln und diese dokumentieren.

4. Vorschläge des Betriebsrats

Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung von Maßnahmen und ihre Durchführung machen. Zu diesen Beratungen können die Betriebsparteien im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Sachverständige hinzuziehen.

5. Qualifizierungsplan

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen auf Grundlage der Erkenntnisse einen jährlichen Qualifizierungsplan vereinbaren. Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Beschäftigten die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Qualifikationsmaßnahmen ermöglicht wird.

6. Persönliches Qualifizierungsgespräch

Im Qualifizierungsgespräch wird zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber gemeinsam festgestellt, ob und welcher konkrete Qualifizierungsbedarf besteht und wie dieser umgesetzt werden kann. Hierzu soll der Beschäftigte konkrete Vorschläge machen.

7. Individuelle Bildungsvereinbarung

Einigen sich Arbeitgeber und Beschäftigte/r auf die Durchführung einer Maßnahme zur Entwicklungsqualifizierung oder zur persönlichen beruflichen Weiterbildung, ist darüber eine schriftliche Bildungsvereinbarung abzuschließen.



Konfliktregelung

Kommt es zu Konflikten, haben die Tarifvertragsparteien ein gestuftes Konfliktlösungsverfahren vereinbart. Grundsätzlich ist zunächst eine Lösung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vorgesehen. Die Initiative geht dabei entweder vom Arbeitgebervertreter oder dem/der Beschäftigten aus. Die Konfliktmechanismen sind in den einzelnen Tarifgebieten unterschiedlich geregelt.

In allen Tarifgebieten wird bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten der betrieblich notwendigen Qualifizierung eine paritätische Kommission eingerichtet. Dabei allerdings in manchen Tarifgebieten erst ab einer Betriebsgröße von 200 Beschäftigten. In kleineren Betrieben werden die örtlich zuständigen Vertreter der Tarifvertragsparteien hinzugezogen.

Kommt es wiederum auch in der paritätischen Kommission zu keiner Einigung, können der Betriebsrat oder der Arbeitgeber eine Einigung gemäß tariflicher Schlichtungsstelle – teilweise in den Tarifgebieten nach Durchführung des tariflichen Vorverfahrens – einberufen. Diese entscheidet abschließend.

Der beschriebene Konfliktmechanismus gilt bei der betrieblich zweckmäßigen Qualifizierung (Entwicklungsqualifizierung) ab einer Betriebsgröße mit mindestens 50 Beschäftigten und wenn der/die betroffene Beschäftigte eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 2 Jahren hat.

Für Streitigkeiten um die persönliche berufliche Weiterbildung, gilt der Konfliktmechanismus in Betrieben ab 200 Beschäftigten und ein Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren. Jedoch ist eine streitige Entscheidung der Schlichtungsstelle nicht vorgesehen, wenn der/die betroffene Beschäftigte eine Tätigkeit im Betrieb ausübt, die im besonderen betrieblichen Interesse liegt und rechtzeitig kein angemessener Ersatz auf dem Arbeitsmarkt zu finden ist.

In kleineren Betrieben muss eine Lösung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat gefunden werden.

Beschäftigte zu Qualifizierung motivieren

Die Teilnahme an einer Weiterbildung ist für viele Beschäftigte nicht unbedingt ein Selbstläufer. Die Losung des „Lebenslangen Lernens“ kann auch erstmal bedrohlich als „Lebenslänglich“ wirken. Für viele ist die Erinnerung an die frühere Schulzeit nicht immer positiv belegt und wird die Bedenken vor dem erneuten Schulbank drücken nur verstärken. Dabei liegen die Vorteile einer Weiterbildung klar auf der Hand. Weiterbildung bedeutet größere Arbeitsplatzsicherheit und darüber hinaus bringt sie auch die Freude am Bewältigen neuer Herausforderungen und persönliche Weiterentwicklung mit sich. Studien belegen sogar, dass durchschnittlich 6 Prozent Einkommenssteigerung nach einer Weiterbildung zu erwarten sind oder eine anschließende höhere Position. Auch wenn dies nicht immer direkt im Anschluss an die Weiterbildung geschieht, zahlt sich langfristig die Weiterbildung im Berufsleben aus. Daher ist es wichtig, die Beschäftigten auf ihre Möglichkeiten hin zu weisen und für Qualifizierungsmaßnahmen zu motivieren. Bei der Forderungsdiskussion um die Bildungsteilzeit ging es uns immer im Besonderen um drei Zielgruppen:

Für Berufstätige ohne Ausbildung:

Beschäftigte ohne Berufsabschluss haben oft keine oder eher schlechte Erfahrungen mit beruflicher Bildung gemacht. Entsprechend groß ist die Hemmung vor dem Schritt in eine berufsqualifizierende Ausbildung. Mit der Bildungsteilzeit erhalten Beschäftigte ohne formale Qualifikation die Chance, einen qualifizierten Berufsabschluss zu erlangen. Das gilt auch für ausgebildete Beschäftigte, deren Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr gefragt ist oder deren Abschluss inzwischen veraltet ist, weil sie über Jahre nicht in ihrem erlernten Beruf gearbeitet haben.

Für Berufseinsteiger:

Durch die Bildungsteilzeit oder die Möglichkeit des Ausscheidens mit Wiedereinstellungszusage bekommen junge Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger die Möglichkeit, nach ihrer Ausbildung zusätzlich einen akademischen Abschluss zu erlangen. Berufseinsteiger könnten sich nach erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung für die Dauer eines Hochschulstudiums freistellen lassen, ohne dadurch ihren Übernahmeanspruch zu verlieren.

Für Fachkräfte:

Mit der Bildungsteilzeit wird es für erfahrende Fachkräfte einfacher, sich trotz familiärer oder sonstiger Verpflichtungen für eine Weiterbildung zum Meister, Techniker, Fachwirt oder für einen Masterabschluss zu entscheiden. Gefördert werden sollen aber nicht nur diese klassischen Fortbildungsberufe. Beschäftigte müssen auch die Möglichkeit haben, sich nach Jahren der Berufstätigkeit noch einmal neu zu orientieren, indem sie zum Beispiel eine weitere Ausbildung absolvieren oder sich durch ein Aufbaustudium spezialisieren.



Im Tarifvertrag wurde vereinbart, dass nach Möglichkeit und Notwendigkeit spezielle Weiterbildungsprogramme für un- und angelernte Beschäftigte im Qualifizierungsplan vereinbart werden sollen. Das Ziel hierbei sind berufsqualifizierende Abschlüsse, die die beruflichen Perspektiven verbessern. Diese Weiterbildungsmaßnahmen können durch die Bundesagentur für Arbeit mit dem Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) finanziell gefördert werden. Hierbei erfolgt die Ausbildung im ungekündigten Arbeitsverhältnis unter Fortzahlung der Vergütung. Die Bundesagentur für Arbeit gewährt einen Arbeitsentgeltzuschuss von mindestens 50 Prozent bis zu 100 Prozent. Eine Verknüpfung mit der Bildungsteilzeit ist möglich.

Für die gezielte Ansprache der jungen Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger bietet sich die Durchführung von Auslerner-Runden an. Auslerner-Runden bieten für den Betriebsrat nicht nur die Möglichkeit sich und die Vertrauensleute als zukünftigen Ansprechpartner für die übernommenen Auszubildenden vorzustellen,

sondern bietet auch die Chance neben anderen Betriebs- und Tarifvereinbarungen den Tarifvertrag Bildung mit allen Vorteilen darzustellen.

Entscheidend ist, dass die vorhandenen Bedarfe durch die Beschäftigten auch formuliert und eingefordert werden. Aber nicht immer sind die Bedarfe auf den ersten Blick deutlich. Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute können hier maßgeblich bei der Umsetzung des Tarifvertrags Bildung im Betrieb unterstützen: Sie haben das Ohr näher an den Beschäftigten (Mitglieder), können die Beschäftigten über die Möglichkeiten des Tarifvertrags Bildung informieren, und ebenso die Beschäftigten motivieren ihre Bildungsbedarfe zu formulieren und entsprechende Maßnahmen gegenüber dem Betriebsrat einfordern. Die notwendige Freistellung der Vertrauensleute kann gewährleistet werden durch den § 80 Abs. 2, Satz 3 BetrVG, nach dem Vertrauensleute als „sachkundige Arbeitnehmer bzw. Auskunftsperson“ hinzugezogen werden können.

§ 80 Abs. 2 BetrVG

(2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten; die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; in diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen. Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrates erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrates zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.



Betriebsvereinbarungen abschließen

Die tarifvertraglichen Regelungen lassen den Betriebsparteien Gestaltungsmöglichkeiten bei der Umsetzung des Tarifvertrages Bildung. Das gilt für die Ermittlung des Bildungsbedarfes genauso wie für die Frage der zusätzlichen Finanzierung für eine Bildungsteilzeit. Es empfiehlt sich, die Abläufe und Verfahren mit dem Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung zu vereinbaren.

Bereits vor dem Tarifvertrag abgeschlossene Betriebsvereinbarungen bleiben bestehen, soweit sie wertgleich zu den Bestimmungen des Tarifvertrages sind oder über den Tarifvertrag hinausgehen.

Zu einer Überprüfung der Betriebsvereinbarung ist aber auf jeden Fall zu raten.

Eckpunkte für eine Betriebsvereinbarung:

- Präambel
- Geltungsbereich
- Definition Qualifizierung nach dem Tarifvertrag
- Verfahren zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes und Durchführung des persönlichen Qualifizierungsgesprächs
- Verfahren und Zeitpunkt zur Ermittlung des persönlichen Qualifizierungsbedarfes der Beschäftigten durch den Betriebsrat
- Verfahren und Form des betrieblichen Qualifizierungsplans
- Eckpunkte und Muster einer Bildungsvereinbarung
- Verfahren zur Führung von Bildungskonten einschließlich entsprechender Absicherung
- Verfahren zur Bildung von Ansparguthaben für eine persönliche Weiterbildung und Übertragung in das Bildungskonto
- Verfahren für Wechsel in Teilzeitarbeit und Rückkehr nach Bildungsteilzeit bzw. Ausscheidensvereinbarung
- Förderung der Bildungsteilzeit: Zufluss von Mitteln, Verfahren, ggf. Auswahlkriterien
- Umgang mit Konflikten
- Schlussbestimmungen
- In-Kraft-Treten und Kündigung

Handlungshilfe für Betriebsräte Nr. 28
Der Bildungsausschuss des Betriebsrates

Handlungshilfe für Betriebsräte Nr. 28
Bildung und Qualifizierung werden immer wichtiger für die Zukunft der Betriebe und Arbeitsplätze. Das macht die Aus- und Weiterbildung zu einem Top-Thema für Betriebsräte. Und das geht besser mit einem speziellen Bildungsausschuss im Betriebsrat. Wie man einen Bildungsausschuss einrichtet und welche Rechte er hat ist Thema der Handlungshilfe Nr. 28.

Horizonte erweitern – Perspektiven eröffnen
Weiterbildungsmöglichkeiten für Beschäftigte

Horizonte erweitern – Perspektiven eröffnen. Weiterbildungsmöglichkeiten für Beschäftigte.
Die Handlungshilfe für Betriebsräte gibt einen Überblick über die Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Beschäftigte. Betriebsräte finden darin alle Informationen, um Beschäftigte beraten und ihnen einen Überblick über die Möglichkeiten der Weiterbildung geben zu können.

Aufstiegsfortbildung – mehr als nicht etwas für Sie?
Praxisnahe Weiterbildung mit anerkannten Abschlüssen für Beschäftigte im Office-Bereich

Ergänzende Informationen für Betriebsräte
Aufstiegsfortbildung für kaufmännische Angestellte

Aufstiegsfortbildung. Praxisnahe Weiterbildung mit anerkannten Abschlüssen für kaufmännische Angestellte.
Der Flyer beinhaltet einen Überblick über die verschiedenen Fortbildungsangebote sowie Antworten auf die wichtigsten Fragen. Die Broschüre bietet Betriebsräten ergänzende Informationen zur Aufstiegsfortbildung für kaufmännische Angestellte.

MEIN LEBEN MEINE ZEIT ARBEIT NEU DENKEN
DIE ARBEITSZEITKAMPAGNE DER IG METALL

Mein Leben, meine Zeit! Arbeit neu Denken! Die Arbeitszeitkampagne der IG Metall
Die begleitende Broschüre zur aktuellen Arbeitszeitkampagne der IG Metall.

FAQ BILDUNGSTEILZEIT

Worum geht es eigentlich bei der Bildungsteilzeit?

Beschäftigte, die eine persönliche berufliche Weiterbildung absolvieren wollen, können dafür jetzt von der Arbeit freigestellt werden. Dabei haben sie die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten. Die Teilzeit kann auch in geblockter Form genommen werden. Die Beschäftigten können aber auch mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass sie eine Zeit lang ausscheiden.

In beiden Fällen haben sie danach ein Rückkehrrecht auf den alten Arbeitsplatz oder eine mindestens gleichwertige Vollzeitstelle.

Und was ist persönliche Weiterbildung?

Bei der persönlichen Weiterbildung geht es um die Qualifizierungen, die Beschäftigte selber wünschen, um sich beruflich weiterzuentwickeln oder ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Damit unterscheidet sie sich von betrieblich notwendigen Qualifizierungen, für die der Betrieb die Kosten übernehmen und die Beschäftigten von der Arbeit freistellen muss.

Die persönliche Weiterbildung ist zum Beispiel für junge Leute gedacht, die nach der Ausbildung studieren möchten. Oder für Facharbeiterinnen und Facharbeiter, die schon einige Zeit berufstätig sind und einen Zusatzabschluss wie Meister oder Techniker machen wollen. Oder für Un- und Angelernte, die einen Berufsabschluss erwerben wollen. Die persönliche Weiterbildung sollte grundsätzlich geeignet sein, eine neue Tätigkeit im bisherigen Betrieb auszuüben. Sie soll aber auch dann möglich sein, wenn aktuell kein konkreter Bedarf besteht. Bisher hatten Beschäftigte für solche Qualifizierungen keinen Anspruch auf Freistellung, sondern mussten kündigen. Der Betriebsrat soll mindestens einmal pro Jahr die Weiterbildungswünsche ermitteln und mit dem Arbeitgeber einen Qualifizierungsplan vereinbaren. Für Un- und Angelernte müssen besondere Förderprogramme vereinbart werden.

Was ist, wenn der Arbeitgeber die Bildungsteilzeit ablehnt?

Dann kann der oder die Beschäftigte sich an den Betriebsrat wenden. Arbeitgeber und Betriebsrat müssen sich damit befassen und versuchen, eine Lösung zu finden. Gelingt das nicht, kann der Betriebsrat in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten und wenn die/der betroffene Beschäftigte mindestens 5 Jahre beschäftigt ist, den Konflikt vor eine paritätische Kommission bringen. Wenn das zu keinem Ergebnis führt, ist der Weg in die tarifliche Schlichtungsstelle offen.

Wie lang kann man eine Bildungsteilzeit machen?

Sowohl eine Bildungsteilzeit als auch ein komplettes Ausscheiden mit Wiedereinstellungsgarantie sind bis zu sieben Jahre möglich.

Bei Bildungsteilzeit erhalten Beschäftigte während der gesamten Laufzeit mindestens 50 Prozent ihres vorherigen Vollzeitverdienstes weiter.

Gibt der Arbeitgeber Zuschüsse?

Es kann betrieblich vereinbart werden, die persönliche Weiterbildung zu fördern. Zuschüsse kann es zum Beispiel geben, wenn die Quote für die Altersteilzeit nicht ausgeschöpft wird. Denn dann müssen die nicht genutzten Mittel anderweitig im Interesse der Beschäftigten verwendet werden.

Beschäftigte können in einem gewissen Umfang auch angesparte Zeitguthaben und das zusätzliche Urlaubs- sowie Weihnachtsgeld nutzen, um ihr Entgelt während der Bildungsteilzeit aufzu-

BILDUNGSTEILZEIT AUF EINEN BLICK



DIE WICHTIGSTEN RECHTE FÜR BETRIEBSRÄTE

Das Betriebsverfassungsgesetz räumt den Betriebsräten umfassende Rechte bei Fragen der Personalplanung und Weiterbildung der Beschäftigten ein. Hier ein Überblick:

§ 92 BetrVG Personalplanung

(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf, sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.

(2) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für Maßnahmen im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b, insbesondere für die Aufstellung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

§ 92a BetrVG Beschäftigungssicherung

(1) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen. Diese können insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, die Qualifizierung der Arbeitnehmer, Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen sowie zum Produktions- und Investitionsprogramm zum Gegenstand haben.

(2) Der Arbeitgeber hat die Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten. Hält der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats für ungeeignet, hat er dies zu begründen; in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern erfolgt die Begründung schriftlich. Zu den Beratungen kann der Arbeitgeber oder der Betriebsrat einen Vertreter des Arbeitsamtes oder des Landesarbeitsamtes hinzuziehen.

§ 96 BetrVG Förderung der Berufsbildung

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben im Rahmen der betrieblichen Personalplanung und in Zusammenarbeit mit den für die Berufsbildung und den für die Förderung der Berufsbildung zuständigen Stellen die Berufsbildung der Arbeitnehmer zu fördern. Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbedarfsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs zu beraten. Hierzu kann der Betriebsrat Vorschläge machen.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Arbeitnehmern die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ermöglicht wird. Sie haben dabei auch die Belange älterer Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigter und von Arbeitnehmern mit Familienpflichten zu berücksichtigen.

§ 97 BetrVG Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung

(1) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten.

(2) Hat der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Kommt eine Einigung nicht zu Stande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

§ 98 BetrVG Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen

(1) Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.

(2) Der Betriebsrat kann der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person widersprechen oder ihre Abberufung verlangen, wenn diese die persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt.

(3) Führt der Arbeitgeber betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung durch oder stellt er für außerbetriebliche Maßnahmen der Berufsbildung Arbeitnehmer frei oder trägt er die durch die Teilnahme von Arbeitnehmern an solchen Maßnahmen entstehenden Kosten ganz oder teilweise, so kann der Betriebsrat Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern des Betriebs an diesen Maßnahmen der beruflichen Bildung machen.

(4) Kommt im Fall des Absatzes 1 (Mitbestimmung bei der Durchführung) oder über die nach Absatz 3 (Durchführung bzw. Freistellung und Kostenübernahme) vom Betriebsrat vorgeschlagenen Teilnehmer eine Einigung nicht zu Stande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(5) Kommt im Fall des Absatzes 2 eine Einigung nicht zu Stande, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Bestellung zu unterlassen oder die Abberufung durchzuführen. Führt der Arbeitgeber die Bestellung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider durch, so ist er auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht wegen der Bestellung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen; das Höchstmaß des Ordnungsgeldes beträgt 10.000 Euro. Führt der Arbeitgeber die Abberufung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass der Arbeitgeber zur Abberufung durch Zwangsgeld anzuhalten sei; das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 250 Euro. Die Vorschriften des BBiG über die Ordnung der Berufsbildung bleiben unberührt.

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend, wenn der Arbeitgeber sonstige Bildungsmaßnahmen im Betrieb durchführt.

INHALT

Der Tarifvertrag Bildung	6
Betrieblich notwendige Qualifizierung	8
Persönliche berufliche Qualifizierung	10
Das Bildungskonto	12
Die Bildungsvereinbarung	13
Geförderte Bildungsteilzeit	14
Tarifvertrag Bildung im Betrieb umsetzen	16
Feststellung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs	16
Handlungsschritte	18
Konfliktregelung	24
Beschäftigte zu Qualifizierung motivieren	25
Anhang	29
Unterstützende Materialien	29
FAQ Bildungsarbeit	30
Die wichtigsten Rechte für Betriebsräte	32

IMPRESSUM

IG Metall Vorstand
FB Tarifpolitik, FB Kampagnen
Redaktion: Conny Schönhardt

Juli 2016

