LUST AUF (WEITER-) BILDUNG

DIE BILDUNGSTEILZEIT MACHT`S MÖGLICH!

MEIN LEBEN MEINE ZEIT
ARBEIT NEU DENKEN

DIE ARBEITSZEITKAMPAGNE
DER IG METALL

LEBENSLANGES LERNEN

INTERESSE AN WEITERBILDUNG?

Bildung und Weiterbildung sind wichtig für das gesamte Arbeitsleben. Sie sind entscheidend für die berufliche Perspektive und die Möglichkeit sich weiter entwickeln zu können. Weiterbildung ist auch maßgeblich für die Beschäftigungschancen.

Die Industrie steht vor einem großen technologischen Wandel der Produkte und einem massiven Wandel der Arbeits- und Produktionssysteme. Die technische Entwicklung von Produkten und die komplexe Fertigung erfordern zukünftig andere und höhere Qualifikationen von den Beschäftigten.

Deshalb braucht es gute Rahmenbedingungen für die Weiterbildung. Ob es das Nachholen eines Schulabschlusses, die Fortbildung zum Techniker, ein Studium oder eine andere berufsbezogene Fortbildung ist.

Bisher war die persönliche berufliche Weiterbildung reines Privatvergnügen, was für viele teilweise unüberwindbare Hürden bedeutete, gerade bei den Fragen Zeit und Geld für Weiterbildung. In der Beschäftigtenbefragung 2013 gaben über 70 Prozent der Befragten an, dass sie für ihre Arbeit Weiterbildung brauchen. Auf die Frage was hindert jedoch daran eine Weiterbildung zu machen gaben 47 Prozent an, aufgrund von Arbeitsdruck nicht genügend Zeit zu haben und 45 Prozent gaben an, sich Weiterbildung nicht leisten zu können.

Das ändert sich jetzt: die tarifvertraglichen Regelungen zur Bildungsteilzeit ermöglichen erstmals, dass Zeit und Geld für die persönliche Weiterbildung nicht mehr nur zu Lasten der einzelnen Beschäftigten gehen.

WAS BIETET DER TARIFVERTRAG BILDUNG?

DIE FREISTELLUNGSMÖGLICHKEITEN

Neben der betrieblich notwendigen und der betrieblich zweckmäßigen Qualifizierung regelt der Tarifvertrag Bildung jetzt auch die persönliche berufliche Qualifizierung. Bei der betrieblich notwenigen Qualifizierung ist klar geregelt: der Arbeitgeber stellt die Beschäftigten für die Weiterbildung frei und übernimmt jegliche Kosten. Hierunter fallen die Erhaltungs-, Anpassungs- und Umqualifizierung. Bei der Entwicklungsqualifizierung als betrieblich zweckmäßige Qualifizierung übernimmt der Arbeitgeber die Maßnahme Kosten und die Beschäftigten müssen 50 Prozent Arbeitszeit einbringen. Bei der persönlichen beruflichen Weiterbildung müssen die Beschäftigten die Kosten und die Freistellung für die Weiterbildung selbst tragen. Der Tarifvertrag bietet jedoch Möglichkeiten der Freistellung und auch der unterstützenden Finanzierung.

DIE BILDUNGSTEILZEIT

Die tarifliche Bildungsteilzeit ermöglicht den Beschäftigten für eine Weiterbildungsmaßnahme entweder die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit abzusenken – also in Teilzeit zu gehen –, oder in ein Teilzeit-Blockmodell mit einer Arbeitsphase und einer anschließenden Freistellungsphase.
Während der gesamten Zeit wird Teilzeitentgelt bezogen. Um die Bildungsteilzeit in Anspruch zu nehmen schließen die/der Beschäftigte und der Arbeitgeber eine Bildungsvereinbarung ab, für längstens sieben Jahre.

Die Höhe der abgesenkten Arbeitszeit oder die Länge der Freistellungsphase kann individuell an die jeweilige Weiterbildungsmaßnahme bzw. an die persönliche Situation angepasst werden.

DIE AUSSCHEIDENSVEREINBARUNG MIT RÜCKKEHRRECHT

Wenn die Art der persönlichen beruflichen Weiterbildung eine bezahlte Freistellung nicht möglich macht, können Arbeitnehmer/innen mit dem Arbeitgeber eine Ausscheidensvereinbarung treffen. Gleichzeitig erhält der/die Beschäftigte eine feste Wiedereinstellzusage auf den vorherigen, zumutbaren gleichwertigen oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dieser ist bei vorheriger Vollzeitbeschäftigung ein Vollzeitarbeitsplatz.

Die Ausscheidensvereinbarung mit Wiedereinstellzusage ermöglicht, den Qualifizierungswünschen nachzugehen ohne kündigen zu müssen, um z. B. ein Studium zu absolvieren. Durch die Rückkehrmöglichkeit in den Betrieb läuft man nicht Gefahr, nach der Qualifizierung ohne Arbeitsplatz dazustehen.

Die Dauer dieser Freistellungsmöglichkeit beträgt auch längstens sieben Jahre.

INVESTITION IN DIE ZUKUNFT

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-Entgelds
- z.B. bei Bildung in Vollzeit Ersatz des fehlenden Einkommens

VERWENDEN

DIE FINANZIERUNGSMÖGLICHKEITEN

Das abgesenkte Teilzeitentgelt während der Bildungsteilzeit kann über zwei Wege aufgestockt werden. Ziel ist es, mit der Aufstockung mindestens auf 70 Prozent des vorherigen Entgeltes zu kommen.

DAS BILDUNGSKONTO

Das Bildungskonto ist ein in Geld geführtes individuelles Ansparkonto um während der Bildungsteilzeit das Teilzeit–entgelt aufzustocken. Auf das Konto können zum Beispiel angesparte Arbeitszeiten aus Mehrarbeit – maximal 152 Stunden –, das zusätzliche Urlaubsgeld und die Jahressonderzahlung eingezahlt werden, um diese dann während der Freistellung zu nutzen. Bis zu 10 Prozent können auch nach der Freistellung erbracht werden. Dabei geht der Arbeitgeber in Vorleistung.

DIE GEFÖRDERTE BILDUNGSTEILZEIT

Der Tarifvertrag Bildung sieht zusätzlich vor, dass das individuelle Teilzeitentgelt zusätzlich gefördert werden kann. Dabei wird wie bei der Altersteilzeit ein Aufstockungsbetrag gezahlt. Dies kann zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden. Dazu wird ein Teil des tariflichen Altersteilzeit-Volumens gemäß der Tarifverträge zum flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ) verwendet. Die Aufstockungsbeträge sind dann wie bei der Altersteilzeit zu berechnen und erhöhen das Entgelt auf ca. 74 bis 80 Prozent des vorherigen Nettoentgeltes.

BESCHÄFTIGTE HABEN ANSPRUCH AUF EIN MINDESTENS JÄHRLICHES QUALIFIZIERUNGSGESPRÄCH!

Zunächst ist es wichtig das Qualifizierungsgespräch zu nutzen. Kernstück der individuellen Weiterbildungsplanung ist das persönliche Qualifizierungsgespräch das nach dem Tarifvertrag Bildung mindestens einmal jährlich zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber stattfinden muss. Hier sollte der konkrete Weiterbildungswunsch formuliert werden und mit dem Arbeitgeber konkrete Qualifizierungsmaßnahmen verabredet werden.

Handelt es sich dabei um eine persönliche berufliche Weiterbildungsmaßnahme schließen Arbeitgeber und Beschäftigter eine Bildungsvereinbarung ab, in der unter anderem geregelt wird:

- Art und Umfang der Freistellung
- Einrichtung und Bedingung des Bildungskontos
- Bedingungen der Weiterbeschäftigung nach Ende der Maßnahme
- Eventuelle zusätzliche, freiwillige Leistungen des Arbeitgebers.

Dabei sollte berücksichtigt werden, dass die geplante Weiterbildung im Grundsatz dazu geeignet sein muss, eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb auszuüben. Es ist aber kein konkreter Bedarf im Betrieb nötig.

WAS PASSIERT IM KONFLIKTFALL?

Sollte der Arbeitgeber einen Weiterbildungswunsch ablehnen, kann der/die Beschäftigte den Betriebsrat anrufen. Arbeitgeber und Betriebsrat müssen dann zu einer einvernehmlichen Lösung kommen. Sollte eine Streitigkeit so nicht ausgeräumt werden können, hat in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten und wenn der/die betroffene Beschäftigte mindestens 5 Jahre im Betrieb beschäftigt ist, eine paritätische Kommission zu entscheiden. Wenn es auch da zu keiner Einigung kommt, entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle abschließend. Anspruch auf eine Entscheidung durch die tarifliche Schlichtungsstelle haben nur Mitglieder der IG Metall.

WEITERBILDUNG LOHNT SICH!

Sei es um einen Schul- oder Berufsabschluss nachzuholen, um die Beschäftigungschancen zu erhöhen, direkt nach der Berufsausbildung ein Studium zu absolvieren oder mit Berufserfahrung noch mal durchzustarten. Für eine Weiterbildung gibt es viele gute Gründe und lohnt sich immer: Sechs von zehn Weiterbildungsabsolventen/-innen verbessern sich sofort beruflich und finanziell. Drei bis fünf Jahre nach der Prüfung verzeichnen 70 Prozent der Absolventen/-innen eine bessere Position, einen größeren Verantwortungsbereich oder ein höheres Entgelt (DIHK). Eine Weiterbildung bringt aber nicht nur materielle Vorteile, vielmehr lassen sich die erlernten Kompetenzen auch in der Freizeit nutzen, z. B. im Ehrenamt. Auch lassen sich gut berufliche Kontakte aufbauen.

Die Bildungsteilzeit kann bei der Freistellung helfen, die Maßnahme Kosten sind aber dennoch selbst zu tragen. Je nach Anbieter und Weiterbildungsmaßnahme kommen schnell 3.000 Euro und mehr zusammen, plus Prüfungsgebühren, die 600 Euro ausmachen können. In Einzelfällen kann hier ein Zuschuss oder die Übernahme mit dem Arbeitgeber vereinbart werden. Für alle anderen hilft das Meister-Bafög (Aufstiegsfortbildungsgesetz): zur Finanzierung der Lehrgangs- und Prüfungsgebühren gibt es einen einkommens- und vermögensunabhängigen „Maßnahmebeitrag“ in Höhe der tatsächlich anfallenden Gebühren, höchstens jedoch 10.226 Euro. Dieser „Maßnahmebeitrag“ wird zu einem Drittel als Zuschuss gewährt, der Rest als Darlehen. Mehr Infos unter www.meister-bafoeg.info

GUTE ADRESSEN

IG Metall Bildungsportal: www.igmetall-wap.de
Mitglieder finden hier alle Infos möglicher Weiterbildungsberufe.

IG Metall-Jobnavigator: www.jobnavigator.org
Mit Kompetenzcheck, Potentialanalyse sowie Checkliste zur Auswahl des richtigen Bildungsanbieters.

MEIN LEBEN MEINE ZEIT

ARBEIT NEU DENKEN

EINE BROSCHÜRE IM RAHMEN DER ARBEITSZEITKAMPAGNE DER IG METALL

IG Metall Vorstand
FB Tarifpolitik, FB Kampagnen

Juli 2016

35729-64284