



Bereich Berufsbildungspolitik
Bereich Tarifpolitische Grundsatzabteilung

Berufliche Weiterbildung - Ein Schwerpunkt für die ver.di-Tarifpolitik?

Was spielt sich eigentlich
in den ver.di-Branchen ab?

Eine erste gemeinsame Diskussion

Workshop am 11. Oktober 2004 in Berlin

Impressum

Herausgeber:

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesverwaltung
Ressort 2 und Ressort 19
Tarifpolitische Grundsatzabteilung
Bereich Berufsbildungspolitik
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

Erstellt von:

Dr. Roman Jaich roman.jaich@e4globe.org

Verantwortlich: Margret Mönig-Raane / Dorothea Müller

Kontakt:

Mechthild Bayer: mechthild.bayer@verdi.de
Gerold Haag: gerold.haag@verdi.de

Layout:

Sabine Nandha

Druck:

Hausdruck

Januar 2005

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	5
Tagungsablauf	7
1. Dorothea Müller: Die Gewerkschaften müssen sich zukünftig stärker in Weiterbildungsfragen engagieren – Begrüßung	9
2. Dr. Reinhard Bahnmüller: Tarifvertragliche Regulierung von Weiterbildung – Ansätze, Erfahrungen, offene Fragen	13
2.1. Zum bisherigen Umgang der Gewerkschaften mit Weiterbildungsfragen	13
2.2. Politisierung von (Weiter-)Bildungsinteressen als gewerkschaftliche Aufgabe	19
2.3. Einige Erfahrungen	20
2.4. Offene Fragen	26
2.5. Literatur	30
2.6. Schlussfolgerungen der Diskussion	32
3. Weiterbildung im öffentlichen Dienst	37
3.1. Rainer Friebertshäuser: Vorstellung wesentlicher Qualifizierungselemente im derzeit verhandelten Manteltarifvertrag im öffentlichen Dienst	37
3.2. Wesentliche Qualifizierungspunkte des Manteltarifvertrags	37
3.3. Joachim Mohr: Qualifizierung im öffentlichen Dienst am Beispiel der Bundesagentur für Arbeit	39
3.4. Aus- und Fortbildungswege für den mittleren Dienst bei der Bundesanstalt für Arbeit	42
3.5. Aus- und Fortbildungswege für den gehobenen Dienst bei der Bundesanstalt für Arbeit	43
3.6. Aus- und Fortbildungswege im IT-Bereich bei der Bundesanstalt für Arbeit	45
3.7. Auszug aus dem Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit 2003	46
4. Weiterbildung in der Druckindustrie	49
4.1. Siegbert Schwab/Karl-Heinz Kaschel-Arnold: Der Tarifvertrag zur Förderung der Weiterbildung und Umschulung in der Druckindustrie vom 1.10.1990	49

4.2. Ergebnisse der Diskussion	55
5. Weiterbildung bei der Deutschen Telekom AG	57
5.1. Ulrike Ammermann: Der Tarifvertrag Qualifizierung (TV 55)	57
5.2. Wilfried Pater: Die Praxis des Tarifvertrages (TV) 55 Qualifizierung	59
5.3. Steffen Krause: Anwendung des Tarifvertrages (TV) 55 „Betriebliche Weiterbildung“ – Telekom AG – Gegenüberstellung zweier vergleichbarer Betriebe in der betrieblichen Praxis	61
6. Weiterbildung im Bereich der Finanzdienstleister	64
6.1. Stephan Scheffz: Betriebsvereinbarung bei einer Bank.....	64
6.2. Ergebnisse der Diskussion	67
7. Mechthild Bayer, Gerold Haag (Einführung): Zielsetzungen, Regelungsansätze, Offene Fragen	68
8. Anhang	74
8.1. Referentinnen und Referenten	74
8.2. Ausgewählte Literatur	75
8.3. Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung und Umschulung in der Druckindustrie (gültig ab 01.10.1990)	76
8.4. Weiterbildungstarifvertrag (TV 55) der Deutschen Telekom AG.....	78
vom 03. April 1998 in der Fassung vom 01. Juli 2001	78
8.5. Betriebsvereinbarungen im Bankensektor	83

Vorbemerkung

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) muss sich in Weiterbildungsfragen stärker engagieren: Darüber besteht breiter Konsens in der Organisation.

Denn wir wissen: Wer Einfluss auf die Beschaffenheit der Arbeitsmärkte behalten oder bekommen will, muss heute regulierend in die Weiterbildung eingreifen, Bildungschancen eröffnen, Zeit und Finanzierung sichern, Inhalte und Anforderungen definieren und für Kontrolle und Zertifizierung der Qualität sowie für die Marktgängigkeit der Abschlüsse sorgen.

Wir wissen aber auch: Zwischen der Einsicht und einer Mobilisierungsstrategie liegt noch ein Stück Wegstrecke. Von einer Kompetenzzuweisung, wie wir sie in der beruflichen Erstausbildung erreicht haben, ist auch ver.di in der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung noch weit entfernt. Und zieht man Bilanz allein für die betriebliche Weiterbildung, so ist festzustellen: Trotz aller Ansätze und Lösungen über Haustarifverträge und Betriebsvereinbarungen sowie Tarifverträge ist die betriebliche Weiterbildung ein weitgehend regulierungsfreier Raum geblieben. Nach einer neueren Untersuchung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) und der Universität Duisburg vollzieht sich die Weiterbildung nur in 5 % aller Unternehmen, die Weiterbildung betreiben, auf der Basis von Tarifverträgen. Nimmt man Betriebsvereinbarungen, einzelvertragliche Regelungen und informelle Absprachen hinzu, dann haben gerade mal 29 % eine weniger oder explizite verbindliche Grundlage für die betriebliche Weiterbildung geschaffen.

Mit dem gemeinsamen vom Bereich Berufsbildungspolitik und der tarifpolitischen Grundsatzabteilung 2003 vorgelegten Papier „Tarifpolitische Zielperspektiven zur beruflichen Weiterbildung“ wollten wir einen ersten Anstoß für die Diskussion in ver.di geben.

Ziel des ersten hier dokumentierten Workshops im Oktober 2004 war es, die Praxis in den Branchen zu analysieren und die kritischen berufsbildungs- und tarifpolitischen Fragen sowie Eckpunkte für eine innovative Tarifpolitik gemeinsam zu diskutieren.

Ein sich anschließender zweiter Workshop im Februar 2005 mit der IG Metall dient dem Erfahrungsaustausch, vor allem vor dem Hintergrund der Einschätzungen des Qualifizierungstarifvertrags der IG Metall Baden-Württemberg.

Eine bundesweite Fachtagung im Herbst 2005 soll die Debatte bündeln, vertiefen und öffentlich machen.

Das deutsche Weiterbildungssystem ist auch im europäischen Vergleich nicht zukunftsfähig und ein Hemmnis für Innovation.

Wir brauchen ein neues System, das vom Staat, den Tarifvertragsparteien und Unternehmen gemeinsam gestaltet wird.

Tagungsablauf

Workshop

Berufliche Weiterbildung – Ein Schwerpunkt für die ver.di-Tarifpolitik?

11. Oktober 2004 – ver.di-Bundesverwaltung – Berlin

- 09.30 – 10.00 Uhr Dorothea Müller: Begrüßung
- 10.00 – 11.30 Uhr Eckpunkte der tarifpolitischen Debatte zur beruflichen Weiterbildung und einige Erfahrungen des Qualifizierungstarifvertrag der IG Metall Baden-Württemberg
- Dr. Reinhard Bahnmüller, Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur der Universität Tübingen
- Vortrag mit anschließender Diskussion
- 11.30 – 12.00 Uhr Imbiss
- 12.00 – 14.00 Uhr Wo stehen wir eigentlich? Erfahrungsberichte mit tariflichen und betrieblichen Regelungen.
- Beispiele aus den Branchen
- Telekom: Ulrike Ammermann, Wilfried Pater, Steffen Krause
 - Druckindustrie: Karl-Heinz Kaschel-Arnold, Siegbert Schwab
 - Finanzdienstleistungen: Steffen Schweffz
 - Öffentlicher Dienst: Rainer Frieberthäuser, Joachim Mohr
- 14.10 – 14.15 Uhr Pause
- 14.15 – 16.30 Uhr Zielperspektiven, Regelungsansätze, Offene Fragen
- Beispiele:
- Wer trägt welche Kosten?
 - 5 Tage Zeit für alle oder individuelle Differenzierung?
 - Lernzeitkonten: Ein Modell für mehr Co-Investitionen?
 - Wer bestimmt den Weiterbildungsbedarf?
 - Branchenfonds ja oder nein?
- Einführung: Mechthild Bayer, Gerold Haag

Tagungsmoderation:

Mechthild Bayer, Bereich Berufsbildungspolitik

Gerold Haag, Tarifpolitische Grundsatzabteilung

1. Dorothea Müller: Die Gewerkschaften müssen sich zukünftig stärker in Weiterbildungsfragen engagieren – Begrüßung

I. Es besteht breiter Konsens in unserer Organisation, dass ver.di sich zukünftig stärker in Weiterbildungsfragen engagieren muss. Das haben wir in vielen Anträgen beim letzten Bundeskongress entschieden und auch durch den Beschluss des Vorstands bekräftigt, der vorsieht Bildung und damit auch Weiterbildung zum Schwerpunktthema 2004/2005 zu machen.

Dafür haben wir viele gute Gründe und ich möchte nur zwei davon nennen.

1. Den Wettlauf um die billigste Hose, den billigsten Kotflügel oder das billigste Bus- bzw. Reiseunternehmen kann Deutschland nicht in Europa und schon gar nicht weltweit gegen die internationale Konkurrenz gewinnen. Diese Binsenweisheit scheinen viele in diesem Land zu vergessen, die Lohnsenkungs- und Arbeitszeitverlängerungsprogramme dafür in nicht vorstellbarem Ausmaß fordern.

Die Erhöhung des Wirtschaftswachstums, die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und damit die Verringerung der Arbeitslosigkeit sind für Deutschland nur möglich über Innovationen, also intelligente qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen. Und diese sind ohne erheblich mehr Investitionen in Erziehung, Bildung und Forschung nicht zu haben, vor allem wenn man bedenkt, dass die Ausgaben dafür inzwischen deutlich unter dem Niveau der USA oder von Schweden und Finnland liegen.

2. Wir haben als Gewerkschaften nicht nur die Pflicht, für die Sicherung der Löhne in Tarifverhandlungen zu kämpfen, sondern in gleichem Maß vorausschauend für unsere Kolleginnen und Kollegen auch die Arbeitsplätze zu sichern. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mobil, flexibel und beschäftigungsfähig zu halten, ist ein wichtiges Ziel der Weiterbildung und damit qualitativer Tarifpolitik, die an Bedeutung gewinnen wird. Auch die Qualität der Arbeit und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten gehören auf die Prioritätenliste der Strategien zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen.

II. Mit welchem Defizitsystem wir es in der Weiterbildung in Deutschland zu tun haben, machen wir seit langem mit der „Initiative der Gewerkschaften für ein Bundesgesetz berufliche Weiterbildung“ einer breiten Öffentlichkeit deutlich und wir sehen uns durch die in diesen Tagen erschienenen Ergebnisse der Expertenkommission zur Finanzierung lebenslangen Lernens bestätigt, die der Bundestag eingesetzt hat: Dort heißt es „Das System der Weiterbildung ist noch selektiv, wenig zukunftsfähig, gravierend unterfinanziert und wird selbst zur Innovations- und Wachstumsbremse“.

Lasst mich noch einen kurzen detaillierteren Blick auf die im Zusammenhang mit dem Thema unseres Workshops relevante Weiterbildung in den Betrieben werfen.

Durch die vom BIBB im Auftrag der EU regelmäßig durchgeführten europäischen Vergleichsuntersuchungen in 76.000 Unternehmen liegen mehr als besorgniserregende Fakten auf dem Tisch:

- Deutschland liegt bei Angeboten für die betriebliche Weiterbildung nur auf dem 9. Platz von 25 EU-Staaten; 1993 haben noch 85% der Unternehmen ihren Beschäftigten Angebote zur betrieblichen Weiterbildung gemacht, während es 1999 nur noch 75% waren.
- In fast allen EU-Ländern haben die Unternehmen im Untersuchungszeitraum ihr Engagement gesteigert und erweitert, während in deutschen Unternehmen das Gegenteil der Fall ist. In den Niederlanden erhöhte sich die Zahl der Unternehmen, die Weiterbildung anbieten, von 56% (1993) auf 88% (1999).
- Bezeichnend für die Situation ist auch, dass bei uns 1999 nur 35% der Beschäftigten an Kursen und Seminaren teilnehmen konnten. Wir liegen damit auf dem 16. Rang unter 25 EU-Ländern. Hinter uns liegen nur noch Österreich, Griechenland und die neuen Beitrittsländer.
- Noch schlechter schneiden die bundesdeutschen Unternehmen bei der Intensität der betrieblichen Weiterbildung ab. Im EU-Durchschnitt absolvierte ein Teilnehmer 1999 34 Kursstunden bzw. Weiterbildungsstunden. In der Bundesrepublik waren es lediglich 27 Stunden. Das ist der 22. Rang von 25 Staaten. Dazu kommt noch, dass auch die Weiterbildungsintensität zurück-

gefahren wurde und zwar um 30% von 34 Stunden 1993 auf 27 Stunden 1999.

- Auch unter qualitativen Gesichtspunkten fällt das Urteil mager aus: Die deutschen Unternehmen erreichen dort nur eine Position im unteren Drittel Europas, das heißt konkret: In 67 Prozent der Unternehmen gibt es keine Personal- oder Qualifikationsanalysen, nur 15 Prozent der befragten Unternehmen erstellen einen Weiterbildungsplan bzw. ein Weiterbildungsprogramm, lediglich zehn Prozent der befragten Unternehmen haben ein spezielles Budget für die berufliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten, bei nur fünf Prozent gibt es einen eigenständigen Arbeitsbereich „Berufliche Weiterbildung“, nur drei Prozent der befragten Unternehmen beschäftigen Mitarbeitende, deren Aufgabenbereich ausschließlich die berufliche Weiterbildung umfasst.

Hören wir das Gesamtfazit der Autoren:

Betriebliche Weiterbildung in Deutschland führt zu einer betriebsgrößenmäßigen, hierarchischen, geschlechtsspezifischen und branchenweisen Polarisierung der Weiterbildungs- und Qualifizierungschancen der abhängig Beschäftigten.

Als eine der Ursachen sehen die Verfasser den Alleinanspruch der Arbeitgeber für Inhalte und Zuschnitt der Weiterbildung.

III. Liebe Kolleginnen und Kollegen, unsere Antwort auf die Situation kann nur heißen:

Wir brauchen ein radikal neues Weiterbildungssystem, das nur vom Staat, den Tarifvertragsparteien und den Betrieben **gemeinsam** gestaltet werden kann.

Die Betonung liegt auf gemeinsam, weil wir den Staat nicht aus seiner Verantwortung entlassen wollen, wenn wir in unserem gewerkschaftlichen Handlungsfeld, nämlich der Tarifpolitik, die Weiterbildung deutlicher zum Verhandlungsgegenstand erheben.

Der Staat hat für Rahmenbedingungen zu sorgen in bezug auf Rechtsansprüche, Zugang, Information und Transparenz, Qualität und Standards der Abschlüsse, Lernzeiten und Finanzierung.

Und wir kümmern uns um eine neue Qualität durch mehr Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen und eine aktivere Umsetzung der besseren Möglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes.

So könnte ein neues Reformklima entstehen für eine **Weiterbildungsoffensive**, deren Notwendigkeit und Bedeutung für den Erhalt unseres Wirtschaftsstandortes und des Sozialstaates nicht nur in Reden beteuert und beschlossen wird, sondern für **die** reale Umsetzungsbedingungen formuliert und Wege gegangen werden.

Der heutige Workshop ist ein wichtiger Schritt zur Bestandsaufnahme der Weiterbildungspraxis in den ver.di-Branchen und der Diskussion tarifpolitischer Eckpunkte zur beruflichen Weiterbildung.

Er soll keine Eintagsfliege sein, sondern ein erster Schritt, dem die Vorlage eines „Musterqualifizierungstarifvertrages“ des Bereichs Berufsbildungspolitik und der tarifpolitischen Grundsatzabteilung vorausgeht und dem im Februar 2005 ein zweiter Workshop zum Austausch mit der IG Metall folgt ebenso wie eine öffentliche Fachtagung im nächsten Jahr.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

lasst mich mit Albert Einstein schließen, der die Notwendigkeit von Lernen und Weiterlernen so kommentiert hat:

„Kein Problem kann von dem Bewusstseinsstand aus gelöst werden von dem es geschaffen worden ist. Wir brauchen den Wechsel der Perspektive und immer wieder einen neuen Blick“.

Ich wünsche heute gute Beratungen und viele neue Erkenntnisse für dieses wichtige alte und zugleich neue zukunftsorientierte Thema.

2. Dr. Reinhard Bahn Müller: Tarifvertragliche Regulierung von Weiterbildung – Ansätze, Erfahrungen, offene Fragen

Die tarifliche Regulierung von Weiterbildung ist erneut in der Diskussion. Zurecht wie ich meine. Verschiedene Gewerkschaften diskutieren Forderungen, um regulierend in das betriebliche Weiterbildungsgeschehen einzugreifen. In einzelnen Betrieben, Branchen und Regionen wurden in den letzten Jahren neue Abkommen abgeschlossen.

In meinem Beitrag will ich einen kurzen Durchgang durch die einschlägige Tarifgeschichte der letzten dreißig Jahre machen und dabei der Frage nachgehen, wie die Gewerkschaften in dieser Zeitspanne mit Weiterbildungsfragen umgegangen sind. Danach werde ich kurz begründen, weshalb m.E. der beruflichen Weiterbildung in der Gewerkschaftspolitik ein höheres Gewicht beigemessen werden sollte. Schließlich möchte ich einige Erfahrungen und Überlegungen einbringen, welche Schwierigkeiten und Möglichkeiten für Gewerkschaften bestehen, sich auf dem Feld der Weiterbildung besser zu platzieren und was dabei m.E. bedacht werden sollte.

2.1. Zum bisherigen Umgang der Gewerkschaften mit Weiterbildungsfragen

Die Gewerkschaften haben Weiterbildungsfragen in den letzten dreißig Jahren nie gänzlich links liegen gelassen. Es hat jedoch relativ lange gedauert, bis Weiterbildung als Thema anerkannt wurde, bei dem die Gewerkschaften selbst die Initiative ergreifen müssen. Dominant war bis in die 80er Jahre die Haltung, es sei primär Aufgabe des Staates, diesen Sektor des Bildungswesens auszubauen und zu systematisieren. Kronzeuge war der Deutsche Bildungsrat, der schon in den 60er Jahren formulierte, der Ausbau der Weiterbildung sei eine öffentliche Aufgabe und von dieser sollte er durch gewerkschaftliche, auch tarifpolitische Initiativen nicht entlastet werden (Mahnkopf 1990). Hauptsächlich Adressat ihrer Forderungen waren deshalb bis weit in die 80er Jahre nicht primär die Arbeitgeber, sondern die Bundes- und Landesregierungen (Ehrke/Heilmann 1995). Diese erfüllten die Erwartungen der Gewerkschaften nur partiell, indem einzelne – aber nicht alle – Bundesländer Bildungsurlaubsgesetze erließen, deren Wirkungen zudem alles in allem sehr bescheiden blieben.

Trotz vieler Bemühungen gelang es den Gewerkschaften bekanntermaßen nicht, den jeweiligen Bundes- und Landesregierungen weitere Schritte abzunötigen. Also

machten sie aus der Not eine Tugend und nahmen sich des Themas im Rahmen der Tarifpolitik an. Sie kamen aus der Defensive und defensiv war zunächst auch ihr Umgang mit dem Thema. Tarifvertraglich aufgegriffen wurden Weiterbildungsfragen erstmals in den Rationalisierungsschutzabkommen der späten 60er und der 70er Jahre. Qualifizierung spielte in ihnen jedoch eine eher randständige Rolle. Es ging vor allem um Kündigungsschutz und Verdienstsicherung und erst an dritter Stelle, quasi als ultima ratio des Rationalisierungsschutzes, um Qualifizierung, genauer gesagt um Umschulung.

Eine offensive und präventive Wendung erhielt die gewerkschaftliche Qualifizierungs- und Weiterbildungsdiskussion erst im Verlauf der 80er Jahre. Befördert wurde dieser Einstellungswandel durch die Engpässe am Arbeitsmarkt im Gefolge des Einzugs der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien in die Betriebe und Verwaltungen sowie die sich langsam verbreiternde Erkenntnis, dass die kontinuierliche Anpassung und Weiterentwicklung der Qualifikation der Beschäftigten zu einer notwendigen Bedingung zur Vermeidung von Beschäftigungs- und Verdienstrisiken wird. Damit veränderte sich die Perspektive. Tarifpolitisch konnte es aus Sicht der Gewerkschaften nicht mehr nur darum gehen, eine bloß reaktive und defensive Schutzpolitik zu betreiben. Vielmehr musste Weiterbildung als Politik der Risikoprävention angelegt werden. Dementsprechend wollten die Gewerkschaften einen Anspruch auf Weiterbildung durchsetzen und sicherstellen, dass die betrieblichen Planungsprozesse, insbesondere die Investitionsplanung mit der Qualifizierungsplanung verknüpft werden.

Aus dem geforderten Recht auf Weiterbildung für alle wurde zunächst nichts, aber den Gewerkschaften gelang es immerhin, erste Vereinbarungen abzuschließen, die Regelungen zur Qualifizierung in den Kontext technischen und organisatorischen Wandels stellten. Hierzu zählt der Tarifvertrag zur Sicherung bei technischen und arbeitsorganisatorischen Änderungen bei VW von 1987, die Qualifizierungsbestimmungen des Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrags (LGRTV I) für die Metallindustrie Baden-Württembergs von 1988, der Tarifvertrag zur Fortbildung und Umschulung in der Druckindustrie von 1990 sowie die Vereinbarung zwischen der IG Chemie-Papier-Keramik und der Deutschen Shell AG von 1988 über ein „Programm zur Weiterqualifizierung der Mitarbeiter“ (Bispinck 2000).

Der Aufschwung, den die tariflichen Regelungen von Weiterbildungsfragen im Sinne einer prophylaktischen Qualifizierungspolitik erfahren hatten, war kurz und deren Wirkungen blieben bescheiden. Wenn es Effekte gab, dann lagen sie primär in der Sensibilisierung der betrieblichen Akteure für Qualifizierungsfragen. Eine quantitative Ausweitung der Angebotspalette konnte ebenso wenig festgestellt werden wie eine qualitative Verbesserung oder eine Korrektur der sozialen Selektivität in der Nutzung. Auch hinsichtlich der Systematik und Stringenz der Planung von Weiterbildungsmaßnahmen gab es nur geringe Veränderungen (Bahnmüller et al. 1993; Seitz 1997; Düll/Bellmann 1998).

Das sollte sich den Planungen der gewerkschaftlichen Tarifstrategen zufolge in den 90er Jahren ändern. Zu Beginn des Jahrzehnts gingen sie noch davon aus, im Zuge der schon seit längerem anstehenden Reform der Entgeltrahmenabkommen Tarifverträge durchsetzen zu können, in denen Weiterbildung ein deutlich höherer Stellenwert zukommen sollte. Die IG Metall wollte bis zur Mitte des Jahrzehnts die „Tarifreform 2000“ unter Dach und Fach bringen, andere Gewerkschaften wollten sich dem anschließen. Kernpunkte sollten eine qualifikationsförderliche Gestaltung der Arbeitsorganisation und der Entgeltsysteme sein, flankiert und gestützt durch ein Recht auf Weiterbildung, das bis dato nicht verankert werden konnte.

Der rasche Vollzug der deutschen Einheit und die ab 1992 einsetzende Wirtschafts- und Beschäftigungskrise auch im Westen machten die tarifpolitischen Planungen zur Makulatur. Andere Fragen standen nun im Zentrum: in Ostdeutschland die Eingrenzung des beschäftigungspolitischen Desasters und die rasche Angleichung der Tarifstandards an das westliche Niveau, im Westen die Verteidigung der Tarifstandards und die Sicherung der Beschäftigung und der Reallöhne. Zwar blieben in den neuen und später auch in den alten Bundesländern Qualifizierungsfragen weiter auf der tarifpolitischen Agenda, der Charakter hatte sich jedoch nachhaltig verändert. Es ging nicht mehr so sehr um qualifikationsorientierte Krisenprophylaxe, sondern um den Ausbau der Instrumente zur Bewältigung einer bereits *akuten* Krise. Der zeitliche Horizont verkürzte sich, der „Feuerwehrcharakter“ von Weiterbildung kehrte zurück. Qualifiziert wurde vielfach „auf Halde“ mit dem Effekt einer kurzfristigen arbeitsmarktpolitischen Entlastung. Damit erhielt die berufliche Weiterbildung aber zugleich den Nimbus einer kostspieligen sozial- und arbeitsmarktpolitischen Stilllegungsstrategie ohne konkrete beschäftigungspolitische Perspektive.

Gänzlich unter die Räder geriet die Reform der Entgeltrahmenabkommen und mit ihr die tariflichen Konzepte zu einer qualifikationsförderlichen Gestaltung der Arbeits- und Entgeltsysteme. Wo arbeitspolitische Reorganisationskonzepte aufgelegt und mit Qualifizierungskonzepten verbunden wurden, kam es zu betrieblichen Vereinbarungen, selten zu tariflichen. Arbeitspolitik und eine damit verbundene Qualifizierungspolitik war als Gegenstand der Tarifpolitik nicht mehr verhandlungsfähig. Die Reform der Lohnsysteme, bei der manche Gewerkschaften, vor allem die IG Metall, einen Wechsel vom Anforderungsbezug zum Qualifikationsbezug durchsetzen wollten, um auf diese Weise mehr Dynamik zu entfalten, kam nicht voran. Die Arbeitgeber weigerten sich kategorisch, den Wechsel vom Entlohnungsgrund „Anforderungsbezug“ zu „Qualifikationsbezug“ mitzumachen, und die Gewerkschaften akzeptierten schließlich dieses Veto. Die Verhandlungen um einheitliche Entgelttarifverträge, in die diese Diskussion eingelagert war, versandeten. Damit war dieser Ansatz einer mit der Entlohnung verbundenen Qualifizierungspolitik erst einmal ad acta gelegt.

Eine offensivere, perspektivische und prophylaktische Wendung erhielt die tarifpolitische Diskussion erst wieder, nachdem die wirtschaftliche Talsohle durchschritten war. Die Anlässe und (Hinter-)Gründe sind vielschichtig. Die Stichworte heißen „Wissensgesellschaft“, „Green-Card-Debatte“, neuer „Facharbeitermangel“ und „demographische Entwicklung“. Die sich hierum entwickelnden Debatten beflügelten auch die tarifpolitische Diskussion. Die meisten Abkommen wurden jedoch nicht auf sektoraler, sondern auf betrieblicher Ebene abgeschlossen. Firmentarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu diesem Thema gewannen in den letzten Jahren nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ an Bedeutung. Zu den bemerkenswerten Firmentarifverträgen zählen etwa der „Tarifvertrag über die betriebliche Weiterbildung“ bei der Deutschen Telekom von 1998, der Ergänzungstarifvertrag für die SINITEC Service für Informationssysteme GmbH von 1998, die Qualifizierungsbestimmungen des Tarifvertrags für die DITEC GmbH von 1997, der Ergänzungstarifvertrag zwischen der Tarifgemeinschaft von Dienstleistungsunternehmen des Verbands der Metallindustrie Baden-Württemberg und der IG Metall von 1998, kurz „Debis-Tarifvertrag“ genannt, sowie der Qualifizierungstarifvertrag bei VW im Rahmen des Projektes 5000 x 5000 (Bispinck 2000).

Trotz widriger Umstände gelang es den Gewerkschaften jedoch auch, einige Branchenvereinbarungen abzuschließen, die in Richtung einer vorausschauenden Qualifizierungspolitik gehen (Bispinck 2000). Dazu gehören der Tarifvertrag zur Einrichtung eines Qualifizierungsfonds in der Land- und Forstwirtschaft von 1995¹, der Tarifvertrag zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung für die Textil- und Bekleidungsindustrie aus dem Jahr 1997², der Qualifizierungstarifvertrag für die Metallindustrie Baden-Württembergs aus dem Jahr 2001³ sowie der Qualifizierungstarifvertrag für die Chemische Industrie aus dem Jahr 2003⁴.

Zusammenfassend lässt sich konstatieren:

- (1) Trotz der Fortschritte, die in den letzten Jahren erreicht wurden, ist der Bereich der betrieblichen Weiterbildung bisher noch immer ein weitgehend regelungsfreier Handlungsraum geblieben. In nur fünf Prozent aller Unterneh-

¹ In der Land- und Forstwirtschaft haben die Tarifparteien zur Finanzierung der Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie für unterstützende Gutachten und arbeitsmarktbezogene Aufklärung einen Qualifizierungsfond eingerichtet, der teils von den Beschäftigten der Branche (3/10), überwiegend jedoch von den Arbeitgebern finanziert wird (7/10).

² In der Textil- und Bekleidungsindustrie wurde eine branchenbezogene Fondslösung zur Finanzierung von Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart. Finanziert wird der Fond in diesem Fall durch eine ausschließlich von den Arbeitgebern zu entrichtende Umlage (derzeit 10 DM je Arbeitnehmer). Maximal zwei Prozent der Beschäftigten eines Betriebes haben eine Woche lang Anspruch auf Qualifizierung. Die Arbeitgeber können dafür eine Kostenerstattung aus dem Fond beantragen. Gefördert werden Maßnahmen, die von einer paritätischen Kommission aus Vertretern der beiden Tarifparteien festgelegt werden.

³ Im Zentrum des Tarifvertrags steht der Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch, das jährlich mindestens ein Mal stattfinden muss. Im Rahmen der Gespräche soll über den individuellen Qualifizierungsbedarf gesprochen, dieser, sofern vorhanden, festgestellt und geeignete Maßnahmen vereinbart werden. Dem Qualifizierungsgespräch ist für den Fall nicht übereinstimmender Meinungen zwischen den Beschäftigten und ihren jeweiligen Vorgesetzten ein Konfliktregelungsmechanismus hinterlegt. Gibt es keine Einigung, entscheidet in Betrieben mit mehr als 300 Beschäftigten eine paritätische Kommission. In kleineren Betrieben sollen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Einigung erzielen. Kommt sie nicht zustande, entscheidet abschließend und verbindlich ein Vertreter der „Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung“ (Agentur Q), die von den Tarifparteien gegründet wurde.

⁴ Der Tarifvertrag beschreibt ein „Angebot“, „das von den Betriebsparteien durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann“. Unter Qualifizierung werden „alle betriebsbezogenen und individuellen Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, mit Ausnahme arbeitsplatzbezogener Einweisung oder Schulung“ verstanden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen eine Qualifizierungsvereinbarung abschließen und dabei eine „faire Kostenverteilung und Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens“ regeln. Die Arbeitnehmer sollen i.d.R. Zeit einbringen, das einem Langzeitkonto entnommen wird.

men, die Weiterbildung betreiben, vollzieht sie sich auf der Basis von Tarifverträgen. Nimmt man Betriebsvereinbarungen, Regelungsabsprachen, einzelvertragliche Regelungen und informelle Absprachen hinzu, dann haben gerade 29 Prozent aller Unternehmen eine mehr oder weniger explizite und verbindliche Grundlage für ihre betriebliche Weiterbildung geschaffen (Dobischat/Seifert 2001).

- (2) Ein Recht auf Weiterbildung konnte, von wenigen betrieblichen Regelungen abgesehen, bisher nicht durchgesetzt werden. Der Qualifizierungstarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie, der einen Anspruch auf ein jährliches Qualifizierungsgespräch vorsieht, der mit einem recht starken Konfliktregelungsmechanismus bei Nichteinigung über den Qualifizierungsbedarf hinterlegt ist, lässt sich zwar als mittelbares Recht auf Weiterbildung interpretieren, arbeitgeberseitig wird diese Auslegung des Tarifvertrags jedoch bestritten. Festzuhalten ist: Einen verbindlichen, durch Tarifverträge geregelten Anspruch auf berufliche Weiterbildung gibt es bisher nur für eine sehr kleine Gruppe von Arbeitnehmern, für das Gros der Beschäftigten gibt es ihn nicht.
- (3) Die Gewerkschaften haben sich des Themas berufliche und betriebliche Weiterbildung zwischenzeitlich verstärkt angenommen. Dennoch muss konstatiert werden: Von einer Kompetenzzuweisung seitens der Beschäftigten und der (Fach-) Öffentlichkeit, wie sie in der beruflichen Erstausbildung erreicht wurde, sind die Gewerkschaften jedoch noch weit entfernt. Das Feld der beruflichen Erstausbildung ist schon seit langem eine Domäne der deutschen Gewerkschaften. Gestützt auf gesetzliche Grundlagen und ein Netz von Institutionen, die die berufliche Erstausbildung regeln, haben sie auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene Kompetenzen entwickelt, die sie zu einem anerkannten und unbestritten wichtigen Akteur werden ließen. Für die berufliche und betriebliche Weiterbildung gilt dies bisher (noch) nicht. Diesen Zustand zu ändern, sollte eine jener Aufgaben sein, denen sich die Gewerkschaften der Beschäftigten, vor allem aber auch ihrer selbst wegen verstärkt widmen sollten.

2.2. Politisierung von (Weiter-)Bildungsinteressen als gewerkschaftliche Aufgabe

Trotz oder gerade wegen der bescheidenen Erfolge, die bisher erzielt werden konnten, ist es m.E. wichtiger denn je, (Weiter-)Bildungsfragen zum Gegenstand gewerkschaftlicher (Tarif-)Politik zu machen. Das ergibt sich schon aus der Bedeutung von Weiterbildung im Übergang zu einer „Wissensgesellschaft“. Ob der Begriff „Wissensgesellschaft“ angemessen ist, sei dahingestellt. Weithin unbestritten dürfte sein, dass Wissen in hoch industrialisierten Gesellschaften wie der unsrigen zunehmend zum wichtigsten Rohstoff der Wirtschaft wird. Die Diagnosen und Prognosen gehen fast durchweg in dieselbe Richtung und sie lauten: Ökonomien, die Wissen nicht in der geforderten Qualität, Menge und Zusammensetzung bereitstellen können, werden ihren Wohlstand einbüßen, Unternehmen, die über kein ausreichend qualifiziertes Personal verfügen, werden ihre Marktposition nicht halten können und Individuen, die sich nicht qualifizieren und weiterbilden, werden Beschäftigungs- und Wohlstandsrisiken erleiden (Reich 1993).

Daraus ergibt sich eine ebenso einfache wie klare Aufgabenstellung für die Gewerkschaften: Wenn die Verfügung über Wissen, das ständig auf der Höhe der Zeit gehalten werden muss, zur zentralen Voraussetzung für die Sicherstellung des Verkaufs der Arbeitskraft wird, dann müssen die Gewerkschaften Bildungsfragen mehr denn je zu ihrem Thema machen. Das gebietet ihr Auftrag, für die Optimierung der Verkaufs- und Verwertungsbedingungen der Ware Arbeitskraft zu sorgen und die am Beginn der Gewerkschaftsbewegung stehende Einsicht, dass Arbeitsmärkte primär über das Kriterium Qualifikation/Kompetenz strukturiert werden. An der Wiege der Gewerkschaftsbewegung stand die Regulierung des Zugangs zu den (fachlichen) Arbeitsmärkten. Deren Zurichtung und Entwicklung wurde durch die berufliche Erstausbildung betrieben. Die Bedeutung der beruflichen Erstausbildung erodiert, zwar nicht absolut, aber relativ. Neben die berufliche Erstausbildung tritt die Weiterbildung. Über sie dürfte zunehmend entschieden werden, ob und unter welchen Bedingungen die Arbeitskraft verkauft werden kann. Deshalb ist es für Gewerkschaften essentiell, sich dieses Feldes anzunehmen, wollen sie nicht Gefahr laufen, dass ihnen die Regulierung der Arbeitsmärkte aus der Hand gleitet. Wer Einfluss auf die Beschaffenheit der Arbeitsmärkte behalten oder bekommen will, muss heute regulierend in die Aus- und Weiterbildung eingreifen, Bildungs-

chancen eröffnen, die Inhalte/Anforderungen definieren, die Qualität kontrollieren und zertifizieren und für die Marktgängigkeit der Abschlüsse sorgen.

Zu dieser auf einem „Bedrohungsszenario“ aufbauenden Begründung muss m.E. ein weiterer Strang hinzukommen. Weiterbildung ist nicht nur eine Strategie zur Vermeidung möglicher oder wahrscheinlicher individueller Beschäftigungs- und Verdienstrisiken, es ist auch eine Entwicklungs- und Wachstumsstrategie. Es geht nicht nur darum, oder besser, es sollte nicht nur darum gehen nicht unter zu gehen, Krisen zu vermeiden, es geht auch darum, persönliche und kollektive Entwicklungs- und Wachstumspotenziale zu erkennen, sie zu entwickeln und so weit wie möglich zu realisieren. Genau darin liegt für mich die emanzipatorische Dimension der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung. Berufliche und betriebliche Bildung steht zwar unter dem Diktum der Nützlichkeit und Verwertbarkeit im Rahmen vorfindbarer Bedingungen. Die (gesellschafts-)politische Seite der beruflichen Bildung liegt für mich im Streit darüber, was für wen nützlich ist, in der Thematisierung und Überschreitung der bisher wahrgenommenen und vorgefundenen Grenzen. „Politisierung des Nützlichen“ wäre für mich das Motto einer offensiven gewerkschaftlichen Weiterbildungspolitik.

2.3. Einige Erfahrungen

Mit den bisher abgeschlossenen Tarifverträgen zur betrieblichen und beruflichen Weiterbildung wurden Erfahrungen gemacht. Einige davon will ich herausgreifen. Sie beziehen sich schwerpunktmäßig auf die Tarifregelungen in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs. Das liegt nicht nur daran, dass ich aus diesem Landstrich komme und die Umsetzung der dortigen Tarifregelungen von 1988 und 2001 untersucht habe und untersuche. Erfahrungsberichte über andere Vereinbarungen, seien es betriebliche oder tarifliche gibt es leider so gut wie nicht. Das ist für sich genommen schon ein Zeichen. Dennoch: was dort vereinbart wurde, stand auch bei Tarifvereinbarungen anderer Branchen Pate (etwa IG Medien) und kann Orientierungspunkt für die aktuelle Debatte auch bei ver.di sein.

Vorbereitung und Mobilisierungsfähigkeit

Ob tarifvertragliche Regelungen zur Qualifizierung die erhofften Wirkungen haben entscheidet sich nicht nur daran, wie die Regelungen aussehen, die durchgesetzt werden konnten. Mindestens ebenso entscheidend ist die Diskussion im Vorfeld. In

Baden-Württemberg wurden diesbezüglich zwei Erfahrungen gemacht. 1988 wurde im Rahmen der Novellierungsverhandlungen des Lohn- und Gehaltsrahmenabkommens erstmals in einem Flächentarifvertrag ein Paragraph aufgenommen (§3 LGRTV I), der die Verpflichtung zur systematischen Ermittlung des Qualifikationsbedarfs vorsah. Es war ein Abkommen, gemacht von weitsichtigen Tarifpolitikern, allerdings ohne breite betriebliche Diskussion im Vorfeld. Weder auf Arbeitnehmer- noch auf Arbeitgeberseite wurde vorher breiter darüber diskutiert. Umso größer war die Überraschung über das Ergebnis. Kaum jemand hatte damit gerechnet, kaum jemand war vorbereitet. Entsprechend zäh verlief die Umsetzung und die Effekte blieben dürftig.

Mehr als zehn Jahre später, im Frühjahr 2001 ging die IG Metall das Thema erneut an. Diesmal jedoch in einer wesentlichen offensiveren und breiteren Form. Im Vorfeld wurden Aktionen gestartet, in denen betriebsbezogen die Weiterbildungssituation in den einzelnen Unternehmen unter die Lupe genommen wurde („Unternehmen auf dem Prüfstand“). Das führte zu einer breiten und intensiven Diskussion, die zudem eingelagert war in eine Debatte um menschengerechte Arbeitsgestaltung (Projekt „gute arbeit“). Die Bereitschaft der Beschäftigten, sich für das Thema stark zu machen, wuchs erheblich. Hatten viele Gewerkschafter bis dato abgewunken, wenn sie danach gefragt wurden, ob sie das Thema für mobilisierungsfähig halten zeigt sich nun: Wird das Thema durch die Gewerkschaften breit und systematisch angegangen, lässt sich Druck erzeugen, der sich (tarif-)politisch auszahlt. Der Druck war nicht so stark, dass ein Erzwingungsstreik hätte gewagt werden können. Warnstreiks in größerem Umfang waren jedoch möglich und sie reichten aus, einen Qualifizierungstarifvertrag durchzusetzen, der zwar nicht allen Wünschen der IG Metall entspricht, gegenüber der bisherigen Regelung jedoch deutliche Fortschritte brachte. Ein nicht unwichtiger Nebeneffekt war zudem, dass die IG Metall für diesen Tarifabschluss intern wie extern viel Lob erhielt. In Zeiten, in denen die Gewerkschaften ein nicht eben gutes Image haben, kein alltägliches Ereignis.

Allerdings: Die Bereitschaft, sich für Weiterbildungsfragen stark zu machen, ist nicht gleichmäßig verteilt. Das gilt für Branchen, Betriebe und Beschäftigtengruppen. Objektive Qualifizierungsnotwendigkeiten bzw. Beschäftigungsrisiken und subjektive Weiterbildungsmotivation stehen häufig nicht in Einklang. Überdurchschnittlich weiterbildungsmotiviert zeigen sich traditionell jene Gruppen, die das geringste Be-

schäftigungsrisiko tragen, und umgekehrt. Daraus resultiert ein gewerkschaftliches Strategiedilemma, da für die Durchsetzung eines Rechts auf Weiterbildung immer noch auf jene Beschäftigtengruppen gebaut werden muss, die (bisher) dieser Forderung noch keine Priorität geben, während umgekehrt die besser qualifizierten Beschäftigtengruppen, die die Relevanz von Weiterbildung höher gewichten, sich bisher für die Durchsetzung entsprechender Tarifregelungen zwar in gewissem Maße, jedoch noch nicht im nötigen Umfang mobilisieren ließen.

Auch innerhalb der qualifizierten Beschäftigtengruppen stellt sich die Dringlichkeit der Durchsetzung eines verbrieften Anspruchs auf Weiterbildung recht unterschiedlich dar. Hier finden sich Unternehmen, die ihre strategisch wichtigen Beschäftigtengruppen mit Weiterbildungsmaßnahmen geradewegs überschwemmen, ebenso wie solche, die sich weitgehend abstinert verhalten. Auch daraus ergibt sich die Notwendigkeit einer differenzierten Interessenpolitik: Für die einen muss man Zugangschancen für Weiterbildung erkämpfen und erweitern, für andere eher einen Überforderungsschutz durchsetzen.

Daraus ergibt sich die Notwendigkeit zu klären, welche Ziele verfolgt und für welche Zielgruppen primär Politik gemacht werden soll. Die verschiedenen Beschäftigtengruppen verbinden mit Weiterbildung sehr unterschiedliche Interessen. Ist es für die einen eine schiere Notwendigkeit zur Erhaltung ihrer Beschäftigungsfähigkeit, ist es für andere eine Möglichkeit zur Verbesserung ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten. Weiterbildung ist eine „Vielzweckwaffe“. Ich denke, man sollte sich im Vorfeld schon klar machen, für wen und für was man sie schärfen will.

Die Gewerkschaften richten ihr Augenmerk auf die Benachteiligten im Weiterbildungsgeschehen. Durch tarifvertragliche Regelungen soll die soziale Selektivität der bisherigen Weiterbildungspraxis korrigiert werden. Das ist notwendig und sinnvoll. Die bisherigen Erfahrungen zeigen allerdings auch, dass es bisher nur sehr beschränkt gelungen ist, die soziale Selektivität zu korrigieren. Das gilt auch für jene Tarifverträge, die spezielle Vorgaben zur Berücksichtigung benachteiligter Gruppen enthalten. Daraus sollte nicht der Schluss gezogen werden, solche Klauseln fallen zu lassen. Realistischerweise muss allerdings einkalkuliert werden, dass durch tarifliche Qualifizierungsregelungen die soziale Schieflage in punkto Weiterbildung nicht beseitigt werden kann. In Rechnung gestellt werden sollte zudem,

dass Qualifizierungsmaßnahmen für Geringqualifizierte i.d.R. nur durchgeführt werden, wenn sie in das allgemeine arbeitspolitische Konzept des Unternehmens passen und somit für das jeweilige Unternehmen auch Sinn machen. Qualifizierungspolitik und Arbeitsgestaltungspolitik gehören deshalb eng zusammen.

Erfahrungen mit dem Qualifizierungsgespräch

Das Qualifizierungsgespräch steht im Zentrum des Qualifizierungstarifvertrags für die Metallindustrie Baden-Württembergs. Welche Erfahrungen wurden damit gemacht? Die Antwort muss noch vorläufig bleiben, weil die Abschlussevaluation in Form einer schriftlichen Befragung aller Unternehmen noch aussteht. Insofern handelt es sich um Einschätzungen auf empirisch noch nicht ganz sicherem Grund.

Regelmäßige und strukturiert geführte Gespräche zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern, in denen nicht nur, aber auch über Qualifizierungsfragen gesprochen wird, sind, soviel lässt sich sicher sagen, ein Instrument, das bereits in vielen Betrieben angewandt wird. Laut unserer ersten Befragung, in der wir die betrieblichen Ausgangsbedingungen und Erwartungen an den Tarifvertrag erhoben haben, gab es sie in der Mehrheit aller Betriebe bereits vor dem Tarifabschluss. In der Regel wird in diesen Mitarbeitergesprächen nicht nur über Personalentwicklung und Qualifizierung gesprochen, sondern auch über andere Themen, über die Arbeitsinhalte und -ziele, die Kooperation und Zusammenarbeit und auch über Leistung. Qualifizierung steht an letzter Stelle. Die Erfahrungen mit dem Instrument sind aus Sicht der Personalmanager wie der Betriebsräte mehrheitlich gut. Auch als Instrument zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs haben sie sich nach Meinung beider Betriebsparteien bewährt, wobei die Betriebsräte diesbezüglich allerdings erheblich kritischer sind.

Das war vielfach auch der Ansatzpunkt, das Instrument, sofern es bereits eingesetzt wurde, zu überarbeiten. Dem Thema Personalentwicklung und Qualifizierung wurde ein höherer Rang eingeräumt, die zur Vorbereitung eingesetzten Leitfäden wurden überarbeitet, der Verpflichtungscharakter des Gesprächs erhöht, die Prozesse der Verarbeitung der dort gewonnenen Informationen und Absprachen neu geregelt. Zudem wurde der Personenkreis, mit dem die Gespräche verpflichtend zu führen sind, ausgeweitet. Wurden Mitarbeiter- oder Personalentwicklungsgespräche vielfach nur mit Angestellten geführten, werden jetzt vermehrt auch die gewerb-

lichen Arbeitnehmer mit einbezogen. Das gilt nicht nur für Klein- und Mittelbetriebe, sondern auch für Großbetriebe. So wurden in einem Automobilunternehmen als Folge des Tarifvertrags mit dieser Gruppe nun erstmals systematisch Gespräche geführt.

Qualifizierungsgespräche führen nicht notwendigerweise zu einer Verbesserung der betrieblichen Weiterbildungspraxis. Wie die Gespräche zu führen sind ist im Tarifvertrag nicht weiter geregelt und es lässt sich wohl auch nicht festlegen. Als Varianten sind Einzel- und Gruppengespräche erlaubt. Die kann man so oder so führen. Man kann sie formal abhaken oder gut vorbereitet durchführen. Insofern schaffen Qualifizierungsgespräche lediglich einen Möglichkeitsraum. Ob dieser genutzt wird, entscheidet sich vor Ort. Ihrer Intension nach sind Qualifizierungsgespräche ein voraussetzungsvolles Instrument. Das gilt für die MitarbeiterInnen wie für die Vorgesetzten. Die MitarbeiterInnen müssen ihre eigenen Kompetenzen und Entwicklungsinteressen erkennen, sie müssen wissen, wohin sich ihr Unternehmen und ihr Arbeitsbereich entwickelt, müssen ihren Qualifizierungsbedarf benennen und vertreten. Vorgesetzte müssen ebenfalls über die Perspektiven des Unternehmens und ihrer Abteilung Bescheid wissen, die Potenziale ihrer MitarbeiterInnen kennen, ihnen Perspektiven aufzeigen, die Interessen des Unternehmen mit denen der Beschäftigten vermitteln. Dazu bedarf es einer Fülle von Informationen und Kompetenzen, über die sie oft nicht verfügen. Qualifizierungsgespräche können deshalb einiges in Bewegung bringen, Schwächen und Defizite (auf beiden Seiten) ans Licht bringen und Anlass sein, sowohl die individuelle Kompetenzentwicklung zu fördern als auch betriebliche Informations- und Planungsprozesse grundlegend zu überprüfen. In einer Reihe von Betrieben ist dies geschehen. Wie häufig dies der Fall war, kann momentan noch nicht beantwortet werden.

Gut Ding will Weile haben, oder: die eigentliche Arbeit beginnt nach dem Tarifabschluss

Eine weitere Erfahrung bezieht sich auf die Umsetzung von Qualifizierungstarifverträgen. Diese Umsetzung braucht Zeit, mehr Zeit als meist veranschlagt wird. Die IG Metall in Baden-Württemberg ging anfangs davon aus, dass die Betriebsräte innerhalb von einem halben Jahr auf der Basis des Tarifvertrags Betriebsvereinbarungen abschließen werden, in denen die Tarifregelungen betrieblich konkretisiert

werden. Diese Annahme hat sich als unrealistisch erwiesen. Die betriebliche Umsetzung erwies sich als erheblich komplizierter und aufwendiger als angenommen. Betriebsräte, die sich dieses Themas angenommen haben, brauchten einen langen Atem. Um den zu erhalten bedarf es Guidance-Strukturen für Unternehmen und Betriebsräte. Die Tarifparteien können sich nach Abschluss eines Qualifizierungstarifvertrags nicht zurückziehen und die Umsetzung allein den Betriebsparteien überlassen. Tun sie dies, werden die Qualifizierungstarifverträge im Gros der Fälle zu einem Begräbnis erster Klasse. Daran können die Gewerkschaften kein Interesse haben. Die Arbeitgeberverbände, zumindest jene der Metallindustrie Baden-Württembergs, legen sich für die Umsetzung des Tarifvertrags nicht ins Zeug. Ihres Erachtens hätte es des Tarifvertrags nicht bedurft, da die Unternehmen ohnehin das Nötige tun. Sollen Qualifizierungstarifverträge nicht nur eine gute Presse bringen, sondern wirklich Wirkungen zeitigen, müssen sich die Gewerkschaften auch um die Umsetzung kümmern, also Hilfen bereitstellen, Netzwerke aufbauen, Instrumente entwickeln und die Effekte überprüfen, kurzum sichtbar bleiben.

Konflikt und Kooperation

Qualifizierungsabkommen müssen erstritten und erkämpft werden, auf dem silbernen Tablett bekommt man sie nicht serviert. Auch in der Umsetzung solcher Abkommen gibt es mannigfaltige Konflikte. Dennoch machten in Baden-Württemberg nicht wenige Betriebsräte auch positive Erfahrungen mit der Arbeitgeberseite, speziell mit dem Personalmanagement. In den meisten Fällen zeigte es sich relativ offen und kooperationsbereit. Es gab unterschiedliche Vorstellungen über die Ausgestaltung der betrieblichen Personalentwicklung und Weiterbildungsplanung und auch über die Notwendigkeit von Betriebsvereinbarungen, eine massive Blockadehaltung war dagegen eher die Ausnahme als die Regel. Nicht wenige Betriebsräte waren über die Kooperationsbereitschaft überrascht. In einer Reihe von Betrieben wurden sie aktiv in die Ausgestaltung der betrieblichen Personalentwicklungs- und Qualifizierungsprozesse einbezogen. In aller Regel machten die Betriebsräte die Erfahrung, dass nachhaltige Erfolge auf diesem Feld auf der Basis dauerhaft konfliktiver Beziehungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber nicht zu erreichen sind. Diese Einsicht teilen auch Betriebsräte, die auf anderen betrieblichen Politikfeldern einen eher konfliktorientierten Stil pflegen. Zu den Lernerfahrungen zählt auch, dass die Schulung der Führungskräfte unabdingbare Voraussetzung für eine nach-

haltige Qualifizierungspolitik ist. Aus der Warte der Betriebsräte wie des Personalmanagements gelten sie als die eigentliche Problemgruppe.

2.4. Offene Fragen

Es gibt eine ganze Reihe offener Fragen, von denen hier nur wenige angetippt werden sollen.

Recht auf Weiterbildung

Die Forderung nach einem individuellen Recht auf Weiterbildung stand und steht im Zentrum gewerkschaftlicher Weiterbildungspolitik. Mit ihr wird ausgesprochen, dass mit einer beruflichen Erstausbildung, zumal in einer wissensbasierten Ökonomie, das Recht auf Bildung nicht abgedungen ist. Es ist deshalb evident, dass die Gewerkschaften an dieser Forderung festhalten. Gleichwohl scheinen mir ein paar kritische Anmerkungen angebracht.

Nicht zuletzt die Erfahrungen mit den Weiterbildungsgesetzen der Länder lehren, dass ein vorhandenes Recht auf Weiterbildung allein noch wenig bewirkt. Ist das Recht durchgesetzt, beginnt erst die Arbeit. Wie sich zeigt, wird ein durchgesetztes, aber nicht in Anspruch genommenes „Recht auf Weiterbildung“ leicht zum Bumerang für die Gewerkschaften. Wo sie als Advokaten von Weiterbildungsmaßnahmen in Erscheinung treten, die nur von einer verschwindenden Minderheit in Anspruch genommenen werden, ohne dass sie nachdrücklich auf Klärung der Ursachen und Beseitigung der Gründe drängen, leidet ihre bildungspolitische Glaubwürdigkeit.

Ein Recht auf Weiterbildung muss nicht heißen, auch einen für alle gleichen zeitlichen Anspruch zu fordern. Der Zeitbedarf ist nicht für alle gleich und er fällt auch nicht in jedem Jahr in gleichem Umfang an. Dem lässt sich mit Möglichkeiten des Kumulierens und Panaschierens vielleicht beikommen, verbunden damit sind jedoch komplizierte tariftechnische Probleme, die bürokratische Verkrustungen nach sich ziehen können. Deshalb ist m.E. die Forderung nach einer für alle Beschäftigten gleiche Mindestqualifizierungszeit nicht sinnvoll. Problemangemessener und auch strategisch klüger erscheint mir der in der Metallindustrie Baden-Württembergs eingeschlagene Weg, einen Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch zu verankern, in dessen Rahmen der Qualifizierungsbedarf diskutiert und

festgelegt wird und diesem Verfahren einen starken Konfliktregelungsmechanismus zu hinterlegen.

Einem Recht auf Weiterbildung folgt die Pflicht zur Weiterbildung leicht auf dem Fuß. Die sich daraus ergebenden Konsequenzen sind bisher innerhalb der Gewerkschaften kaum diskutiert. Entwicklungen in diese Richtung gibt es. Der Tarifvertrag in Baden-Württemberg sieht etwa eine Verpflichtung vor, an der Bedarfsermittlung mitzuwirken und die im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen erworbenen Kenntnisse auch einzusetzen. Das impliziert auch den Wechsel des Arbeitsplatzes. Die Diskussion könnte schnell radikalisiert werden, wenn die auch von gewerkschaftlicher Seite häufig strapazierte Rede von der abnehmenden „Halbwertszeit des Wissens“ in der Weise interpretiert würde, dass deshalb berufsqualifizierende Abschlüsse nur noch zeitlich befristet zu vergeben sind, also ein Verfallsdatum haben. Damit wären wir „mir nichts dir nichts“ bei einer Verpflichtung zur Weiterbildung. Schon beim Versuch der Durchsetzung eines Rechts auf Weiterbildung sollten die Gewerkschaften sich auch auf solche Fragen einstellen und klären, ob es auch ein Verweigerungsrecht oder einen Überforderungsschutz geben soll und wie sich diese begründen.

Wer trägt die Kosten?

Kostensplitting bei betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen ist weiter verbreitet als den Gewerkschaften lieb sein kann. Die Tendenz zur Privatisierung von Weiterbildungsinvestitionen greift um sich. Die qualifikatorische Herrichtung und Instandhaltung der Arbeitskraft gilt immer mehr als Bringschuld der Arbeitnehmer. Ideologisch abgestützt wird dies durch Employability-Konzepte und die Leitfigur des Arbeitskraft-Unternehmers, die Personalmanager gerne aufgreifen und zur Abwälzung der (Kosten-)Verantwortung für Weiterbildung an die Beschäftigten nutzen. Um diese Debatte wird man nicht herumkommen, es wird auch Kompromisse geben müssen, aber m.E. sollte der Privatisierung der Bildungsaufwendungen klare Grenzen gesetzt werden. Wenn Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt werden, die jenseits des absehbaren betrieblichen Bedarfs liegen, lässt sich m.E. eine Eigenbeteiligung rechtfertigen. Anders liegen die Dinge, wenn sie in unmittelbarem Interesse des Unternehmens liegen, sie zur Ausführung der übertragenen Arbeit notwendig sind oder gar vom Unternehmen angeordnet sind. Wer welche Kosten trägt ist eine Sa-

che der Aushandlung. Über die Ergebnisse von Aushandlungsprozessen entscheidet weniger die Vernunft als die Macht. Ich würde deshalb davor warnen, schon im Vorfeld von Verhandlungen eine Eigenbeteiligung für Maßnahmen anzubieten, die im unmittelbaren Unternehmensinteresse liegen.

Fondslösungen

In der Diskussion ist, ob die Kosten der betrieblichen Weiterbildung einzelbetrieblich aufgebracht oder über einen überbetrieblichen Fonds finanziert werden sollen. Für beides gibt es Argumente und Beispiele. Fonds gibt es etwa in der Textil- und Bekleidungsindustrie, der Forstwirtschaft oder im Baugewerbe, also vor allem in klein- und mittelbetrieblich strukturierten Branchen und solchen, die eine kooperative Tradition haben. Sie entlasten die Betriebe, Weiterbildungsträger bieten auf die Bedürfnisse der Branche zugeschnittene Maßnahmen an, die Tarifparteien sind in die Diskussion über geeignete Fort- und Weiterbildungsangebote mit einbezogen. Durch Fondslösungen könnte auch die Entwicklung eines branchenbezogenen modularen Weiterbildungssystem nachhaltig gefördert werden, das Angebote zur Erhaltungs-, Anpassungs- und Fortbildungsqualifizierung umfasst (Beispiele bieten die Druck- und Medienindustrie und die IT-Branche). Zudem halten überbetrieblich organisierte Fonds stärker im Bewusstsein, dass Weiterbildung eine öffentliche Aufgabe ist. Es gibt allerdings auch einige Nachteile. Die soziale Selektivität wird durch sie nicht verringert, eher begünstigt. Über Fonds werden – bisher zumindest – eher „traditionelle“ Formen von Weiterbildung gefördert, weniger betriebs- und arbeitsplatznahe. Zudem muss das „Bürokratieproblem“ mit bedacht werden.

Lernzeitkonten

Zunehmend in der Diskussion ist der Vorschlag Lernzeitkonten einzurichten und weitere Verkürzungen der Arbeitszeit für Weiterbildung zu reservieren oder bei bestehenden Zeitguthaben den Verwendungszweck auf Weiterbildung auszudehnen (Seifert 2001; Lang 2000; Karch/Schroeder 2001). Beides könnte Impulse für die betriebliche Weiterbildung liefern, zumal Weiterbildungskonten als Variante von Arbeitszeitkonten bisher noch wenig verbreitet sind (Dobischat/Seifert 2001). Nicht von Ungefähr hat die von der Bundesregierung eingesetzte Kommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ die Förderung von Lernzeitkonten empfohlen (Expertenkommission 2004).

Die Einrichtung von Arbeitszeit- und Weiterbildungskonten birgt durch die flexible Gestaltbarkeit der Einzahlungs- bzw. Entnahmebedingungen zweifellos viele Möglichkeiten – aber auch Risiken. Auf ein Risiko will ich hier hinweisen. In der Industriegesellschaft und beruflichen Weiterbildungsforschung gilt es seit geraumer Zeit als ausgemacht, dass Formen des arbeitsintegrierten und selbstorganisierten Lernens an Bedeutung gewinnen und sich ein neuer Typ von Weiterbildung ausbreitet. Gezeichnet ist er durch Entformalisierung, Prozessorientierung und arbeitsplatznahe bzw. arbeitsintegrierte Gestaltung der Kompetenzvermittlung. Wenn dem so ist, wenn die Grenzen zwischen Arbeit und Lernen verwischen, hat dies weitreichende Folgen für die gewerkschaftliche Tarif- und Arbeitspolitik. Nicht mehr aufrecht erhalten lässt sich dann nämlich die Trennung zwischen Arbeitszeit und Lernzeit. Die bisherige Arbeitszeit- und Weiterbildungspolitik der Gewerkschaften basiert aber auf dieser Unterscheidung und auch die Arbeitszeit- und Lernzeitkonten setzen eine Möglichkeit zur Unterscheidung voraus. Wird zwischen Arbeiten und Lernen nicht mehr unterschieden, sind Mogelpackungen der Betriebs- und Tarifparteien nicht auszuschließen. Schon jetzt kann man bei verschiedenen betrieblichen Abkommen den Eindruck gewinnen, dass als Qualifizierungsoffensive erscheint, was faktisch Arbeitszeitverlängerung ist. Um dem vorzubeugen, muss sichergestellt werden, dass Lernen nicht nur versprochen, sondern praktiziert wird.

Abschließend möchte ich auf die Frage zurückkommen, weshalb den Gewerkschaften bisher auf dem Feld der Weiterbildung nicht die Kompetenz zugesprochen wird wie in der beruflichen Erstausbildung. Meines Erachtens liegt dies vor allem an dem „institutionellen Setting“, auf das die Gewerkschaften zurückgreifen können und das ihre Position stärkt. Was ist damit gemeint?

Im Bereich der beruflichen Erstausbildung haben die Gewerkschaften institutionell garantierte Mitwirkungsrechte bei der Festlegung von Berufsbildern, der Festlegung von Curricula, der Sicherung und Einhaltung der Qualitätsstandards der Ausbildung wie der Ausbilder. Die Frage ist, ob und wie sich im Bereich der beruflichen Weiterbildung ein vergleichbares Institutionengefüge aufbauen lässt, über das Einfluss auf die Inhalte, die Qualitätsstandards der Maßnahmen und der Weiterbildungsträger genommen werden, sowie die Einheitlichkeit und Marktgängigkeit der Abschlüsse sichergestellt werden kann. Sicher scheint mir, dass sich die Gewerkschaften dauerhaft als kompetenter Akteur in diesem Feld nur etablieren können, wenn sie an

Institutionen beteiligt sind, die diese Fragen regeln. In der IT-Branche wurde mit der Verständigung auf Fortbildungsberufe ein Schritt in dieser Richtung gegangen. Die für die berufliche Erstausbildung zuständigen Gremien haben sich der beruflichen Weiterbildung angenommen. Es sollte überlegt werden, ob dieser Weg weiter gegangen werden kann und ggf. auch unterhalb des Niveaus von Berufsdiplomen durch die Tarifparteien standardisierte Kompetenzbündel definiert werden können, die als branchenspezifische Weiterbildungsmodule zertifizierbar, transferierbar und damit auch überbetrieblich verwertbar sind. In der Metallindustrie Baden-Württembergs gibt es seit kurzem eine von den Tarifparteien ins Leben gerufene Weiterbildungsagentur, deren Aufgabe u.a. in der Entwicklung auf die Bedürfnisse der Metallindustrie zugeschnittener Qualitätskriterien für Weiterbildungsmaßnahmen und -träger liegt und die auch entsprechende Zertifikate vergeben soll. Ob sie diese Aufgabe erfüllt, wird sich zeigen. Ein richtiger Ansatzpunkt scheint mir dies allemal zu sein.

Weiterbildung, so mein Fazit, ist ein Zukunftsthema für die Gewerkschaften. Sie müssen es anpacken, weil die Erhaltung und Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit immer mehr davon abhängt, dass die Beschäftigten über ein auf der Höhe der Zeit befindliches Wissen verfügen – und dies wird über Weiterbildung vermittelt. Wer von Weiterbildung abgekoppelt wird, ist über Kurz oder Lang erhöhten Beschäftigungs- und Verdienstrisiken ausgesetzt. Gewerkschaften müssen versuchen, die Zugangsmöglichkeiten zu Weiterbildung zu verbreitern, die Qualität zu sichern, die Transferierbarkeit des Erlernten zu gewährleisten und die weitere Privatisierung von Weiterbildung zu verhindern. Das Feld ist nicht leicht zu bestellen. Schnelle Erfolge wird es nicht geben, aber ein langer Atem lohnt.

2.5. Literatur

Bahn Müller, R./Schmid, J./Seitz, B. (2001): Schritte zu einer sozialverträglichen und humanen Wissensgesellschaft. Literaturstudie Qualifikation, Weiterbildung und Tarifpolitik im Auftrag der Otto-Brenner-Stiftung, Arbeitsheft Nr. 18 der Otto-Brenner-Stiftung, Berlin.

Bahn Müller, R. (2002): Tarifpolitik und Weiterbildung – neue Entwicklungen und alte Fragen. In: WSI-Mitteilungen, Heft 1, S. 38-44.

Bahn Müller, R. (2002): Weiterbildung per Tarifvertrag? „Instrumentelle“ Bildungs-

- teressen und gewerkschaftliche Politik. In: Röder, W.J./Dörre, K. (Hrsg.): Lernchancen und Marktzwänge: Bildungspolitik im flexiblen Kapitalismus, Münster, S. 69-84.
- Bahn Müller, R./Fischbach, S. (2003): Betriebliche Weiterbildungspraxis und Erwartungen an den Qualifizierungstarifvertrag. Ergebnisse der Befragung von Personalmanagern und Betriebsräten der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs, Tübingen (<http://www.uni-tuebingen.de/fatk/publikationen>).
- Bahn Müller, R./Fischbach, S. (2004): Der Qualifizierungstarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg. In: WSI-Mitteilungen, Heft 4, S. 182-189. (http://www.boeckler.de/pdf/wsimit_2004_04_Bahnmueller.pdf).
- Bahn Müller, R./Bispinck, R./Schmidt, W. (1993): Betriebliche Weiterbildung und Tarifvertrag. Eine Studie über Probleme qualitativer Tarifpolitik in der Metallindustrie, München/Mering
- Bispinck, R. (2000): Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen. Bisherige Entwicklungen und Perspektiven, Düsseldorf.
- Blanke, S./Roth, Chr./Schmid, J. (2001): Employability – Neue Herausforderungen an die Unternehmen, Arbeitnehmer und den Staat. In: SOWI 16/3.
- Bolder, A./Hendrich, W. (2002): Widerstand gegen Maßnahmen beruflicher Weiterbildung: Subjektives Wissensmanagement. In: WSI-Mitteilungen, Heft 1, S. 19-24.
- Dobischat, R./Seifert, H. (2001): Betriebliche Weiterbildung und Arbeitszeitkonten. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 2, S. 92-101.
- Düll, H./Bellmann, L. (1998): Betriebliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Eine theoretische und empirische Analyse mit den Daten des IAB-Betriebspanel 1997. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 39, Heft 2, S. 205-225.
- Expertenkommission (2004): Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens: der Weg in die Zukunft, Bielefeld. (http://www.bmbf.de/pub/schlussberichtkommission_III.pdf)
- Huber, B./Hofmann, J. (2001): Der Tarifvertrag zur Qualifizierung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs. In: WSI-Mitteilungen, Heft 7, S. 464-466.
- Heidemann, W. (1999): Betriebs- und Dienstvereinbarungen „Betriebliche Weiter-

bildung“. Analyse und Handlungsempfehlungen, Edition der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Karch, H./Schroeder, W. (2001): Optionen der Arbeitszeitpolitik zwischen den Zeiten. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 1, S. 16-27.

Lang, K. (2000): Gewerkschaftspolitik als Zeitpolitik? – Thesen zur Diskussion. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 4, 208-217.

Mahnkopf, B. (1990): Weiterqualifizierung über Tarifvertrag. Zu den Problemen gewerkschaftlicher Qualifikationspolitik. In: Dabrowski, H./Jacobi, O./Schudlich, E./Teschner, E. (Hrsg.): Jenseits des Taylorismus: Neue Begründungen und Ziele gewerkschaftlicher Rahmentarifpolitik (Graue Reihe – Neue Folge 12), Düsseldorf, S. 217-246.

Voß, G./Pongratz, H.J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 1, S. 131-168.

Reich, R. B. (1993): Die neue Weltwirtschaft. Das Ende der nationalen Ökonomie, Frankfurt am Main/Berlin.

Seitz, B. (1997): Tarifierung von Weiterbildung. Eine Problemanalyse in der deutschen Metallindustrie, Opladen.

Seifert, H. (2001): Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität. In: WSI-Mitteilungen, Heft 2, S. 84-91.

2.6. Schlussfolgerungen der Diskussion

Kostensplitting

Die Individualisierung, die sich auch beim Kostensplitting zeigt, ist problematisch, da derzeit aus verschiedenen Richtungen ein hoher Kostendruck auf die Beschäftigten ausgeübt wird, z.B. Lohnverzicht in verschiedenen Formen, höhere Beiträge für Krankenversicherung und höhere individuelle Beiträge für die Rentenvorsorge.

Wer für Weiterbildung zahlen sollte, hängt von der Art der Weiterbildung ab, Abgrenzungskriterien könnten sein: Betrieblich oder persönlich, Verwendbarkeit der Inhalte sowie Veranlassung. Entscheidungen über die Abgrenzung sollten Einzelfallbezogen erfolgen, da es bei Normierungen immer Grauzonen geben wird.

Pauschale Regelungen zum Kostensplitting können diejenigen Beschäftigten benachteiligen, die aufgrund ihres Tätigkeitsfeldes einen erhöhten Qualifizierungsbedarf aufweisen. Sie werden dadurch mit höheren Kosten belastet.

Lernzeitkonten

Wer entscheidet über die Mittel, die auf Lernzeitkonten gespart werden, der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer. Hier sind unterschiedliche Modelle denkbar, angestrebt werden sollte jedoch, dass der über die Verwendung entscheidet, der die Mittel in die Konten einbringt.

Lernzeitkonten können ein geeignetes strategisches Instrument sein, das Thema berufliche Qualifizierung wieder durch die Gewerkschaften zu besetzen. Wichtig ist jedoch auch, dass Thema Weiterbildung in einen breiten Kontext zu stellen. Hierzu gehört z.B. Weiterbildung in die Debatte über Innovationen einzubinden. Lernzeitkonten können auch als politisches Signal aufgefasst werden, indem die Bereitschaft der Beschäftigten, für Weiterbildung einen Anteil zu leisten, hervorgehoben wird.

Zertifizierung von Qualifikationen

Die Zertifizierungsfrage ist von entscheidender Bedeutung für die Strukturierung von Arbeitsmärkten. Dies ist aus der Berufsausbildung bekannt und sollte auch für die berufliche Weiterbildung genutzt werden.

Man könnte berufliche Weiterbildung auch fördern, indem die Zertifizierung erworbener Qualifikationen befristet wird. Dies würde gewissermaßen einen Zwang zur Weiterbildung bedeuten, indem Qualifikationen regelmäßig erneuert werden müssten.

Qualifizierungsbedarf

Es ist ein unterschiedlicher Umgang der Beschäftigten mit ihrem Qualifizierungsbedarf zu beobachten: Die geringer Qualifizierten melden in der Regel weniger Bedarf an, als die höher Qualifizierten.

Unterschiedlich ist auch die Wahrnehmung, was Weiterbildung sei. Um die Wahrnehmung bei den Beschäftigten für die Notwendigkeit sich zu qualifizieren zu erhöhen, sollte als Einstieg in das Thema eine Orientierungsphase für die Beschäftigten

vorgesehen sein. Erforderlich ist auch eine Einführung in das Lernen, da Beschäftigte, die länger aus dem Bildungsprozess raus sind, das Lernen erst wieder lernen müssen.

Die Erfahrungen mit dem Instrument Qualifizierungsgespräche im Tarifvertrag Metall Baden-Württemberg sind noch sehr gering. Dies trifft insgesamt auf die Wirkungen des Tarifvertrages zu. Eine erste Befragung fand bereits statt, eine flächendeckende Befragung zur Wirkungsweise des Tarifvertrages ist im Dezember vorgesehen. Zu vermuten ist jedoch bereits jetzt, dass der Tarifvertrag hochgradig selektiv genutzt wird, da die Beschäftigten ihre Interessen am Qualifizierungsthema erst noch erkennen müssen. Das Innovative am Tarifvertrag könnte darin gesehen werden, dass eine Kommunikation zu diesem Thema im Betrieb angeregt wird.

Weiterbildung als betriebliche Aufgabe

Die Etablierung einer Weiterbildungskultur in den Betrieben kann nur gemeinsam mit dem Management erfolgen. Weiterbildung kann nicht dauerhaft ein Konfliktthema zwischen den Betriebsparteien sein; langfristig muss es Kooperationsthema sein. Personalentwicklungspläne könnten hierfür ein Instrument sein. Allerdings stellen kleine und mittlere Unternehmen ein Problem dar, da in diesen häufig keine systematische Personalplanung erfolgt.

In der Regel ist es die Gruppe der direkten Vorgesetzten, die Qualifizierungsstrategien im Unternehmen behindern. Wichtig ist daher ein Steuerungssystem für diese Vorgesetzten. Ein sinnvolles Steuerungselement könnte z.B. darin bestehen, dass Vorgesetzte dafür belohnt werden, wenn Beschäftigten ihrer Abteilung an Weiterbildung teilnehmen.

Um Beschäftigte für das Lernen zu gewinnen, muss diesen der Verwendungszusammenhang des Gelernten klar sein. Lernen muss im Arbeitszusammenhang erfolgen. Dies ist insbesondere bei Beschäftigten mit geringem Qualifikationsniveau der Fall. Allerdings nehmen nicht nur diese in zu geringem Umfang an Weiterbildung teil, auch bei Höherqualifizierten gibt es Qualifizierungsdefizite.

Die Grenzlinien zwischen Qualifizierung und produktiver Tätigkeit verschwimmen zunehmend und Lernkonstellationen verändern sich. Notwendig ist daher eine Verknüpfung der verschiedenen betrieblichen Teilfelder: Personalorganisation, Be-

schäftigungssicherung, Arbeitsorganisation. Denn Weiterbildung kann langfristig kein eigenständiges betriebliches Thema sein.

Qualifizierung als gewerkschaftliches Thema

Die Etablierung von Weiterbildung als gesellschaftlich wichtigem Thema durch die Gewerkschaften könnte nicht nur durch Tarifverträge erfolgen, sondern auch durch Zertifizierungen. Man könnte über eine Befristung von Zertifikaten (Qualifikationsnachweisen) nachdenken, dies würde ein kontinuierliches Lernen erforderlich machen. Die Zertifizierungsfrage ist auch zentral für die Strukturierung von Arbeitsmärkten. Im Bereich der Berufsausbildung sind die Gewerkschaften anerkannt aufgrund ihrer Kompetenz. In der Weiterbildung wird ihnen eine Gestaltungskompetenz noch nicht zuerkannt, dies sollten die Gewerkschaften anstreben.

Die Schaffung von Freistellungszeiträumen für Weiterbildung kann tarifvertraglich quantitativ festgelegt werden, oder offen formuliert werden. Beides hat seine Vor- und Nachteile. Eine Quantifizierung hat den Vorteil, dass eindeutige Rechte geschaffen werden. Werden diese Rechte von den Beschäftigten jedoch nicht in Anspruch genommen, so könnte sich das negativ auf die Tarifpolitik auswirken. Eine offene Formulierung hat den Nachteil, dass sich nur eine geringe Bereitschaft finden wird, für ein abstraktes Ziel zu kämpfen. Zudem müssten bei einer offenen Formulierung Sicherungen eingebaut werden, um Qualifizierung quantitativ zu steuern.

3. Weiterbildung im öffentlichen Dienst

3.1. Rainer Friebertshäuser: Vorstellung wesentlicher Qualifizierungselemente im derzeit verhandelten Manteltarifvertrag im öffentlichen Dienst

Das Thema Qualifizierung im öffentlichen Dienst soll im Manteltarifvertrag geregelt werden, der derzeit ausgehandelt wird. Gegenstand sind verschiedene Formen von Qualifizierung:

- Erhaltungsqualifizierung
- Fort- und Weiterbildung
- Instrument zur Arbeitsplatzsicherung
- Wiedereinstiegsqualifizierung

Die Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen soll grundsätzlich der Arbeitgeber tragen und Weiterbildungszeit ist grundsätzlich als Arbeitszeit anzusehen. Wenn eine Qualifizierungsmaßnahme jedoch auch hohe individuelle Vorteile mit sich bringt, kann jedoch eine Qualifizierungsvereinbarung abgeschlossen werden, die auch individuelle Beiträge beinhaltet.

Die Ausgestaltung von Weiterbildung sollte so sein, dass auch Teilzeitbeschäftigte an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen können.

Vorgesehen ist auch ein Anrecht auf ein jährliches Qualifizierungsgespräch.

Notwendig ist eine Schulung der Personal- und Betriebsräte.

Kleine und mittlere Unternehmen im öffentlichen Bereich sind für das Qualifizierungsthema kein Problem, da bereits ausreichend Strukturen entwickelt wurden.

Der Tarifvertrag soll im nächsten Jahr in Kraft treten.

3.2. Wesentliche Qualifizierungspunkte des Manteltarifvertrags

Qualifizierung

- (1) Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen

Kompetenzen. Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.

- (2) Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- (3) Qualifizierungsmaßnahmen sind
 - a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
 - b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
 - c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
 - d) die Einarbeitung bei längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und dem Beschäftigten schriftlich bestätigt.

- (4) Arbeitnehmer haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 d) - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen.

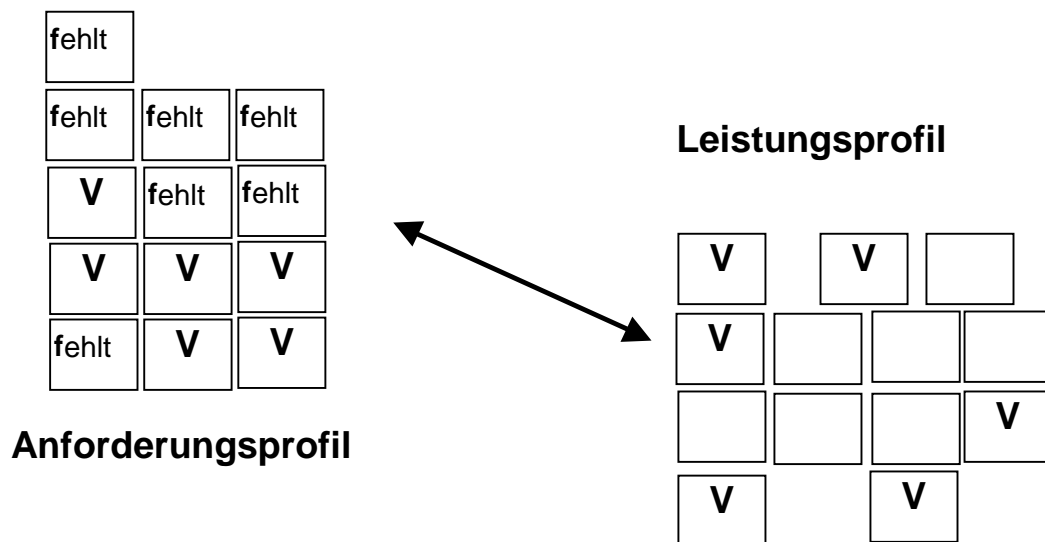
Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzen zu regeln.

Ein Eigenbeitrag der/des Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

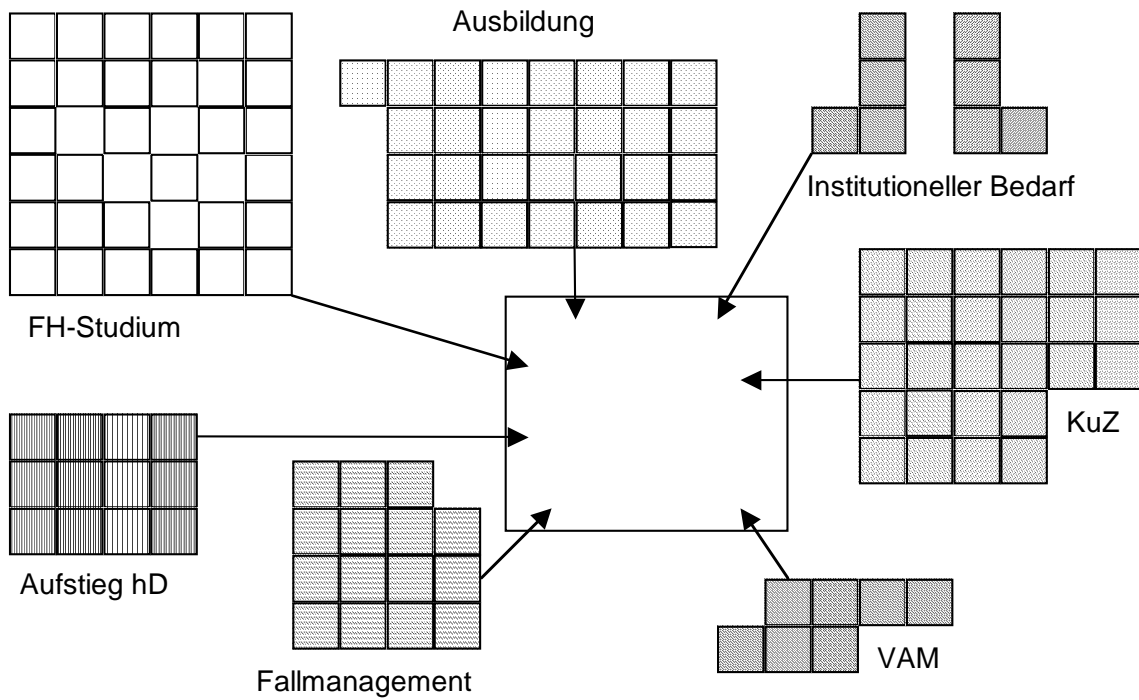
- (6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (8) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht werden.

3.3. Joachim Mohr: Qualifizierung im öffentlichen Dienst am Beispiel der Bundesagentur für Arbeit

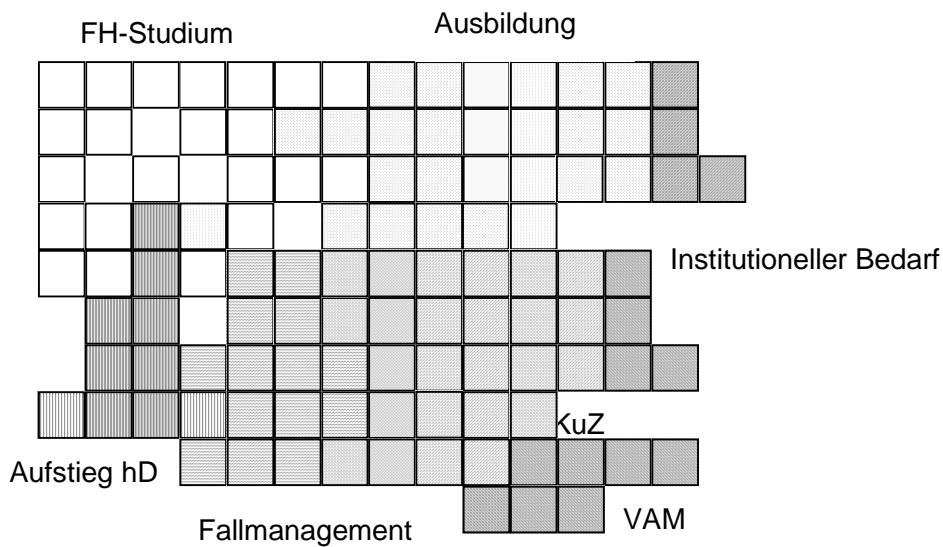
Qualifizierung setzt einen Abgleich zwischen dem Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes und dem Leistungsprofil des/der MitarbeiterIn voraus.



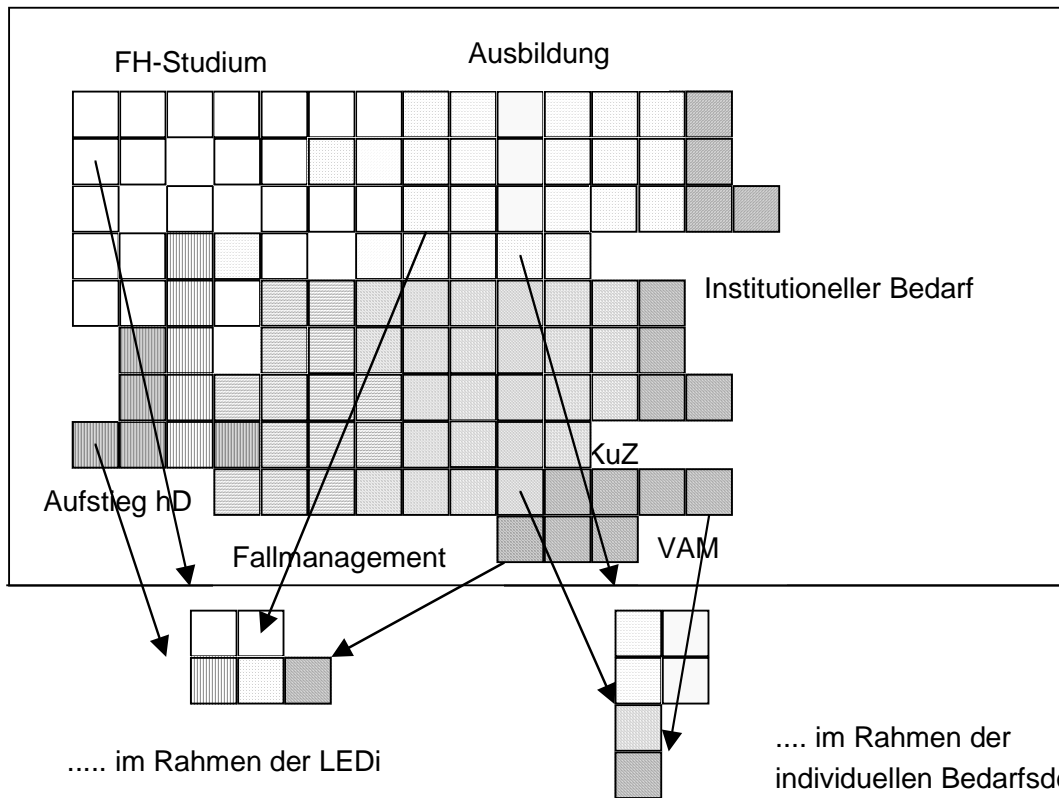
Modulare Konzepte aus verschiedenen Anlässen



..... fügen sich zu einem Baukasten der Qualifizierungsmodule



Grundsatz: Jeder/m MitarbeiterIn wird individuell die Qualifikation vermittelt, die er/sie benötigt,



3.4. Aus- und Fortbildungswege für den mittleren Dienst bei der Bundesanstalt für Arbeit

	Ausbildung	Fortbildung
Bezeichnung	Berufsausbildung zur Fachangestellten/zum Fachangestellten für Arbeitsförderung	Vorbereitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf die Teilnahme an der Abschlussprüfung für Auszubildende im Ausbildungsberuf Fachangestellte/Fachangestellter für Arbeitsförderung (FO-Mit-BA)
Zugangsvoraussetzung neben der Eignung	Keine bestimmte schulische Vorbildung (Neueinstellungen)	2 Jahre Tätigkeit in der BA mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin/ eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters
Beginn und Dauer	1. September 3 Jahre	1. April 12 Monate für Vollzeitbeschäftigte 15 Monate für Teilzeitbeschäftigte
Abschluss	Schriftliche und mündliche Abschlussprüfung	Schriftliche und mündliche Abschlussprüfung (für Auszubildende)
Ziel/Status	Angestellte/Angestellter für Tätigkeiten die bis VergGr Vb (mD) bewertet sind	Angestellte/Angestellter für Tätigkeiten die bis VergGr Vb (mD) bewertet sind
Maßgebende Vorschrift	Verordnung über die Berufsausbildung zur Fachangestellten/zum Fachangestellten für Arbeitsförderung	Fortbildungsordnung zur Vorbereitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der BA auf die Teilnahme an der Abschlussprüfung im Ausbildungsberuf Fachangestellte/ Fachangestellter für Arbeitsförderung

Stand: Dezember 2002

3.5. Aus- und Fortbildungswege für den gehobenen Dienst bei der Bundesanstalt für Arbeit

	Ausbildungswege		
	Weg 1 letztmalige Einstellung 01.09.2002	Weg 2 letztmalige Einstellung 01.09.2002	Weg 3 Letztmalige Einstellung 01.09.2002
Bezeichnung	Vorbereitungsdienst der Verwaltungsinspektorenanwärterinnen/ Verwaltungsinspektorenanwärter (VIA)	Aufstiegsausbildung gehobener Dienst	Ausbildung der Beratungsanwärterinnen/ Beratungsanwärter
Zugangsvoraussetzung neben der Eignung	<ul style="list-style-type: none"> Höchstalter 32 (bei Schwerbehinderten 40 Jahre), für Betreuungszeiten sind Zurechnungen möglich Abitur oder fachhochschulreife 	<ul style="list-style-type: none"> Kein Höchstalter Mit/ohne Fachhochschulreife Abschlussprüfung für Azubi oder andere geeignete Prüfung 5,5 Jahre Tätigkeit bei der BA 3 Jahre weitere berufliche Ausbildung oder Tätigkeit (nur 1 Jahr bei FH-Reife) mind. VergGr VI (Ausnahme für VergGr VII) 	<ul style="list-style-type: none"> Kein Höchstalter Abitur oder Fachhochschulreife Berufsausbildung und angemessene Berufserfahrung
Beginn und Dauer	1. September 3 Jahre	1. September 3 Jahre	1. September 3 Jahre
Abschluss	Laufbahnprüfung: Diplomarbeit, schriftlicher und mündlicher Teil	Teilnahme an der Laufbahnprüfung der VIA: Diplomarbeit, schriftlicher und mündlicher Teil	Abschlussprüfung: Diplomarbeit, schriftlicher und mündlicher Teil Übung zur Beratung
Ziel/Status	Beamtin/Beamter in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes (BesGr A 9 – A 13)	Angestellte/Angestellter in der VergGr Vb – II, bzw. Beamtin/Beamter in der BesGr A 9 - A 13	Angestellte/Angestellter in der VergGr Vb – II, bzw. Beamtin/Beamter in der BesGr A 9 - A 13
Maßgebende Vorschrift	Verordnung über die Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften für die Laufbahn des gehobenen nichttechnischen Dienstes in der BA (LAPO gehD-BA)	Abschnitt V der LAPO gehD-BA	Verordnung über die Ausbildungs-, Studien- und Prüfungsvorschriften für Beratungsfachkräfte in der BA (ASPO)

	Fortbildungswege		
	Weg 6 keine Einstellung 2003	Letztmalige Einstellung 2003	Letztmalige Einstellung 2003
Bezeichnung	Einweisungsfortbildung von Fachanwärterinnen/ Fachanwärttern der BA	Fortbildung zur Arbeitsberaterin/ zum Arbeitsberater	Fortbildung zur Berufsberaterin/ zum Berufsberater
Zugangsvoraussetzung neben der Eignung	<ul style="list-style-type: none"> Kein Höchstalter Erfolgreich abgeschlossenes Fachhochschulstudium oder vergleichbare Befähigung durch Vorbildung, Leistung und angemessene Berufserfahrung Nach Abschluss eines FH-Studiums mindestens einschlägige hauptberufliche Tätigkeit von 1 Jahr 	<ul style="list-style-type: none"> Kein Höchstalter Mindestens 2-jährige Tätigkeit als Arbeitsvermittlerin/ Arbeitsvermittler oder sonstige Fachkraft in der Abt. AvuAB oder Mindestens 2-jährige Tätigkeit als Fachkraft in der BA, sofern aufgrund der Vorbildung und bisherigen Tätigkeit eine erfolgreiche Teilnahme erwartet werden kann 	<ul style="list-style-type: none"> Kein Höchstalter Mindestens 2-jährige Tätigkeit als Fachkraft in der Abteilung BB Mindestens 2-jährige Tätigkeit als Fachkraft in der BA, sofern aufgrund der Vorbildung und bisheriger Tätigkeit eine erfolgreiche Teilnahme erwartet werden kann
Beginn und Dauer	Nicht vorgegeben 1 Jahr	Nicht vorgegeben 6 Monate	Nicht vorgegeben 6 Monate
Abschluss	Leistungsnachweise, Beurteilung der praktischen Fortbildung, praktische Übung	Leistungsnachweise, Seminarbeurteilungen, Ergebnisse des Kolloquiums	Leistungsnachweise, Seminarbeurteilungen, Bewertung der Praktika, Ergebnisse des Kolloquiums
Ziel/Status	Angestellte/Angestellter in der Verg.Gr Vb - II	Angestellte/Angestellter in der VergGr Iva bzw. Beamtin/Beamter in der BesGr A 11	Angestellte/Angestellter in der VergGr Iva bzw. Beamtin/Beamter in der BesGr A 11
Maßgebende Vorschrift	Regelung durch RdErl 49/2000 (Fachanwärtergrundsätze)	RdErl 59/87	RdErl 43/88

3.6. Aus- und Fortbildungswege im IT-Bereich bei der Bundesanstalt für Arbeit

	Ausbildung	Fortbildung		Sonstiges
Bezeichnung	Berufsausbildung zur Fachinformatikerin/ zum Fachinformatiker – Fachrichtung Systemintegration	Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der BA für Tätigkeiten auf dem Gebiet der Informations- und Telekommunikationstechnik Fachrichtung Systemintegration	Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der BA für Tätigkeiten auf dem Gebiet der Informations- und Telekommunikationstechnik Fachrichtung Anwendungsentwicklung	„BA-Werkstudent“ Studium der (Wirtschafts-)Informatik an einer (Fach-) Hochschule, Beschäftigung während der vorlesungsfreien Zeit bei der BA
Zugangsvoraussetzung neben der Eignung	Bildungsabschluss der Sekundarstufe oder sehr guter mittlerer Bildungsabschluss Grundsätzlich Mindestalter 18 Jahre	Noch keine Vollqualifikation für Tätigkeiten, die dem gehobenen Dienst zugeordnet sind 3 Jahre Beschäftigung in der BA regionale Mobilität	Noch keine Vollqualifikation für Tätigkeiten, die dem gehobenen Dienst zugeordnet sind 3 Jahre Beschäftigung in der BA regionale Mobilität nach Nürnberg	Abgeschlossene Berufsausbildung zur Fachinformatikerin/ Fachinformatiker oder vergleichbar
Beginn und Dauer	Beginn: August/September Dauer 3 Jahre	Beginn: bedarfsabhängig Dauer: 18 Monate	Beginn: bedarfsabhängig Dauer: 18 Monate	Mit Beginn des Studiums
Abschluss	Abschlussprüfung von der Industrie und Handelskammer (schriftliche Prüfung, Projektarbeit, einschl. Dokumentation, Präsentation und Fachgespräch)	Abschlussprüfung vor einem BA-internen Prüfungsausschuss Zusätzliche Externenprüfung vor einem Prüfungsausschuss der IHK möglich (schriftliche Prüfung, Projektarbeit einschl. Dokumentation, Präsentation und Fachgespräch)	Abschlussprüfung vor einem BA-internen Prüfungsausschuss Zusätzliche Externenprüfung vor einem Prüfungsausschuss der IHK möglich (schriftliche Prüfung, Projektarbeit einschl. Dokumentation, Präsentation und Fachgespräch)	Hochschul-/Fachhochschulabschluss

	Ausbildung	Fortbildung		Sonstiges
Ziel/Status	Angestellte/Angestellter für Tätigkeiten auf dem Gebiet der Informations- und Telekommunikationstechnik in der BA, die bis VergGr II gD MTA/MTA-O bewertet sind (Erstansatz: grundsätzlich VergGr VC MTA/MTA-O)	Angestellte/Angestellter für Tätigkeiten auf dem Gebiet der Informations- und Telekommunikationstechnik in der BA, die bis VergGr II gD MTA/MTA-O bewertet sind	Angestellte/Angestellter für Tätigkeiten auf dem Gebiet der Informations- und Telekommunikationstechnik in der BA, die bis VergGr II gD MTA/MTA-O bewertet sind	Gehobener Dienst in einschlägigen Aufgabengebieten
Maßgebende Vorschrift	Verordnung über die Berufsausbildung im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik vom Juli 1997 (BGBl. I S. 1741)	Fortbildungsordnung zur Qualifizierung von Angestellten der BA für Tätigkeiten auf dem Gebiet der Informations- und Telekommunikationstechnik vom 9. November 2000 (RdErl 64/2000)	Fortbildungsordnung zur Qualifizierung von Angestellten der BA für Tätigkeiten im Bereich der Anwendungs- und Softwareentwicklung (RdErl 20/2002)	RdErl vom 12. Juli 2002 – 2013 (24) B/..

3.7. Auszug aus dem Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit 2003

Personalentwicklung und -qualifizierung

Wegen der besonderen Bedeutung des Personalwesens für das Gelingen der BA-Reform wurde das **Vorstandsprojekt PE-Design** eingerichtet. Die Projektgruppe (PE) entwickelte ein differenziertes System aus fünf vernetzten Modulen, dessen Kern der *Leistungs- und Entwicklungsdialog* (LEDi) bildet. LEDi soll zukünftig jährlich durchgeführt werden und verbindet ein systematisches Leistungsfeedback mit der Entwicklung individueller Karriereperspektiven für die BA-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. *Tätigkeits- und Kompetenzprofile (Jobprofile)* definieren für alle Beschäftigten verbindliche Kernaufgaben, die notwendige Vorbildung und Berufserfahrung sowie fachliche Anforderungen und sozialmethodische Kompetenzen. *Entwicklungspfade* ersetzen das traditionelle Wegesystem und eröffnen durch eine zielgerichtete, systematische Personalentwicklung (PE) neue berufliche Perspektiven. Unterstützt wird dieser Prozess durch eine Neuausrichtung der *PE-Instrumente*, mit deren Einsatz PE künftig verstärkt im Aufgabenbereich selbst statt-

finden wird. Mittelfristig wird ein *Leistungsmanagement* mit einer leistungsorientierten Bezahlung und anderen Komponenten (zum Beispiel Förderung der Balance zwischen Beruf und Privatleben) angestrebt.

Die Sicherstellung eines geeigneten Führungsteams (**Obere Führungskräfte**) zur Steuerung der BA sowie die Identifikation und Förderung eines ausreichenden Pools an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (**Führungsnachwuchs OFK**) für herausgehobene und wichtige Positionen in der Organisation ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die strategische und operative Neuausrichtung der BA. Für die Gewinnung oberer Führungskräfte und Potenzialträgerinnen und Potenzialträger, deren Auswahl, zielgerichteter Entwicklung und Förderung sowie individueller Betreuung wurde in der Zentrale eine separate Organisationseinheit eingerichtet.

Flankiert wird die Neuausrichtung des Personalmanagementkonzepts der BA durch ein systematisches **PE-Controlling** mit einem strukturierten Kennzahlensystem.

Am Fachbereich Arbeitsverwaltung der FH Bund haben 320 Nachwuchskräfte, darunter 225 im **Pilotstudiengang Arbeitsförderung**, ihr Studium aufgenommen.

Insgesamt nahmen 164.194 Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Bereich der **Qualifizierung** an 18.840 Maßnahmen teil. Zur Stärkung des Kerngeschäfts Vermittlung wurde ein modulares Qualifizierungsangebot für Vermittlungsfachkräfte aufgelegt. Die Zahl der Qualifizierungstage erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr um sechs Prozent auf 189.760.

Die Anstrengungen der BA zur besseren **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** spiegeln sich in der Auszeichnung durch das TOTALE-E-QUALITY Prädikat für vorbildliche auf Chancengleichheit ausgerichtete Personalpolitik und -führung sowie die Grundzertifizierung der AA Schwandorf im Rahmen des Audits Familie und Beruf der gemeinnützigen Hertie-Stiftung wider.

Die Zwischenbilanz zum **1. Gleichstellungsplan der BA** für den Stichtag 30. Juni 2003 zeigt eine Steigerung des Frauenanteils im höheren und gehobenen Dienst. Der hohe Frauenanteil bei den Nachwuchskräften im höheren Dienst ist eine wesentliche Grundlage für die mittel- und langfristige Besetzung weiterer Leitungs- und Führungsfunktionen mit Frauen. Das Drei-Phasen-Konzept zum beruflichen Wiedereinstieg ermöglicht eine intensive Betreuung während einer familienbedingten Beurlaubung.

4. Weiterbildung in der Druckindustrie

4.1. Siegbert Schwab/Karl-Heinz Kaschel-Arnold: Der Tarifvertrag zur Förderung der Weiterbildung und Umschulung in der Druckindustrie vom 1.10.1990

4.1.1. Der Tarifvertrag zur Förderung der Weiterbildung in der Druckindustrie

Hintergrund:

- Technische und technologische Entwicklungen.
- Vor allem technische Umstellungen im Rahmen digitaler Systeme.
- Druck zur *Anpassungsqualifizierung und Arbeitsplatzsicherung* in den 80er Jahren.

Wesentliche Inhalte:

- Geschäftsleitung und Betriebsrat stellen den betrieblichen Fortbildungsbedarf gemeinsam fest.
Dies ist mehr als die unverbindliche Mitberatung durch den Betriebsrat.
- Der Unternehmer ist verpflichtet, einen Teil der jährlichen Fortbildungsaufwendungen für die spezifische Qualifizierung der Frauen bereitzustellen.
Damit wurde eine Plattform für betriebliche Frauenförderpläne geschaffen.

Was wird noch geregelt?

- Individueller Anspruch von Arbeitnehmer/innen zur Teilnahme an vorgesehenen Bildungsmaßnahmen, wenn ihr Arbeitsplatz von betrieblichen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen betroffen ist
- Kostenübernahme durch den Arbeitgeber
- Bildungszeit ist Arbeitszeit und wird bezahlt
- Bescheinigungen des Arbeitgebers über die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen.
- Ungelernte sollen erwachsenengerechte Erstausbildung und Umschulung in einschlägigem Ausbildungsberuf erhalten

Wo ist der Haken?

- Die Entscheidung, ob der festgestellte Bedarf in konkrete Fortbildungsmaßnahmen umgesetzt wird, trifft allerdings nur der Arbeitgeber.

Und es kommt hinzu, dass:

- Arbeitgeber und Abteilungsleiter innerhalb hierarchischer Strukturen über Qualifikation (Nichtqualifikation) ohne Teilhabe des Betriebsrates entscheiden.
- nur 17 Prozent der deutschen Unternehmen einen Bildungsetat ausweisen (BiBB-Studie zu Weiterbildung in Europa; Zahlen von 1999). ...und das auch für die Druck- und Medienindustrie gilt.
- Branchenstruktur: KMU dominieren.

Erster Schluss:

Wenn keine Perspektive der Umsetzung in Bildungsmaßnahmen und zur Bereitstellung von Mitteln durch das Unternehmen besteht, dann bleibt das Instrument des Weiterbildungs-Tarifvertrags relativ zahnlos.

Individuelle Ansprüche und Regelungs-/Mitbestimmungsbedarf entstehen nur, wenn überhaupt Bildungsmaßnahmen durchgeführt werden.

Wie ist die Situation bezüglich der Umsetzung des Tarifvertrags?

Wir sagen:

„Es fehlen oft die notwendigen Initiativen von Geschäftsleitungen und Betriebsräten. Dabei müsste allen Beteiligten klar sein: Die Zukunftssicherung von Arbeitsplätzen und Wettbewerbsfähigkeit ist entscheidend abhängig von überdurchschnittlichen Qualifikationen der Belegschaft und Geschäftsleitung.“⁵

⁵ Dieser Appell wird jedoch gestützt durch die Ergebnisse des BiBB-Gutachtens zur betrieblichen Weiterbildung von 2003: *Die Ergebnisse des internationalen Vergleichs deuten auf Defizite der deutschen betrieblichen Weiterbildung hin. Zur Sicherung der technologischen Leistungsfähigkeit dürfte eine Steigerung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten erforderlich sein. Dieses Ergebnis wird gestützt durch eine Befragung ausschließlich von deutschen Betrieben im Rahmen des IAB-Betriebspanels, welche im Jahr 2001 durchgeführt wurde. Hiernach ist das Angebot an*

Dies steht eher als moralischer Appell im Raum!

Natürlich gibt es immer wieder gute und beste Praxis in Verlagen und Druckunternehmen.

Trotzdem stellen wir fest:

Der Weiterbildungs-Tarifvertrag in der Druckindustrie spielt bei den meisten Betriebsräten eine marginale Rolle.

Vielen Betriebsräten fehlen die Instrumentarien und das Wissen für eine betriebliche *Bedarfsermittlung*.⁶

betrieblicher Weiterbildung zwischen 1999 und 2001 rückläufig gewesen. Vgl. IAB-Materialien, Nr. 2/2002, S. 14f (Zitat: Bundesinstitut für Berufsbildung - Uwe Grünwald, Dick Moraal: Zur Leistungsfähigkeit der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland - Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung - Gutachten im Rahmen der Berichterstattung zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands, 2003.)

⁶ Kollektiver Ansatz des Weiterbildungstarifvertrags in der Druckindustrie:

Die Umsetzung steht und fällt mit der Möglichkeit und Fähigkeit betriebliche Bildungsbedarfe zu erfassen und Pläne zu entwickeln. Selbst, wenn das geschehen sein sollte, dann fällt die Durchführung der Maßnahmen in die letztendliche Entscheidungsbefugnis des Unternehmens. Weiterbildung und Qualifizierung werden als Unternehmensziel quasi vorausgesetzt. Darin kann oder wird dann die Arbeitnehmervertretung integriert werden – oder nicht.

Eine solche Konstellation verlangt ein weitgehendes Co-Management des Betriebsrates verbunden mit der Akzeptanz beider Betriebsparteien, sich auf das Co-Management einzulassen und es „durchzustehen“.

Durchsetzungsmittel des BR: Erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit und dadurch Druck erzeugen auf das Unternehmen.

Mitentscheidung und Mitbestimmung gibt es erst, wenn Maßnahmen überhaupt intendiert und projiziert werden.

Dabei sind die Unternehmen sehr vorsichtig, den Mitarbeiter/innen-Vertretungen Rechte einzuräumen. Der (ökonomische und deutlich direkte) Nutzen für das Unternehmen muss deutlich werden und messbar.

Beispiel: MDS – Köln Qualifikation Ungelernter Arbeitskräfte

Ausbildung von Rotationshelfern (unqualifizierte Arbeitskräfte) zu Druckern für die Zeitungsrotation.

Hintergrund: Neugeordneter Ausbildungsberuf Drucker mit entsprechender Fachrichtung.

Verhandlungen über die Besetzung der Druckmaschinen mit Fachkräften.

Vereinbarung: 6 Hilfskräfte werden in einer 2-jährigen Maßnahme zu Druckern ausgebildet.

Ausbildungskapazitäten im Betrieb werden bereitgestellt. Theoretischer Unterricht wird durch Schulbesuch im Rahmen der dualen Ausbildung ergänzt.

Es mangelt an *Ressourcen für die Qualifizierungsplanung* in den Betrieben (sowohl bei den Betriebsräten als auch den Geschäftsleitungen)

Für die Arbeitgeber und Unternehmen ist Weiterbildung ein zusätzlicher Kostenfaktor, insbesondere für die vielen KMU.

Während Ausbildung in der Branche relativ anerkannt ist und stabil praktiziert wird, ist die Weiterbildung auch weiterhin Privatsache der Beschäftigten.

Alleine Technischulungen an neuen Geräten/Maschinen und Workflow-Neuerungen werden zusammen mit Technikanbietern organisiert. Ansonsten findet Weiterqualifizierung als Training-on-the-Job und Erfahrungslernen statt.

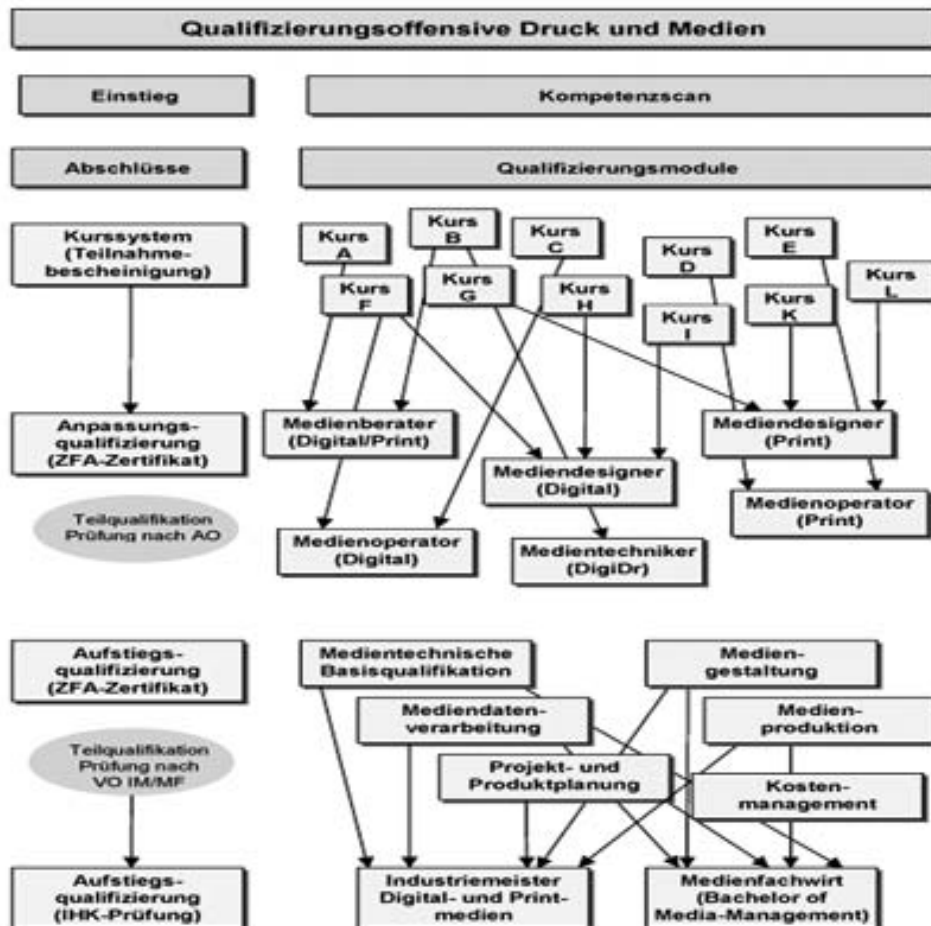
Abschluss: Kammerprüfung Drucker.

B Generelle Mitbestimmung des BR in Fragen der betrieblichen Weiterbildung

Ein genereller Beteiligungsanspruch des BR konnte in 2 Einigungsstellenverfahren nicht erreicht werden.

Das Unternehmen war nicht bereit, weitergehende Beteiligung des BR zuzulassen. Berufliche Weiterbildung liege in der Kompetenz der Abteilungen und Ressorts. Beteiligung des BR solle auf allgemeine Maßnahmen wie etwa Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz begrenzt bleiben.

4.1.2. Erneuerung der Berufsbildungsinhalte in Erstausbildung und Weiterbildung ab Anfang/Mitte der 90er Jahre



Ziel:

- „Ein flexibles System der Aus- und Weiterbildung aus einem Guss“
- Anpassung der Berufsausbildung in der Branche inklusive der beruflichen Fortbildung und Aufstiegsqualifizierung (Fachwirte und Meister als bundeseinheitliche Regelungen).
- Daran anschließend die „Qualifizierungsoffensive“ :
- als Verzahnung von Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierung
- als ein modulares Kurs und Zertifizierungssystem für geprüfte Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen im Rahmen des Berufsbildungssystems der Branche. (ZFA-Zertifikate).

Ein Rahmen für die Betriebe und die Beschäftigten:

- Die „Bedarfsplanung“ für die Qualifizierung in der Branche wird durch die Berufsbildungspolitik der Verbände und des BiBB gemacht.
- Durch die getroffenen Regelungen und Verordnungen wurden Ausbildungs- und Qualifizierungsinhalte für die Branche definiert.
- In den Betrieben wurde das nachvollzogen.
- Qualifizierungsinitiativen wurden im Rahmen von Projekten „von außen“ initiiert.

4.1.3. Aktuelle Forderung in den MTV-Verhandlungen

Forderungen für Beschäftigungssicherung und Qualifizierung:

- Für jeden durch die Beschäftigten eingebrachten Arbeitstag für die berufliche Weiterbildung, sollen diese einen zusätzlichen Freistellungstag vom Arbeitgeber erhalten. Maximal 5 Tage im Jahr („Paritätische Weiterbildungstage“)
- Der Anspruch kann über den Zeitraum von maximal fünf Jahren gebündelt werden.
- Unabhängig von dieser Regelung sollen Beschäftigte verlangen können, dass ihre Arbeitszeit für die Dauer von bis zu vier Jahren herabgesetzt bzw. den Erfordernissen einer Weiterbildungsmaßnahme angepasst wird,
- oder dass ihr Arbeitsverhältnis ruht, wenn dieses aus persönlichen Gründen erforderlich ist.
- Im Streitfalle: Paritätische Kommission und Einigungsstelle

Forderungen gehen scheinbar hinter das im 90er Weiterbildungs-Tarifvertrag formulierte zurück!

Beispiel:

Vollständige Finanzierung und Lohnfortzahlung (TV 1990) gegenüber den „paritätischen Fortbildungstagen“

Vorteil kann jedoch sein:

Es wird ein individueller Anspruch für die Beschäftigten formuliert, der nicht an bestimmte betriebliche Maßnahmen gebunden ist.

4.2. Ergebnisse der Diskussion

Weiterbildung wird in der Druckindustrie häufig als Privatangelegenheit angesehen, und ist dann privat zu finanzieren. Die privaten Aufwendungen (für z.B. Computer und Software) sind zum Teil erheblich. Den Arbeitgebern ist die Notwendigkeit, die Beschäftigten zu qualifizieren häufig nicht klar zu machen. Sie wollen trotz wirtschaftlicher Krise die Kosten der Qualifizierung auf die Beschäftigten abwälzen. Zudem besteht ein Informationsproblem über die Anbieter von Qualifizierungsmaßnahmen.

Das Beispiel der Qualifizierung von Hilfskräften im Druckbereich zu Druckern kann als erfolgreich angesehen werden. Die Ausbildung genießt einen guten Ruf. Die nachträgliche Qualifizierung erfolgte hier durch einen Rückgriff auf das Berufsbildungssystem.

Das Ziel ist, ein flexibles System der Aus- und Weiterbildung aus einem Guss zu entwickeln, erfolgt durch ein Zertifizierungsverfahren bei dem ZFA (Zentralfachausschuss Druck und Medien), einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifparteien. Dies wird als Alternative zur IHK-Zertifizierung angesehen. Angestrebt wird ein einheitliches System, das bis zur Hochschulausbildung kompatibel ist. Die Inhalte der Berufsausbildung werden dabei nicht neu sortiert, man setzt auf die Berufsausbildung als einem bewährten System, das als Grundausbildung beibehalten werden soll.

Hinsichtlich des Qualifizierungsbedarfs der Mitarbeiter ist festzustellen, dass die Beschäftigten häufig sehr gut darüber bescheid wissen, welchen Qualifizierungsbedarf sie benötigen. Dieses Wissen müsste eigentlich nur abgefragt werden. Zu fragen ist jedoch, wie das Erfahrungswissen, das die Beschäftigten im Arbeitsprozess erworben haben, gemessen werden kann. Denn erst wenn man über das vorhandene Wissen bei den Beschäftigten informiert ist, kann man deren Qualifizierungsbedarf festlegen. Deshalb werden im Rahmen der „Qualifizierungsoffensive Druck und Medien“ sogenannte individuelle Kompetenzscans den modularen Kursangeboten und den Zertifikatsprüfungen vorgeschaltet.

Bei den Umstrukturierungen im Druckbereich gibt es auch „Verlierer“. Dies sind die Beschäftigten, die über Qualifikationen verfügen, die kaum noch benötigt werden, wie z.B. Druckplattenhersteller. Man muss das jedoch immer im Zusammenhang

mit der wirtschaftlichen Entwicklung sehen. Darum sollten bei Erstellung von Qualifizierungsplänen bei Umstrukturierungen die Geschäftsleitungen beteiligt sein, oder regionale Entwicklungspläne erstellt werden. Umbrüche gehören zur wirtschaftlichen Entwicklung, die Anpassung der Qualifikationen erfordert jedoch viel Arbeit. Dies ist auch der gemeinsamen Einrichtung der Tarifparteien noch nicht vollständig klar.

Entwicklung von e-learning. Der Druckbereich baut unter dem Dach des ZFA derzeit die internetbasierte „Lernplattform“ aus. Hierzu wurden Mittel des BMBF akquiriert. Durch die Ver.di-Fachschule wird eine ebenfalls internetgestützter Vorbereitungskurs für die Medienfachwirteprüfung angeboten.

Erfahrungen finden sich in der Publikation: Handbuch betriebliche Weiterbildung. Für die Zukunft qualifizieren – Beschäftigung sichern, Schriftenreihe Gewerkschaftliche Betriebsarbeit, Heft 37, Industriegewerkschaft Medien.

5. Weiterbildung bei der Deutschen Telekom AG

5.1. Ulrike Ammermann: Der Tarifvertrag Qualifizierung (TV 55)

§ 1 Dieser TV gilt für alle ArbeitnehmerInnen, die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigt sind.

§ 2 Begriffsbestimmungen

- was ist betriebliche Weiterbildung

§ 3 Ziele der betrieblichen Weiterbildung

- Anforderungsgerechte und zukunftsorientierte Qualifizierung ist ein Beitrag zur Arbeitsplatzsicherung

§ 4 Sicherung und Entwicklung

- Zur Sicherung und Entwicklung der Beschäftigten werden vom Unternehmen alle Formen der betrieblichen Weiterbildung angeboten.
- Teilnahme ist freiwillig

§ 5 Umfang der Weiterbildung

- Der Umfang wird im Rahmen der jährlichen Planung ermittelt
- Budget wird vom Unternehmen festgelegt
- Berufliche Weiterbildung 10%

§ 6 Grundsätze für die Teilnahme an Qualifikationen

- im erforderlichen Umfang von der Arbeit freizustellen
- Fortzahlung der Vergütung
- Regelungen für Teilzeit
- Freizeitausgleich
- Berücksichtigung in der Personalplanung
- Kosten trägt das Unternehmen

§ 7 Weiterbildungsausschüsse

- Pro Niederlassung ein Weiterbildungsausschuss
- Besetzt durch die Betriebsparteien
- Überprüft die Weiterbildungsmaßnahmen
- Zentraler Weiterbildungsausschuss
- Besetzt durch GBR und AG

- legt fest, welche Maßnahmen und welche Beschäftigtengruppen
- Konfliktlösungsmechanismus - Verdi und Arbeitsdirektor

§ 8 Weiterbildungsmaßnahmen

- Die betrieblich-fachlichen bzw. beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen müssen den besonderen Erfordernissen beruflicher Erwachsenenbildung entsprechen

§ 9 Informationen der Beschäftigten

- Alle erforderlichen Informationen (Vorhaben, Entwicklung, Planungen und konkrete Weiterbildungsmaßnahmen)

§ 10 TeilnehmerInnen Nachweis

- TeilnehmerInnen erhalten Nachweis (Zeugnis bzw. Zertifikat, Diplom o.ä.)

§ 11 Externe Durchführung

- dem TV 55 entsprechende Anwendung

§ 12 Einsatz von Kommunikationstechniken

- Festlegung in Einzelnachweisungen

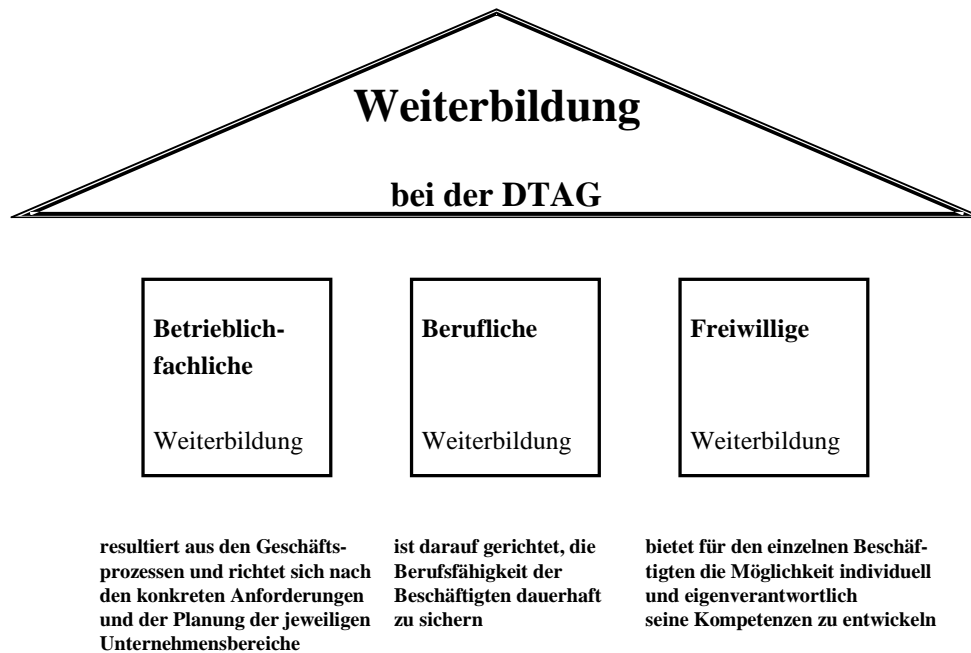
§ 13 Schlussbestimmungen

- Kündigungsfrist 6 Monate zum Kalenderjahr

Mögliche Weiterentwicklung des Tarifvertrages

- Weiterbildung im Sinne eines lebenslangen Lernens
- Deutliche Erhöhung der Beteiligung an Weiterbildung
- Breitere Qualifizierung für neue Anforderungen der Informationsgesellschaft
- Systematische und breitere Nutzung der Lernmöglichkeiten
- Rechtsanspruch auf Qualifizierung durch TV!

5.2. Wilfried Pater: Die Praxis des Tarifvertrages (TV) 55 Qualifizierung



Grundlage

Der zwischen der Deutschen Postgewerkschaft und der Deutschen Telekom abgeschlossene Tarifvertrag Nr. 55 soll dazu beitragen, dass die MitarbeiterInnen nicht nur eine für den Arbeitsplatz anforderungsgerechte Qualifizierung erhalten, sondern durch vorausschauende Qualifikation, bei entsprechender Mobilität, ihre Aussicht auf neue Arbeitsplätze im Unternehmen erhöhen können.

Bisherige Verfahrensweise

- ① Von der Gesamtsumme der Weiterbildungskosten werden 10 % tarifvertraglich für Berufliche Weiterbildung festgeschrieben
- ① paritätisch besetzte Weiterbildungsausschüsse
- ① individueller Anspruch besteht nicht
- ① Zeitkontingente sind nicht festgeschrieben

Unterscheidung nach Weiterbildungszeit

Betriebliche Weiterbildung	➡	Unternehmen
Berufliche Weiterbildung	➡	Mitarbeiter/Unternehmen innerhalb der Arbeitszeit
Freiwillige Weiterbildung	➡	Mitarbeiter

5.3. Steffen Krause: Anwendung des Tarifvertrages (TV) 55 „Betriebliche Weiterbildung“ – Telekom AG – Gegenüberstellung zweier vergleichbarer Betriebe in der betrieblichen Praxis

Eckdaten der Betriebe

Anzahl der Mitarbeiter/innen	:	ca. 3.000
Fläche der Betriebe	:	2 größere Bundesländer
Finanzielle Mittel pro Jahr	:	ca. 1,5 Mio. € für Weiterbildung
Aufgabe der Betriebe	:	Telekommunikation; Infrastruktur bereitstellen

Betrieblich-fachliche (arbeitsplatzbezogene Weiterbildung)

Kritische Faktoren:

- Zeitinvestition für Weiterbildung
- Materielle/finanzielle Investition für Weiterbildung
- Erkenntnisfähigkeit „Bildung als Investition in die Zukunft“
- Qualitätssicherung der Bildungsmaßnahmen

Betrieb A	Betrieb B
<ul style="list-style-type: none"> • AG: Bildung als „Investition in Zukunft“ erkannt • Bereitstellung von Personal zur Umsetzung • Betr. Vereinbarung zur Umsetzung TV 55 	<ul style="list-style-type: none"> • AG: Priorität 1 = kurzfristige operative Ziele • Geringste Kommunikation zur Bildung • Bildung als „Selbstläufer“
<p><u>Hoher Auslastungsgrad der mat./finaz. Mittel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> + Optimierung durch zentrales Bündeln von Maßnahmen. + Bessere Preisgestaltung mit Bildungsveranstalter durch Bereitstellen von betr. Ressourcen wie Räume Hardware etc. + Optimierung bei Lernmethoden, Lernmitteln z.B. Lernstudios, MM-PC für e-learning. + Interne Bildung mit Konzepten <p>⇒ Ca. 3,8 Tage/Jahr/MA (ohne interne Maßnahmen)</p>	<p><u>Hoher Auslastungsgrad der mat./finaz. Mittel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kein Monitoring auf betrieblicher Ebene, nur Auslastungsgrad der mat./finaz. Mittel. - Bildung wird als „Selbstläufer“ in den einzelnen Abteilungen und Ressorts umgesetzt. - Interne Bildung ohne Qualitätssicherung <p>⇒ Ca. 2,1 Tage/Jahr/MA (ohne interne Maßnahmen)</p>

Berufliche (nicht arbeitsplatzbezogene) Weiterbildung

Kritische Faktoren

- Zeitinvestition für Weiterbildung
- Materielle/finanzielle Investition für Weiterbildung
- Erkenntnisfähigkeit „Bildung als Investition in die Zukunft“
- Qualitätssicherung der Bildungsmaßnahmen

Betrieb A	Betrieb B
<ul style="list-style-type: none"> • AG: Bildung als „Investition in Zukunft“ erkannt • Bereitstellung von Personal zur Umsetzung • Betr. Vereinbarung zur Umsetzung TV 55 	<p>AG: Priorität 1 = kurzfristige operative Ziele</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geringste Kommunikation zur Bildung • Bildung als „Selbstläufer“
<p><u>Hoher Auslastungsgrad der mat./finaz. Mittel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> + Vorschauplanung und Angebote an die MA + Optimierungen wie bei der betrieblich-fachlichen Weiterbildung + Umfangreiche Kommunikation mit MA durch NEWS, Infoblätter, MA-Zeitung, e-Mail etc. + Nutzung der Ressourcen der betrieblich-fachlichen Weiterbildung + Paritätischer Ausschuss = gleiche Ziele <p>⇒ Auslastungsgrad > 98%</p>	<p><u>Geringer Auslastungsgrad der mat./finaz. Mittel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Keine Vorschauplanung. - Mittelmissbrauch durch Verwendung für die betrieblich-fachliche Weiterbildung. - Keine Kommunikation mit dem Mitarbeiter. - Verlagerung der beruflichen Weiterbildung in die freiwillige Weiterbildung, Erhöhung des Eigeninvest (Zeit) der Mitarbeiter - Paritätischer Ausschuss = ungleiche Ziele <p>⇒ Auslastungsgrad < 20 %</p>

Freiwillige Weiterbildung

Kritische Faktoren

- Zeitinvestition für Weiterbildung
- Materielle/finanzielle Investition für Weiterbildung
- Erkenntnisfähigkeit „Bildung als Investition in die Zukunft“
- Qualitätssicherung der Bildungsmaßnahmen

Betrieb A	Betrieb B
<ul style="list-style-type: none"> • AG: Bildung als „Investition in Zukunft“ erkannt • Bereitstellung von Personal zur Umsetzung • Betr. Vereinbarung zur Umsetzung TV 55 	<ul style="list-style-type: none"> • AG: Priorität 1 = kurzfristige operative Ziele • Geringste Kommunikation zur Bildung • Bildung als „Selbstläufer“
<p><u>Hoher Auslastungsgrad der mat./finaz. Mittel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> + Kommunikation mit Führungskraft und Mitarbeiter. + Unterstützung von begleitenden Lernmit-teln. + Teilweise Angebote für Maßnahmen über betriebliche Planung und Realisierung. + Hohe Mitbestimmungsqualität über paritätischen Ausschuss. <p>⇒ Auslastungsgrad ca. 60 %</p>	<p><u>Geringer Auslastungsgrad der mat./finaz. Mit-tel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> + Kommunikation mit Führungskraft und Mitarbeiter. - Keine weitere Unterstützung als (teilwei-se) Kostenübernahme an Bildungskosten. - Keine betriebliche Planung. - Keine bzw. schlechte Mitbestimmungs-qualität im Betrieb <p>⇒ Auslastungsgrad ca. 40 %</p>

Fazit

- Bildung als „Investition in die Zukunft“ muss erkannt werden
- Bildung muss begleitet werden
- Bildung braucht gute Kommunikation
- Bildung braucht Ressourcen
- Bildung muss anerkannt werden

6. Weiterbildung im Bereich der Finanzdienstleister

6.1. Stephan Scheffz: Betriebsvereinbarung bei einer Bank

6.1.1. Betriebliche Regelungen

Betriebsvereinbarung „Berufliche Fort- und Weiterbildung“

- Unternehmen legt Budget fest.
- Unternehmen legt Zielgruppen fest.
- Berücksichtigung der Mitarbeiter, deren Arbeitsplatz wegfällt oder sich ändert.
- Initiative zum Besuch einer Maßnahme geht vom Vorgesetzten, Mitarbeiter, Betriebsrat aus.
- Voraussetzung ist ein konkreter Bezug zum derzeitigen oder zukünftigen Arbeitsplatz.
- Über die Teilnahme entscheidet das Unternehmen.
- Teilnahmeanspruch besteht nicht.
- Vor- und Nachbereitung können auch außerhalb der Arbeitszeit stattfinden.
- Unternehmen kann Lernmedien zur Erarbeitung in der Freizeit zur Verfügung stellen.
- Mitarbeiter müssen bei beruflicher Fortbildung Freizeit mit einbringen.

Ergänzungsvereinbarung zu „Tests“

- Eingangs- oder Ausgangstests
- Erstellung durch externe Bildungsträger
- Maximal 25 Fragen pro Test
- 50 % der Fragen müssen richtig beantwortet werden
- Bei Nichtbestehen ist einmalige Wiederholung möglich
- Bei wiederholtem Nichtbestehen findet ein Gespräch mit dem Vorgesetzten und individuelle Aufarbeitung der Mängel statt; danach gilt der Test als bestanden.

- Es wird ein einheitliches Zertifikat „erfolgreich teilgenommen“ vergeben.

Ergänzungsvereinbarung zu „E-Learning“

- Nur für Mitarbeiter zugänglich
- Maßnahmen sind zielgruppenorientiert gestaltet.
- Für Weiterbildung gilt. Lernzeit = Arbeitszeit.
- Für Fortbildung gilt: Mitarbeiter muss Freizeit mit einbringen.
- Bearbeitung muss störungsfrei erfolgen.
- Wenn am Arbeitsplatz nicht möglich, dann von zuhause und für alle Arbeitszeit.
- Funktionalitäten: Info-Boards, Tutoren, Foren, Chats etc.
- Selbsttests möglich. Bei 70 % richtig, einheitliches Zertifikat „erfolgreich teilgenommen“.
- Weiterbelastung von Kosten, wenn der Mitarbeiter zur Zielgruppe gehört.
- Weiterbelastung möglich, wenn die Maßnahme auf Wunsch des Mitarbeiters erfolgt.

6.1.2. Praktische Umsetzung

Seminare

- Eine Teilnahme ist oftmals nicht möglich, da in der Filiale/Abteilung Personalmangel besteht.
- Dadurch kommt es manchmal zum kompletten Seminausfall
- Aufgrund von Personalknappheit bzw. dem Arbeitsanfall ist die Referentensfindung zunehmend schwieriger.
- Der Zeitumfang der Maßnahmen ist oftmals (zu) knapp bemessen (aufgrund der Kosten bzw. Arbeitsausfall)
- Seminare werden als gute Gelegenheit für den Erfahrungsaustausch empfunden.

Computer Based Training (CBT)

- Aus Kostengründen erfolgt eine Abschaffung der sogenannten “Lernstationen“ (Raum-/Wartungskosten).
- Aus Sicherheitsgründen erfolgt eine Sperrung der CD-ROM Laufwerke in den Filial-PCs.
- Abschaffung vieler Lern-PCs in den Filialen wegen Kostenoptimierung.
- Teilweise ist eine veraltete Lern-Software im Umlauf.
- In den Filialen besteht keine ungestörte Lernumgebung.

E-Learning (WBT)

- Zur Zeit nur wenige Lernprogramme.
- In den Filialen besteht keine ungestörte Lernumgebung.
- Möglicher Zugriff auf Server über das Internet von jedem Standort möglich (auch zuhause).

6.1.3. Konfliktherde

Konfliktherd Zeit

- Am Arbeitsplatz im Kundenverkehr besteht keine Zeit zum Lernen.
- Keine Zeit für Seminare – kein Ersatz bei Personalengpässen – führt zu Seminausfall.
- Lernen außerhalb der Arbeitszeit – es erfolgt keine Erstattung der Zeit.
- Die Verpflichtung, Freizeit einzubringen, wird zu 100 % Freizeitlehren.

Konfliktherd Ort

- In den Filialen besteht keine ungestörte Lernumgebung.
- In den Filialen besteht keine technische Ausstattung (Lern-PCs für CBT).
- Online-Lernen ist Zuhause nur möglich, wenn dort ein PC vorhanden ist.
- Ein ungestörtes Lernen ist auch zuhause nicht immer möglich (Familie „stört“).

Konfliktherd Kosten

- Arbeitszeit für Lernen wird nicht vergütet.
- Hardware-Anschaffung wird vorausgesetzt („heutzutage hat man das“)
- Online-Verbindungskosten werden nicht erstattet, da „theoretisch“ Unternehmen die Möglichkeit bieten, am Arbeitsplatz zu lernen.
- Weiterbildung wird als „gewünschte Eigeninitiative des Mitarbeiters“ vorausgesetzt.

6.1.4. „Was die Zukunft bringt“

- Qualifizierung wird weiter in die Freizeit verlagert.
- Zertifikate als Nachweis für Qualifizierung werden von den Unternehmen gefordert (auch von internen Mitarbeitern).
- Nachweis von „Skills“ über Tests.
- Entwicklungsmöglichkeiten in höhere TG nur für nachweislich (zertifizierte) qualifizierte Mitarbeiter.
- Breite Einführung von Auswahlverfahren für Führungs- und Fachkräfte auch im Tarifbereich.

**Denken ohne zu lernen ist töricht,
lernen ohne zu denken ist gefährlich.**

Lao-tse (Chinesischer Philosoph 4. – 3. Jahrh. v. Chr.)

6.2. Ergebnisse der Diskussion

In den meisten Bereichen von ver.di gibt es keine Qualifizierungstarifverträge und im Bankenbereich existieren viele „schlechte“ Betriebsvereinbarungen

Im Bereich der Versicherungen wurden von der Tarifkommission ein Tarifvertrag zum Thema Qualifizierung entwickelt. Dieser wurde jedoch nicht weiter verhandelt. Betriebsvereinbarungen bestehen jedoch in vielen Betrieben, die Bedeutung ist größer als die von Tarifverträgen. Ein Tarifvertrag der auch sehr detailliert ist, besteht jedoch für die Außendienstmitarbeiter.

7. Mechthild Bayer, Gerold Haag (Einführung): Zielsetzungen, Regelungsansätze, Offene Fragen

Diskussion über die tarifpolitischen Zielsetzungen zur beruflichen Weiterbildung der Tarifpolitischen Grundsatzabteilung ver.di und der Abteilung Berufsbildungspolitik ver.di.

Wer trägt welche Kosten?

Die Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung durch die Unternehmen ist seit mehreren Jahren rückläufig, statt dessen steigen die Finanzierungsanteile der Beschäftigten. Dies wird von einigen auch so gewünscht:

- Die steigenden Aufwendungen der Individuen für berufliche Weiterbildung sollten nach Auffassung des Sachverständigenrates zur Begutachtung der wirtschaftlichen Entwicklung weiter ausgebaut werden.
- Ebenso gehen die neusten Zahlen von Prognos davon aus, dass derzeit jeder Bundesbürger im Schnitt jährlich 50 € für Weiterbildung aufwendet. Bis 2020 sollten diese Aufwendungen auf 300 € pro Jahr ansteigen.
- Die betriebliche Praxis ist gekennzeichnet durch 1/3 der Betriebe die alle Kosten tragen, 1/3 der Betriebe die Kostenteilungsmodelle anwenden und 1/3 der Betriebe, die sowohl Kosten vollständig übernehmen als auch Kostenteilungsmodelle anwenden.

Die Finanzierungsfrage stellt jedoch die entscheidende Verteilungsfrage dar und sollte bei einer Diskussion über Qualifizierungsstrategien der Gewerkschaften daher an erster Stelle stehen. Im Fokus des Verteilungskonfliktes steht die Frage, ob mehr Eigenverantwortung, mehr Koinvestition oder ein kollektives Finanzierungsmodell anzustreben sei.

Mehr Eigenverantwortung ist in der derzeitigen Situation, die durch sinkende Real-löhne, höherer Sozialausgaben und einer zunehmenden Arbeitsverdichtung gekennzeichnet sind, jedoch problematisch.

Bei einer Koinvestition stellt sich die Frage, ob die Gewerkschaften eine solche von sich aus anbieten sollten, oder ob diese das Ergebnis eines Verhandlungsprozesses sein sollte. Es handelt sich hierbei um eine Strategiefrage. In der Praxis beste-

hen bereits Kostenteilungsmodelle, wie z.B. bei der Telekom, die bei der Belegschaft auf Akzeptanz stoßen.

Die kollektive Finanzierung weist, wie das Gutachten von Ingrid Drexel zur Fondsfinanzierung in Frankreich aufzeigt, viele Vorteile auf. Fonds könnten jedoch dazu führen, dass sich Unternehmen aus der Finanzierung der Weiterbildung zurückziehen. Indem durch Fonds eine Finanzierungsobergrenze geschaffen wird, könnten Unternehmen, die bisher viel in Weiterbildung investiert haben, ihre Finanzierung auf die Obergrenze reduzieren. Erfahrungen mit Frankreich zeigen jedoch, dass dies nicht notwendig der Fall sein muss. Dort investieren ein Großteil der Unternehmen mehr in die Weiterbildung als wie gesetzlich vorgeschrieben ist.

Verteilungsfrage

Bei der Verteilungsfrage geht es auch darum, ob Weiterbildung während der Arbeitszeit oder während der Freizeit erfolgen sollte. Hierbei muss man sich darüber verständigen, über welche Form der Weiterbildung man redet, Anpassungs-, Erhaltungs- und Entwicklungsqualifizierung. Eine finanzielle Beteiligung der Beschäftigten darf es nur geben, wenn kein betriebliches Interesse an der Qualifizierungsmaßnahme besteht. Hier wurde die Notwendigkeit gesehen, dass sich die Gewerkschaften über die Begrifflichkeiten verständigen.

Bildungsbegriff

Man muss bei der Diskussion um Qualifizierung im Betrieb berücksichtigen, dass es in der Diskussion nicht mehr um Bildung geht, sondern um die Stimulierung von Lernprozessen für den Arbeitsvollzug. Es gibt eine deutliche Entwicklung, die Weiterbildungsteilnahme von Aufstieg und Mobilität abkoppelt und Qualifizierung zunehmend der Absicherung des Status Quo dient. Hierdurch wird ein verdeckter Zwang erzeugt, an Weiterbildung teilzunehmen. Wer sich nicht weiterbildet fällt aus dem Erwerbsprozess raus.

Betriebliche Rahmenbedingen für eine Qualifizierungspolitik

Um Weiterbildung als Thema für die Betriebsparteien zu etablieren, muss Weiterbildung im Zusammenhang mit den Themen Qualifizierung, Personalentwicklungspolitik, betriebliche Arbeitsmarktpolitik und Innovationspolitik gesehen werden. Mittelfristig ist eine einheitliche Strategie der verschiedenen Funktionsbereiche im Betrieb notwendig. Dabei sollte das Eigeninteresse der Unternehmen an qualifizierten

Beschäftigten bei Verhandlungen betont werden. Es sollte daher nicht nur die Kostenseite von Qualifikationsmaßnahmen, sondern auch die Ertragsseite in den Blick genommen werden. Für Unternehmen wird Weiterbildung zudem an Bedeutung zunehmen, wenn im Zuge der demografischen Entwicklung Fachkräfte weniger werden. Dann ist aus Unternehmenssicht die Qualifizierung Älterer interessant.

Lernzeitkonten könnten ein Instrument sein, Weiterbildung auf betrieblicher Ebene auszubauen. Interessant ist das Beispiel Medien, wo für jeden Tag, den der Arbeitnehmer in ein solches Konto einbringt, auch der Arbeitgeber im gleichen Umfang auf das Konto einspeist.

Der Arbeitgeber sollte alle Kosten für die Qualifizierungsmaßnahmen tragen, die für den betrieblichen Ablauf notwendig sind. Für Maßnahmen, die nicht zwingend im betrieblichen Interesse sind, kann über andere Kostenmodelle nachgedacht werden. Im Konfliktfall über die Zuordnung der Kosten sind unterschiedliche Lösungen denkbar: Zum einen die Einigungsstelle und zum anderen betriebliche Lösung. Es sind aber auch noch weitere Formen denkbar.

Die meisten Betriebe haben keine Vorstellung davon, welche Weiterbildung ihre Beschäftigten betreiben. Sie haben auch keine Vorstellung davon, welche Kosten dabei entstehen. Interessant sind daher Instrumente zur Bestimmung des betrieblichen und individuellen Weiterbildungsbedarfs. Die Bedarfsbestimmung kann dabei unterschiedlich erfolgen. Neben dem Gespräch vor Ort sollten Instrumente zur Bedarfsbestimmung Aushandlungsposition sein. Im Anschluss an ein Bedarfsgespräch sollte der im Gespräch formulierte Qualifizierungsplan überprüft werden, damit Bedarfsgespräche nicht zu Alibifunktionen werden.

Zu klären ist, warum Beschäftigte an Weiterbildung teilnehmen, bzw. warum andere nicht teilnehmen. Mögliche Gründe für Nichtteilnahme sind häufig schlechte Erfahrungen mit Qualifizierung, es fehlen aber auch die passenden didaktischen und methodischen Bedingungen. Ein Anreiz, um die Weiterbildungsteilnahme zu fördern könnten variable Gehaltsanteile sein, die in Abhängigkeit von der Weiterbildungsteilnahme gezahlt werden. Diese sind jedoch auch problematisch, da es eine größere Gruppe von Beschäftigten gibt, die keine Zeit für eine Teilnahme haben.

Die spezifischen Rahmenbedingungen im Betrieb sind wichtig für die Etablierung von betrieblicher Weiterbildung, bedeutsam ist hier vor allem die Betriebskultur.

Trotz der Bedeutung der Betriebskultur für die Etablierung einer Qualifizierungskultur macht es jedoch Sinn, über generelle Regelungen auf Tarifebene nachzudenken.

Betriebsvereinbarungen, die für die Arbeitnehmerseite schlecht sind, könnten auch kollektiv gekündigt werden. Als taktische oder strategische Variante könnte dies auch durch eine Organisation wie ver.di erfolgen. Problematisch ist hier jedoch die Ebene der Fachbereiche, die dann zuständig wäre.

Diskussion über die Gestaltungsmöglichkeiten der Gewerkschaften

Es sind bei den Gestaltungsmöglichkeiten verschiedene Ebenen getrennt zu diskutieren. Erstens, ist Weiterbildung ein Thema für die Gewerkschaften, zweitens, ist Weiterbildung eine übergeordnetes Thema für ver.di oder ein Thema für die einzelnen ver.di-Bereiche und drittens, wie kommen die Gewerkschaften bei der Qualifizierungsfrage aus der Defensive.

Weiterbildung als tarifvertragliches Thema, könnte bei ver.di fachbereichsübergreifend in Mustertarifverträgen geregelt werden, die den Rahmen für Qualifizierungstarifverträge der einzelnen ver.di-Fachbereiche darstellen könnten. Ein weiter Rahmen für eine gemeinsame Qualifizierungstarifpolitik erscheint durchaus möglich.

Ein Rahmentarifvertrag für alle Bereich von ver.di müsste aber so allgemein gehalten werden, dass die jeweiligen Branchenspezifika berücksichtigt werden können.

In einem solchen Mustertarifvertrag ist es wichtig, ein individuelles Recht auf Weiterbildung zu formulieren. Eine Minimalposition der Gewerkschaft hierzu wäre ein Recht auf ein Weiterbildungsgespräch.

Problematisch erscheint die Frage, ob ein solches Recht auf Weiterbildung quantifiziert werden sollte, z.B. fünf Tage pro Jahr. Eine Festlegung auf fünf Weiterbildungstage erscheint jedoch als zu eng und zu unflexibel. Aus strategischer Sicht macht es durchaus Sinn, ein konkretes Ziel als Verhandlungsposition zu fordern. Es ist einfacher, die Beschäftigten für ein konkretes Ziel zu mobilisieren als für ein abstraktes Recht. Die Frage ist jedoch, wie man die Beschäftigten mobilisieren kann, ein solches Recht auch in Anspruch zu nehmen. Motivation könnte z.B. durch variable Gehaltsanteile bei Weiterbildungsteilnahme erzeugt werden.

Wichtig ist auch, in einem solchen Mustertarifvertrag auf die Frage der Weiterbildungsfinanzierung einzugehen. Kollektive Finanzierungsinstrumente erscheinen als geeignet, die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt zu erhöhen.

Zukünftiges Vorgehen

Von allen Beteiligten wurde die Wichtigkeit des Themas betont. Geplant ist, eine weitere Veranstaltung gemeinsam mit der IG Metall durchzuführen. Zu bedenken ist auch, ob für dieses Thema eine eigene institutionelle Ebene – fachbereichsübergreifend - innerhalb von ver.di geschaffen werden müsste, da das Thema systematisch und kontinuierlich weiterbearbeitet werden sollte.

Derzeit wird ein von ver.di in Auftrag gegebenes Projekt bearbeitet, in dem anhand von Fallstudien die betriebliche Praxis von beruflicher Weiterbildung untersucht werden soll. Ziel des Projektes ist es, Handlungsempfehlungen für die betriebliche Arbeit zu entwickeln, um das Thema Qualifizierung im betrieblichen Alltag durchsetzen zu können.

8. Anhang

8.1. Referentinnen und Referenten

Ammermann, Ulrike	ver.di-Bundesverwaltung, FB Telekommunikation, Informationstechnologie, Datenverarbeitung, Berlin
Bahn Müller, Dr. Reinhard	Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur an der Universität Tübingen
Bayer, Mechthild	ver.di-Bundesverwaltung, Bereich Berufsbildungspolitik, Berlin
Friebertshäuser, Rainer	ver.di Bundesverwaltung, Fachbereich Gemeinden, Berlin
Haag, Gerold	ver.di-Bundesverwaltung, Tarifpolitische Grundsatzabteilung, Berlin
Kaschel-Arnold, Kalle	ver.di-Bundesverwaltung, FB Medien, Kunst und Industrie, Politische Planung/Koordination, Berlin
Krause, Steffen	Telekom, Halle
Mohr, Joachim	Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsamt Bonn
Müller, Dorothea	ver.di-Bundesvorstand, Bereich Berufsbildungspolitik, Berlin
Pater, Wilfried	Telekom TrainingCenter, Konzernbetriebsrat, Bonn
Scheffz, Stephan	Commerzbank, Dresden
Schwab, Siegbert	ehem. Betriebsratsvorsitzender eines Druckereibetriebes, Köln

8.2. Ausgewählte Literatur

- Ballauf, Helga/Stupka, Christian (2004): Betriebsräte als Personalentwickler. Für die Zukunft qualifizieren. Beschäftigung sichern, Berlin
- Bayer, Mechthild/Haag, Gerold (2004): Tarifpolitische Zielperspektiven zur beruflichen Weiterbildung, Berlin. Bestell-Adresse: mechthild.bayer@verdi.de
- Bispinck, Reinhard (2001): Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen – Bisherige Entwicklung und Perspektiven, in: Dobischat, Rolf/Seifert, Hartmut (Hg.): Lernzeiten neu organisieren, Berlin, S. 153-180
- Drexel, Ingrid (2003): Das System der Finanzierung beruflicher Weiterbildung in Frankreich: Analyse und Schlussfolgerungen, Gutachten im Auftrag von ver.di und IG Metall, Berlin
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004): Finanzierung Lebenslangen Lernens – der Weg in die Zukunft, Bielefeld
- Faulstich, Peter/Bayer, Mechthild (2004): Lerngelder. Für öffentliche Verantwortung in der Weiterbildung. Eine Initiative von IG Metall und ver.di, Hamburg
- Fels, Gerhard/Heinze, Rolf G./Pfarr, Heide/Schmid, Günther/Streeck, Wolfgang (2001): Gute Praxis in der betrieblichen Weiterbildung, Bericht der Benchmarking-Gruppe des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit
- Heidemann, Winfried (2000) (unter Mitarbeit von Lothar Kamp, Hartmut Klein-Schneider, Siegfried Leitredder, Matthias Müller und Susanne Gesa Müller): Weiterentwicklung von Mitbestimmung im Spiegel betrieblicher Vereinbarungen – Auswertung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Düsseldorf
- Heidemann, Winfried (2001): Weiterbildung in Deutschland – Daten und Fakten, HBS-Arbeitspapier 36, Düsseldorf
- Kruse, Wilfried/Tech, Daniel/Ullenboom, Detlef (2003): Betriebliche Kompetenzentwicklung. 10 Fallstudien zu betrieblichen Vereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

8.3. Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung und Umschulung in der Druckindustrie (gültig ab 01.10.1990)

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die gewerblichen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen der Druckindustrie in der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin-West.

§ 2 Fortbildung

Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder beruflich aufzusteigen.

Insbesondere soll sie die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen rechtzeitig auf die Anforderungen vorbereiten, die sich aus der laufenden oder künftigen technischen Entwicklung oder aus wesentlichen betrieblichen organisatorischen Veränderungen ergeben oder ergeben werden. Die Fortbildungsmaßnahmen sollen den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen die Möglichkeit bieten, Techniken unter Einbeziehung technologischen Grundlagenwissens zu beherrschen.

Dabei sind die betrieblichen Belange zu berücksichtigen.

Dieser Tarifvertrag setzt die Bereitschaft der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zur eigenen Fortbildung voraus.

§ 3 Bedarfsermittlung, Bedarfsfeststellung

Im Sinne des in § 2 beschriebenen Zieles haben der Arbeitgeber und der Betriebsrat gemeinsam rechtzeitig den betrieblichen Fortbildungsbedarf jährlich zu ermitteln. Der Betriebsrat kann sich dazu bei den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen informieren und im Betrieb sachkundig machen.

Auf der Grundlage der Bedarfsermittlung legt der Arbeitgeber nach Beratung mit dem Betriebsrat Art und Umfang der Fortbildungsmaßnahme fest.

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach §§ 96 ff. BetrVG bleiben unberührt.

§ 4 Frauenförderung

Ein Teil der jährlichen Aufwendungen für die berufliche Fortbildung gilt der spezifischen Qualifizierung der Frauen. Dieser Teil muß entsprechend dem Frauenanteil an der Belegschaft in einem angemessenen Verhältnis zur Gesamtsumme stehen.

Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbaren, welche Maßnahmen zur gezielten Förderung von Arbeitnehmerinnen ergriffen werden.

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach §§ 96 ff. BetrVG bleiben unberührt.

§ 5 Ausschreibung, Ansprüche

Alle Fortbildungsmaßnahmen sind in geeigneter und betriebsüblicher Weise zu veröffentlichen.

In Arbeitsbereichen bzw. Abteilungen, in denen technische oder wesentliche betriebliche arbeitsorganisatorische Veränderungen im Sinne von § 2 Abs. 2 geplant sind oder durchgeführt werden, haben alle Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsplatz davon betroffen ist, auf Verlangen Anspruch auf Teilnahme an den dafür vorgesehenen Fortbildungsmaßnahmen.

§ 6 Kosten, Lohnfortzahlung

Die Kosten der Fortbildungsmaßnahmen werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, vom Arbeitgeber getragen.

Die Zeit der Fortbildungsmaßnahme sowie die innerhalb der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit liegende Reisezeit gelten als Arbeitszeit. Insoweit wird der Durchschnittsverdienst im Sinne von § 12 Ziff. 2 MTV fortgezahlt.

Soweit die Fortbildungsmaßnahme außerhalb der vereinbarten täglichen oder wöchentlichen regelmäßigen Arbeitszeit stattfindet, wird die aufzuwendende Zeit ohne Zuschläge für Überstunden vergütet.

Reisezeit, soweit sie notwendigerweise auf Samstage, Sonn- oder Feiertage fällt, wird zuschlagsfrei wie Arbeitszeit vergütet. Bestehende betriebliche Regelungen bleiben unberührt.

§ 7 Teilnahmebestätigung

Die Teilnahme an einer betrieblichen Fortbildungsmaßnahme ist vom Arbeitgeber unter Angabe der Bildungsinhalte, der Dauer und eines eventuellen Abschlusses schriftlich zu bestätigen. Bei der Teilnahme an einer außerbetrieblichen Fortbildungsmaßnahme hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin die Teilnahme durch Bestätigung des Bildungsträgers nachzuweisen.

§ 8 Erwachsenengerechte Erstausbildung, Umschulung

Arbeitgeber und Betriebsrat haben jährlich die betrieblichen Möglichkeiten zu beraten, Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen ohne Berufsausbildung oder ohne einschlägige Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf der Druckindustrie auszubilden.

Die Bestimmungen im Allgemeinen Anhang III Ziff. 1 und 2 zum MTV bleiben unberührt.

Gleiche Regelung für Angestellte Druckindustrie West.

1997 für Zeitungsverlage Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern, Angestellte, übernommen.

8.4. Weiterbildungsstarifvertrag (TV 55) der Deutschen Telekom AG vom 03. April 1998 in der Fassung vom 01. Juli 2001

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmer, die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigt sind und unter den Geltungsbereich des MTV fallen, soweit sie Mitglieder der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (ver.di) sind. Hiervon ausgeschlossen sind Führungskräfte der Personalebene I und II sowie Führungskräfte der Personalebenen III und IV, soweit sie an Veranstaltungen der Akademie für Führungskräfte der Deutschen Telekom AG teilnehmen.

§ 2 Begriffsbestimmung

- (1) Die betriebliche Weiterbildung soll im Bereich des Unternehmens
 - a) erworbene berufliche Qualifikationen sichern und erweitern sowie
 - b) die Ausübung von beruflichen Tätigkeiten und die beruflichen Exspektanzen der einzelnen begünstigen.
- (2) Die betriebliche Weiterbildung wird
 - a) im Kontext mit den Betriebsprozessen als betrieblich-fachliche Weiterbildung,
 - b) zur Entwicklung des allgemeinen Qualifikationsniveaus als berufliche Weiterbildung oder
 - c) auf der Basis der individuellen Interessen als freiwillige Weiterbildung wirksam.

§ 3 Ziele der betrieblichen Weiterbildung

Die unter § 2 beschriebene Aspekte lassen sich zu folgenden Zielen der betrieblichen Weiterbildung zusammenfassen:

1. Eine anforderungsgerechte bzw. zukunftsorientierte Qualifikation ist zugleich ein Beitrag zum Unternehmenserfolg und damit zur Sicherung von Arbeitsplätzen.
2. Die betriebliche Weiterbildung dient der Erhaltung und Erweiterung erworbener beruflicher Qualifikationen und Förderung von Mobilität und beruflicher Flexibilität sowie dem Erwerb von Fähigkeiten, qualifiziertere berufliche Tätigkeiten auszuüben oder in neuen Tätigkeitsfeldern arbeiten zu können.

§ 4 Weiterbildungsangebot des Unternehmens zur Sicherung und Entwicklung des Qualifikationsniveaus der Arbeitnehmer

- (1) Durch das Unternehmen werden alle Formen der betrieblichen Weiterbildung angeboten sowie ideell und im gemäß § 5 erforderlichen Maße materiell durch Bereitstellung der dafür notwendigen Personal- und Sachressourcen gefördert.

- (2) Die Teilnahme an der Maßnahme der beruflichen Weiterbildung ist freiwillig, ansonsten gelten auch für diese grundsätzlich die Regelungen der betrieblich-fachlichen Weiterbildung.

§ 5 Umfang der Weiterbildung

- (1) Der Umfang der betrieblichen Weiterbildung wird im Rahmen der jährlichen Planung ermittelt.
- (2) Das jährliche Gesamtbudget wird im Rahmen der unternehmensinternen Entscheidungsprozesse festgelegt.
- (3) Für die berufliche Weiterbildung werden hiervon 10 % bereitgestellt, sofern die betrieblich-fachliche Weiterbildung nicht gefährdet wird.

§ 6 Grundsätze für die Teilnahme an betrieblich-fachlichen und beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen

- (1) Zur erforderlichen betrieblich-fachlichen und beruflichen Weiterbildung werden die Arbeitnehmer im erforderlichen Umfang von der Arbeit freigestellt.
- (2) Die Freistellung erfolgt bei Arbeitnehmern unter Fortzahlung des Monatsentgelts § 7 ERTV.
- (3) Nichtvollbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten bei betrieblich-fachlichen Weiterbildungsmaßnahmen, deren Trainingsstunden die Höhe der vereinbarten Wochenarbeitszeit überschreitet, einen Freizeitausgleich in Höhe der entsprechenden Differenz (60 Minuten/Trainingsstunde).
- (4) Ein entsprechender Freizeitausgleich wird vollbeschäftigten und nichtvollbeschäftigten Arbeitnehmern gewährt, sofern betrieblich-fachliche Weiterbildungsmaßnahmen im unmittelbaren Anschluss an die dienstplanmäßige Arbeitszeit bzw. An arbeitsfreien Wochenenden durchgeführt werden. Gleiches gilt für vollbeschäftigte Arbeitnehmer, wenn bei betrieblich-fachlichen Weiterbildungsmaßnahmen bis zur Dauer von 3 Tagen in dieser Zeit ein dienstplanmäßig freier Tag fällt.
- (5) Die o.a. Freizeitansprüche sind in geeigneter Weise zu dokumentieren. Der Freizeitausgleich erfolgt zeitnah.
- (6) Das Weiterbildungsaufkommen wird in der personalwirtschaftlichen Planung berücksichtigt.
- (7) Die mit der betrieblich-fachlichen bzw. beruflichen Weiterbildung unmittelbar verbundenen Kosten trägt das Unternehmen. Die Übernahme darüber hinausgehender Kosten kann vorgesehen werden, wenn damit die Zielerreichung einer Weiterbildungsmaßnahme besser gewährleistet ist (z.B. Kinderbetreuung bei Weiterbildungsmaßnahmen zur Frauenförderung).
- (8) Eine Kostenrückerstattung seitens der Arbeitnehmer bei Abbruch der Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen und beim Ausscheiden aus

dem Dienst des Unternehmens ist grundsätzlich nicht vorgesehen. Bei begründeten Sachverhalten kann die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme von einer Kostenrückerstattungsvereinbarung abhängig gemacht werden.

§ 7 Weiterbildungsausschüsse

- (1) Bei den Organisationseinheiten der Deutschen Telekom AG, die einen Betriebsrat gebildet haben, werden Weiterbildungsausschüsse eingerichtet. Sie werden mit je drei Beauftragten der örtlichen Betriebsräte und drei Beauftragten der Arbeitgeber besetzt.
- (2) Der Weiterbildungsausschuss legt fest, welche Maßnahmen im jeweils nächsten Geschäftsjahr im Rahmen der für die berufliche Weiterbildung bereitstehenden Mittel entwickelt und eingeführt werden sollen und welche Beschäftigtengruppen sich an diesen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen können. Des weiteren berät der Weiterbildungsausschuss die Niederlassung oder das Zentrum in Fragen der betrieblich-fachlichen Weiterbildung.
- (3) Nach Ablauf eines Geschäftsjahres prüft der Weiterbildungsausschuss, ob die vorgesehenen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen im vergangenen Geschäftsjahr durchgeführt wurden bzw. welche Gründe der Durchführung entgegenstanden.
- (4) Der Vorsitz im örtlichen Weiterbildungsausschuss wechselt jährlich zwischen Betriebsrats- und Arbeitgebervertretern.
- (5) Kommt eine Einigung nicht vor Ort zustande, entscheidet der bei der Deutschen Telekom AG eingerichtete zentrale Weiterbildungsausschuss.
- (6) Es wird ein zentraler Weiterbildungsausschuss eingerichtet.
- (7) Er setzt sich aus je fünf Beauftragten des Gesamtbetriebsrats und fünf Beauftragten der Arbeitgeber zusammen. Der zentrale Weiterbildungsausschuss legt fest, welche Maßnahmen im jeweils nächsten Geschäftsjahr im Rahmen des für die berufliche Weiterbildung bereitstehenden Budgets entwickelt und durchgeführt werden sollen und welche Beschäftigtengruppen sich an den beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen können. Des weiteren berät der zentrale Weiterbildungsausschuss die Deutsche Telekom AG in Fragen der betrieblich-fachlichen Weiterbildung.
- (8) Nach Ablauf eines Geschäftsjahres hat der zentrale Weiterbildungsausschuss zu prüfen, ob die vorgesehenen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt wurden bzw. welche Gründe der Durchführung entgegenstanden.
- (9) Der Vorsitz des zentralen Weiterbildungsausschusses wechselt jährlich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern.
- (10) Ist im zentralen Weiterbildungsausschuss keine Einigung erzielbar, so entscheidet einvernehmlich der Arbeitsdirektor der Deutschen Telekom AG und das zuständige Mitglied des geschäftsführenden Bundesvorstandes der Verein-

ten Dienstleistungsgewerkschaft. Gleiches gilt bei einer Unterschreitung des in § 5 dieses Tarifvertrages genannten Budgetumfangs für die berufliche Weiterbildung.

§ 8 Weiterbildungsmaßnahmen

- (1) Die betrieblich-fachlichen bzw. beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen müssen den besonderen Erfordernissen beruflicher Erwachsenenbildung entsprechen.
- (2) Im Rahmen der bestätigten Budgets werden die erforderlichen zentralen und örtlichen Weiterbildungsmaßnahmen entwickelt und bereitgestellt. Deren Beschreibung enthält im einzelnen folgende Angaben:
 - a) Bezeichnung der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme.
 - b) Festlegung des weiterzubildenden Personenkreises.
 - c) Zeitlicher Umfang der Weiterbildungsmaßnahmen.
 - d) Angaben, ob Weiterbildungsmaßnahmen zentral oder regional durchzuführen sind.
 - e) Festlegung von Lehr- und Lernmitteln bzw. Methoden (soweit erforderlich).
 - f) Kosten der Maßnahmen.

§ 9 Information der Beschäftigten

Durch den Bereich Weiterbildung wird die erforderliche Information der Unternehmensbereiche, Organisationseinheiten und Arbeitnehmer über Vorhaben, Entwicklungen, Planungen im Bereich der betrieblichen Weiterbildung sowie die konkreten Weiterbildungsmaßnahmen im einzelnen gewährleistet. Als Medien dazu werden die allgemeinen Kommunikations- und Publikationsmöglichkeiten der Telekom (z.B. Unterrichtsblätter, Monitor, Dialog) und die spezifischen Möglichkeiten der Weiterbildung (SOKRATES, INTRANET, elektronischer und Printkatalog, Einzelanweisung) genutzt.

§ 10 Teilnahmenachweis

- (1) Teilnehmer an betrieblich-fachlichen bzw. beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen erhalten einen Nachweis, der Angaben über Art und Dauer der Weiterbildungsmaßnahme sowie über die erworbenen Qualifikationen enthält.
- (2) Wenn bei Einführung einer Weiterbildungsmaßnahme der Abschluss mit einer Prüfung bzw. einem Test festgelegt wurde, ist der Erfolg durch ein Zeugnis bzw. ein Zertifikat, Diplom o.ä. zu dokumentieren.

§ 11 Regelungen für Weiterbildungsmaßnahmen, die im Auftrag der Deutschen Telekom AG durch externe Anbieter durchgeführt werden

Werden mit der Durchführung bestimmter Maßnahmen der betrieblich-fachlichen bzw. beruflichen Weiterbildung externe Anbieter beauftragt, so findet dieser Tarifvertrag entsprechende Anwendung.

§ 12 Einsatz von Informations- und Kommunikationstechniken

Werden Informations- und Kommunikationstechniken unterstützend für die Durchführung von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen eingesetzt, so ist dies grundsätzlich in den entsprechenden Einzelanweisungen festzulegen. Dabei sind die diesbezüglich geltenden Regelungen unter Beachtung der spezifischen Lernbedingungen im Unterschied zum Arbeitsprozess zu beachten. Dies gilt für alle marktüblichen elektronischen Lernmedien, insbesondere aber für die durch die Telekom am Markt angebotenen Telelearningprodukte.

8.5. Betriebsvereinbarungen im Bankensektor

Betriebsvereinbarung „Berufliche Fort- und Weiterbildung“

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der X-AG, jedoch nicht für leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3, 4 BetrVG. Sie gilt sachlich für die Fort- und Weiterbildung, nicht dagegen für die berufliche Ausbildung und Umschulungen im Sinne einer gesetzlich oder durch Verordnung geregelten Berufsausbildung.

Wenn im folgenden Text von dem Mitarbeiter, dem Vorgesetzten usw. die Rede ist, dann ist immer auch die Mitarbeiterin und die Vorgesetzte usw. gemeint. Wir haben allein zugunsten des Leseflusses auf eine Doppelnennung verzichtet.

§ 2 Definition

- (1) Berufsbildung im Sinne dieser Vereinbarung ist die gesamte betriebliche, überbetriebliche und außerbetriebliche Fort- bzw. Weiterbildung.
- (2) Sonstige Bildungsmaßnahmen sind alle im Unternehmen oder von einem anderen Bildungsträger für Mitarbeiter im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes durchgeführten Bildungsmaßnahmen.
- (3) Im Rahmen der Berufsbildung sowie sonstiger Berufsbildungsmaßnahmen sind zu differenzieren:
 - a) Berufliche Fortbildung im Sinne dieser Vereinbarung soll einen Mitarbeiter für einen in der Regel höherwertigen Arbeitsplatz – abgestellt auf die zukünftig zu erfüllenden Aufgaben – qualifizieren, z.B. im Rahmen eines integrierten Nachwuchsförderungsprogramms.
 - b) Berufliche Weiterbildung im Sinne dieser Betriebsvereinbarung soll dem Mitarbeiter Kenntnisse vermitteln, die für seinen konkreten Arbeitsplatz oder für die Ausübung eines Arbeitsplatzes erforderlich sind, der nicht höherwertig ist.
 - c) Qualifizierungskonzept ist eine umfassende, strategieorientierte Festlegung von Qualifizierungsmaßnahmen für einen Unternehmensbereich, ein Ressort bzw. eine Fachabteilung.
 - d) Qualifizierungsplan ist eine zielgruppenorientierte Festlegung von Qualifikationsmaßnahmen für ein Anforderungsprofil.
 - e) Qualifizierungsbaustein ist eine lernorientierte Festlegung von Qualifikationsinhalten (z.B. Wertpapiergeschäft, Baufinanzierung).

f) Qualifizierungselement ist die methoden-/medienorientierte Wissensvermittlung, wie z.B.:

- CBT (Computer Based Training, Wissensvermittlung durch Lernprogramme, die auf Computern ablaufen),
- Kompendien (Zusammenstellungen von lernrelevanten Informationen),
- Seminare,
- Workshops,
- Kolloquien,
- Trainings on the job/Trainings off the job,
- Aktivtraining,
- Teamentwicklung..

Sofern im Rahmen vorstehender Maßnahmen weitere Qualifizierungselemente eingesetzt werden sollen, bedarf dies der vorherigen Beratung mit dem Gesamtbetriebsrat.

Sämtliche Qualifizierungselemente können seminarersetzend, seminarbegleitend oder als Voraussetzung für ein anderes Qualifizierungselement eingesetzt werden.

§ 3 Teilnahme an Bildungsmaßnahmen der X-AG

(1) Die X-AG legt jährlich ein Budget für Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung sowie sonstige Bildungsmaßnahmen fest. Die Planung und Verwendung des Budgets (u.a. Festlegung der geplanten Zielgruppen) wird im Rahmen eines Ablaufplans, der die Informations- und Beratungsrechte des Gesamtbetriebsrats und der örtlichen Betriebsräte enthält, unter Vorlage von Unterlagen konkretisiert. Der dem jeweiligen Planverfahren entsprechende wird dem Gesamtbetriebsrat jährlich rechtzeitig vor Beginn des Planungsverfahrens vorgelegt.

Die X-AG legt die Zielgruppen für die Maßnahmen der Berufsbildung bzw. sonstige Bildungsmaßnahmen fest. Dabei wird sie primär diejenigen Mitarbeiter berücksichtigen, die aufgrund des Wegfalles ihres Arbeitsplatzes – bzw. aufgrund von wesentlichen Veränderungen an ihrem Arbeitsplatz – für ihren zukünftigen weiteren Einsatz zusätzliche bzw. ausgeprägtere Qualifikationen benötigen. In diesem Rahmen wird die X-AG Weiterbildungsmaßnahmen anbieten.

Die Beherrschung der in einer Weiter- bzw. Fortbildungsmaßnahme vermittelten Inhalte bildet für den betroffenen Mitarbeiter die Basis für die Ausübung der bisherigen oder einer neuen Funktion.

(2) Die Initiative zum Besuch einer Fort- bzw. Weiterbildungsveranstaltung kann von unterschiedlichen Personen ausgehen. Einerseits gehört es zu den Führungsaufgaben eines Vorgesetzten, im Rahmen der Mitarbeiterförderung die Teilnahme

an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen. Andererseits kann die Initiative aber auch von jedem Mitarbeiter selbst ausgehen. Die X-AG stellt sicher, dass sowohl Vorgesetzte als auch Mitarbeiter selbst sich über das aktuelle Qualifizierungsangebot informieren können.

(3) Voraussetzung für die Teilnahme ist ein konkreter Bezug entweder zu dem derzeitigen Arbeitsplatz des Mitarbeiters oder zu einer konkret abzusehenden zukünftigen Tätigkeit/Aufgabe. Das bedeutet, die X-AG führt Qualifizierungsmaßnahmen dann durch, wenn ein entsprechender Qualifikationsbedarf besteht. Hinsichtlich des einzelnen Mitarbeiters bzw. einzelner Zielgruppen wird dieser Bedarf insbesondere durch den Abgleich von aktuellen bzw. zukünftigen Anforderungen einer auszuführenden Tätigkeit/Aufgabe und der Qualifikation eines Mitarbeiters festgestellt.

(4) Über die Teilnahme einzelner Mitarbeiter an Qualifizierungsmaßnahmen entscheidet die X-AG. Dabei werden von der X-AG Vereinbarungen aus Mitarbeiter-, Personalentwicklungs- und Beurteilungsgesprächen sowie Qualifizierungs- und Förderplänen berücksichtigt. Mitarbeiter, die an Programmen der X-AG zur beruflichen Fortbildung teilnehmen, sollen bei der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen bevorzugt berücksichtigt werden.

(5) Bei der Festlegung der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ist sowohl auf betriebliche als auch auf persönliche Belange des Mitarbeiters Rücksicht zu nehmen. Ein Anspruch auf Teilnahme besteht nicht.

Die X-AG kann die Teilnahme der Mitarbeiter an Maßnahmen der beruflichen Fort- bzw. Weiterbildung vom erfolgreichen Bestehen eines entsprechenden, mit dem Gesamtbetriebsrat abgestimmten, Auswahlverfahrens abhängig machen. Auf diese Weise ist gewährleistet, dass die zu qualifizierenden Mitarbeiter die erforderliche persönliche und/oder fachliche Eignung mitbringen.

(6) Der örtliche Betriebsrat erhält rechtzeitig eine Namensliste der Teilnehmer an einer Qualifizierungsmaßnahme, die in seinem Zuständigkeitsbereich tätig sind. Der örtliche Betriebsrat hat über die X-AG-seitig festgelegten Teilnehmer hinaus ein zusätzliches Vorschlagsrecht. Die X-AG verpflichtet sich, die Vorschläge gewissenhaft zu prüfen. Kommt keine Einigung zustande, so bestimmt sich das weitere Vorgehen nach dem Gesetz (§ 98 Abs. 4 BetrVG).

(7) In begründeten Einzelfällen aufgrund Gesetz, Verordnung oder Verlautbarung ist die X-AG berechtigt, die Teilnehmer ohne Einhaltung o.g. Verfahrens festzulegen und die Teilnahme verbindlich vorzuschreiben. Der örtliche Betriebsrat wird über die Teilnahme unverzüglich informiert.

§ 4 Aufgaben von Mitarbeitern im Rahmen betrieblicher Fort- und Weiterbildung

Im Rahmen seiner Mitverantwortung für den Erfolg der Fort- und Weiterbildungsmaßnahme werden u.a. die folgenden Selbstverantwortlichkeiten vom Mitarbeiter erwartet:

- aktive Mitarbeit an den gestellten Aufgaben,
- Einbringung eigener Erfahrungen in die Fachdiskussion,
- Übertragung vorgestellter Lösungen auf den eigenen Arbeitsplatz,
- Bereitschaft zur Umsetzung und Weitergabe des Erlernten am Arbeitsplatz.

§ 5 Durchführungsmodalitäten

(1) Bei der Durchführung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen wird die X-AG die zur Förderung der beruflichen Qualifikation in anderen Vereinbarungen, z.B. derzeit in der Betriebsvereinbarung „Comeback“ vom 05.03.1992, getroffenen Regelungen beachten. Anderen Mitarbeitern, die sich im Erziehungsurlaub bzw. einem gem. § 9a MTV ruhenden Arbeitsverhältnis befinden, wird die X-AG die Teilnahme an betrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ermöglichen, wenn die zu vermittelnden Kenntnisse für den zukünftigen Einsatz erforderlich sind. Voraussetzung ist, dass der Mitarbeiter den Rückkehrwunsch verbindlich geäußert hat und der vorgesehene Termin nicht mehr als 6 Monate in der Zukunft liegt.

(2) Für den Zeitausgleich von Teilzeitkräften im Rahmen von Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen gilt die Betriebsvereinbarung „Teilzeitarbeit“ in der jeweils geltenden Fassung.

(3) Sofern Mitarbeiter im Rahmen der beruflichen Fort- bzw. Weiterbildung an externen, d.h. nicht ausschließlich von dem X-AG Konzern intern durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen, wird sich die X-AG für die Einhaltung der in dieser Betriebsvereinbarung festgelegten Regularien einsetzen. Sollte eine umfassende Einhaltung nicht möglich sein, erfolgt die Teilnahme zu den von dem externen Träger festgelegten Rahmenbedingungen. Gegebenenfalls erfolgt ein Ausgleich gemäß den Regelungen dieser Betriebsvereinbarung.

(4) Vor- und Nachbereitung von Qualifizierungsmaßnahmen können auch außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, und zwar dann, wenn die X-AG dafür Lernmedien zur Verfügung stellt.

(5) Die X-AG ist berechtigt, Mitarbeitern auf deren Wunsch Lernmedien in Sinne von § 2 Abs. (3)(f) zur Erarbeitung während der Freizeit zur Verfügung zu stellen, und zwar auch dann, wenn diese nicht aktuell an Maßnahmen der beruflichen Fort- oder Weiterbildung teilnehmen.

(6) CBT's können auch während der Arbeitszeit in der Filiale/Abteilung durchgearbeitet werden.

§ 6 Konzeption von Bildungsmaßnahmen

(1) Die X-AG orientiert sich bei der Konzeption von Bildungsmaßnahmen grundsätzlich an den strategischen Ausrichtungen der Unternehmensbereiche.

(2) Auf der Basis der Unternehmensbereichsqualifizierungskonzepte erstellt die X-Ag Qualifizierungspläne, aus denen zielgruppenorientiert Qualifizierungsmaßnahmen festgelegt werden können.

(3) Die Inhalte der Qualifizierungsmaßnahmen werden von der X-Ag lernzielorientiert in Qualifizierungsbausteinen festgelegt.

(4) Die Wissensvermittlung der Qualifizierungsmaßnahmen erfolgt methoden- und verhaltensorientiert durch Qualifizierungselemente.

(5) Bei der Erarbeitung von Qualifizierungselementen wird die X-Ag auf Erfahrungen und Vorkenntnisse abstellen, die bei der betreffenden Zielgruppe üblicherweise vorhanden sind. Zur Vorbereitung von Seminaren, Workshops, etc. wird sie – soweit vorhanden – vorher aktuelle Lernmedien i. S. v. § 2 Abs. (3)(f) zur Verfügung stellen.

(6) Die Konzeption von Bildungsmaßnahmen gem. Abs. 2 – 5 wird mit dem Gesamtbetriebsrat vorab beraten.

§ 7 Tests

(1) Die X-AG ist berechtigt, im Rahmen der nachfolgenden Regelungen Tests durchzuführen.

(2) Eingangstests können vor Seminarbeginn eingesetzt werden, um

- eine Gruppenzusammensetzung mit einem möglichst ausgeglichenen Wissensstand der Teilnehmer zu gewährleisten und/oder
- für den Referenten/Trainer eine Standortbestimmung des Wissensstandes der Teilnehmer zu erhalten.

(3) Abschlusstests können eingesetzt werden bei folgenden Mitarbeitern:

- generell in der Fortbildung gem. § 2 Abs. (3) (a) dieser Betriebsvereinbarung,
- wenn aufgrund Gesetz, Verordnung oder Verlautbarung der Nachweis der Kenntnisse unserer Mitarbeiter erforderlich ist (z. B. Geldwäsche, Wertpapierhandelsgesetze, etc.) und/oder
- wenn Fortbildungsinhalte vermittelt werden, deren Anwendung für Mitarbeiter und/oder X-AG ein erhöhtes Haftungsrisiko mit sich bringen (Wertpapiergeschäft, Kreditgeschäft, Derivate, Futures).

Gegebenenfalls weitere Mitarbeitergruppen, bei denen Abschlusstests durchgeführt werden, werden mit dem Gesamtbetriebsrat einvernehmlich festgelegt.

(4) Die X-AG stellt sicher, dass sie Tests hinsichtlich Gestaltung, Durchführung und Analyse unter Berücksichtigung vorliegender wissenschaftlicher Erkenntnisse gestaltet.

Aus dem heutigen Stand der Erkenntnisse heraus sind folgende Testmethoden anwendbar:

- themenorientierte Tests, d.h. die Tests werden über einen sog. Testgenerator maschinell erstellt und mit Lösungshinweisen für den Referenten ausgedruckt,
- Multiple Choice
- Tests, die integriert sind in Multi-Media-Lernprogramme (z. B. CBT)
- Anwendungslerntests, die nach dem Seminar anhand praktischer Fälle/Fallstudien/Multimedia durchgeführt werden.

Gegebenenfalls andere Methoden sowie die Ausgestaltung der o. g. Tests werden mit dem Gesamtbetriebsrat einvernehmlich festgelegt.

(5) Individuelle Testergebnisse werden nicht im Personalinformationssystem gespeichert. Die Testergebnisse werden nur in die Personalakte aufgenommen, soweit die Tests gesetzlich vorgeschrieben sind.

Bei Mitarbeitern im Nachwuchsförderungsprogramm werden die Testergebnisse der Abschlusstests dem Personalbetreuer als Vorgesetztem zur Verfügung gestellt. Dieser darf die Testergebnisse Dritten nicht zugänglich machen. Vor Festeinsatz werden die Testergebnisse aus den Unterlagen des Personalbetreuers entfernt und vernichtet.

Im übrigen werden die Testergebnisse durch die Personalabteilung unverzüglich vernichtet.

Tests können einmal wiederholt werden. Zur Vorbereitung auf einen Wiederholungstest stellt die X-Ag - sofern vorhanden – Lernmedien zur Verfügung. Auf Wunsch kann das Seminar wiederholt werden.

§ 8 An-/Abreise

(1) Seminare, Kolloquien, etc. beginnen regelmäßig frühestens um 08.80 Uhr und enden am letzten Tag spätestens um 17.00 Uhr. Fällt der letzte Tag auf einen Freitag, so endet sie spätestens um 15.00 Uhr. Pausenregelungen sind variabel möglich.

(2) Sofern aufgrund der Entfernung zwischen Wohn- und Seminarort bereits eine Anreise am Vortag erforderlich ist, wird die X-AG eine Übernachtung ermöglichen. Dies gilt insbesondere bei Sonntagsanreisen.

(3) An- und Abreise zu den Fortbildungsveranstaltungen sind keine Dienstreisen im Sinne der Arbeitszeitvereinbarungen. Ein Zeitausgleich zu Gunsten der Teilnehmer an Bildungsmaßnahmen, z. B. für Fahrtzeiten, erfolgt grundsätzlich nicht. Erfolgt die Anreise zu einer Bildungsveranstaltung, die am Montag beginnt, Sonntags, und dauert sie länger als drei Stunden, so erhält der Mitarbeiter eine Zeitgutschrift für die über drei Stunden hinausgehende Reisezeit. Erfolgt die Anreise an einem Feiertag, gilt diese Regelung entsprechend.

(4) Aufwendungen für die An- und Abreise werden im Rahmen der geltenden Dienstreiseregulungen bis zur Höhe der bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel

entstehenden Kosten erstattet. Einzelfahrgenehmigungen werden bis auf begründete Ausnahmen (z. B. gehbehinderte Schwerbehinderte) nicht erteilt.

(5) Die vorstehenden Regelungen gelten auch für Maßnahmen, die von einem externen Referenten durchgeführt werden. In begründeten Ausnahmefällen muss sich jedoch die Durchführung an den Terminvorstellungen des Externen ausrichten.

§ 9 Mit Bildungsmaßnahmen beauftragte Personen

(1) Die X-AG bestimmt die zur Durchführung der einzelnen Qualifizierungsmaßnahmen erforderlichen Personen (Referenten, Trainer, u. a.). Sie stellt deren Eignung sicher.

(2) Der örtlich zuständige Betriebsrat, bzw. – sofern sein Zuständigkeitsbereich betroffen ist – der Gesamtbetriebsrat, kann der Berufung widersprechen oder die Abberufung verlangen, wenn und soweit begründete Zweifel an der persönlichen und fachlichen, insbesondere der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung des jeweiligen Referenten bestehen.

(3) Kommt die X-AG dem Verlangen des Betriebsrats nicht nach, so kann dieser beim Arbeitsgericht beantragen, die Bestellung zu unterlassen oder die Abberufung durchzuführen.

§ 10 Rückzahlungsvorbehalt

Bei Qualifizierungsmaßnahmen, die Wissen vermitteln, das auch außerhalb der X-AG verwendbar ist, behält sich die X-AG vor, unter Beachtung der von der höchstgerichtlichen Rechtsprechung entwickelten Grundsätze Rückzahlungsvereinbarungen zu vereinbaren.

§ 11 Beteiligung der Mitarbeiter an Fortbildungsmaßnahmen

(1) Im Rahmen der Regelungen dieser Betriebsvereinbarung sind Mitarbeiter bei Maßnahmen der beruflichen Fortbildung verpflichtet, Freizeit mit einzubringen.

(2) In der berufsbegleitenden Fortbildung geht die X-AG von der Teilnahme an Fachwirt- und Betriebswirt-Fortbildungen in der Freizeit aus.

(3) Mitarbeiter, die am Führungskreis B teilnehmen, können auch zu Samstagsveranstaltungen eingeladen werden.

§ 12 Beteiligung der Betriebsräte

(1) Bei Bildungsmaßnahmen an denen Mitarbeiter aus mehr als einem Betriebsratsbereich teilnehmen, nimmt der Gesamtbetriebsrat die Mitwirkungsrechte wahr. Mit ihm werden auch zentral geplante, aber örtlich durchgeführte Maßnahmen behandelt. In solchen Fällen werden mit dem örtlichen Betriebsrat – im Rahmen der in dieser Betriebsvereinbarung festgelegten Grundsätze – nur die noch offenen Durchführungsmodalitäten behandelt.

(2) Soll eine neue Bildungsmaßnahme konzipiert werden, so erhält der Gesamtbetriebsrat bei überregionalen, der örtliche Betriebsrat bei regionalen Maßnahmen,

eine Information, die eine sachliche Gliederung nach Zweck, Inhalt, Zielgruppe und, soweit bereits möglich, auch Ort und Dauer der avisierten Maßnahme enthält. Äußert sich das jeweils zuständige Betriebsratsgremium zu dem Bildungsvorhaben unmittelbar nach seiner nächsten Sitzung – spätestens jedoch nach insgesamt sechs Wochen – nicht, so kann die X-AG das Vorhaben realisieren.

§ 13 *Schlussbestimmung*

Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und kann erstmals zum Ende des Jahres 1999 unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.

Ergänzung

zu § 7 Absatz 4 der Betriebsvereinbarung; „Berufliche Fort- und Weiterbildung vom 19.07.1997“ über die Ausgestaltung von Tests

1. Um bei Qualifizierungsmaßnahmen der X-AG entweder ausgeglichene Eingangsvoraussetzungen unter den Teilnehmern sicherstellen zu können bzw. nach Abschluss einen Lernerfolg zu überprüfen, ist die X-AG berechtigt, Tests (Eingangs- und Ausgangstests) gemäß § 7 der Betriebsvereinbarung durchzuführen.
2. Die Tests werden von externen Bildungsträgern (z. B. Bankakademie) und/oder der Bank zusammengestellt.
3. Dafür stehen in Zusammenarbeit mit der Bank erstellte Fragenpools von mehr als 100, maximal 150 Fragen je Q-Maßnahme zur Auswahl. Der externe Bildungsträger wählt hieraus max. 25 Fragen für einen Test aus. Von diesem müssen mind. 50 % richtig beantwortet werden.
4. Zielgruppenorientiert können die Mitarbeiter die Fragenpools jederzeit über das Personalzentrum (Bereich Qualifizierung & Entwicklung) abfordern.

Eingangstests:

5. Eingangstests werden durchgeführt, um einen ausgeglichenen Wissensstand unter den Teilnehmern sicherzustellen. Der erfolgreich absolvierte Eingangstest ist Voraussetzung für die Einladung zu der Qualifizierungsmaßnahme.
6. Die Fragen beziehen sich ausschließlich auf Grundlagen für das vorgesehene Seminar.

Zur Vorbereitung des Seminars erfolgt die Zusendung des Fragenpools automatisch bei festgestelltem Qualifizierungsbedarf.
7. Die Aushändigung erfolgt rechtzeitig vor Seminarbeginn über den Vorgesetzten, der den Mitarbeiter bei Qualifizierungsmaßnahmen unterstützen soll.
8. Der Test wird in der Filiale bearbeitet, anschließend vom Mitarbeiter direkt an die auswertende Stelle geschickt.
9. Nach Auswertung wird das Personalzentrum (Bereich Qualifizierung & Entwicklung) über das Ergebnis (bestanden oder nicht bestanden) informiert und gibt diese Information seinerseits an den Mitarbeiter und seinen Vorgesetzten ggf. zeitgleich mit Einladung, weiter.
10. Bei Nichtbestehen kann der Mitarbeiter den Test gemäß Betriebsvereinbarung einmal wiederholen.
11. Bei erneutem Nichtbestehen erfolgt ein Gespräch zwischen Personalzentrum (Bereich Qualifizierung & Entwicklung), Mitarbeiter und Vorgesetzten.

12. Darin wird eine Frist vereinbart, in der der Mitarbeiter sich das fehlende Wissen aneignen soll.
13. Nach Ablauf dieses Zeitraums erfolgt Meldung über die Aufarbeitung durch Mitarbeiter und Vorgesetzten an das Personalzentrum (Bereich Qualifizierung & Entwicklung).
14. Damit gilt der Test als bestanden, der Mitarbeiter erfüllt die Voraussetzungen für die Seminarteilnahme.
15. Der bestandene Eingangstest behält solange seine Gültigkeit, wie das Seminar inhaltlich unverändert fortgeführt wird, auch wenn der Mitarbeiter auf der Warteliste steht.

Abschlusstests

16. Am Ende einer Qualifizierungsmaßnahme können Abschlusstests im Rahmen der Veranstaltung durchgeführt werden, um das gelernte Wissen zu überprüfen.
17. Die Fragen des Tests beziehen sich ausschließlich auf die vermittelten Inhalte.
18. Der Referent händigt die Tests aus, diese werden von den Teilnehmern in der Veranstaltung bearbeitet.
19. Anschließend werden die Tests durch den Referenten an die auswertende externe Stelle geschickt.
20. Bei Bestehen des Tests wird dies der Bank und den Teilnehmern mitgeteilt, die Bank schlüsselt die Maßnahme im Personalinformationssystem.
21. Bei Nichtbestehen erfolgt eine Information des Personalzentrums (Bereich Qualifizierung & Entwicklung). Der externe Bildungsträger vereinbart über den Vorgesetzten mit dem Mitarbeiter die Testwiederholung. Die Testwiederholung wird in der Filiale bearbeitet und an den externen Bildungsträger zur Auswertung geschickt.
22. Bei erneutem Nichtbestehen erfolgt ein Gespräch zwischen Personalzentrum (Bereich Qualifizierung & Entwicklung), Mitarbeiter und Vorgesetzten.
23. Darin wird eine Frist vereinbart, in der der Mitarbeiter sich das fehlende Wissen aneignen soll.
24. Nach Ablauf dieses Zeitraums erfolgt Meldung über die Aufarbeitung durch Mitarbeiter und Vorgesetzten an das Personalzentrum (Bereich Qualifizierung & Entwicklung).
25. Damit gilt diese Q-Maßnahme als erfolgreich abgeschlossen und es erfolgt die Speicherung im Personalinformationssystem.
26. Der Mitarbeiter erhält das einheitliche Zertifikat „erfolgreich teilgenommen“.

Tests sollen zunächst nur für eine Pilotphase von zwei Jahren durchgeführt werden. Danach einigen sich Bank und GBR über das weitere Verfahren.

Ergänzung zu § 11 Ziffer 1 der Betriebsvereinbarung

„Berufliche Fort- und Weiterbildung

1. Im Rahmen der Regelung dieser Betriebsvereinbarung sind Mitarbeiter/innen bei Maßnahmen der beruflichen Fortbildung verpflichtet, Freizeit mit einzubringen.
2. Die Qualifizierungs-Elemente für diese MA-Gruppe sind unterteilt in
 - a) Präsenzveranstaltungen während der Arbeitszeit (Kategorie A) und
 - b) Andere, die grundsätzlich in der Freizeit (Kategorie B) genutzt werden. Die Zuordnung zu diesen Kategorien vereinbaren Bank und GBR.
3. Während der beruflichen Fortbildung haben Mitarbeiter/innen den gleichen Zeitanteil, den sie für die Teilnahme an Qualifizierungselementen der Kategorie A in der Arbeitszeit aufgewendet haben, für das Lernen mit Qualifizierungselementen der Kategorie B in ihrer Freizeit einzubringen – höchstens jedoch einen Arbeitstag pro Monat der tatsächlichen Fortbildungszeit.
4. Pro Funktion wird ein Basis-Qualifizierungsbedarf an Tagen in Abstimmung mit dem GBR festgelegt und jährlich überprüft. Änderungen werden mit dem GBR unterjährig vereinbart. Überwiegen bei dem festgestellten Basis-Qualifizierungsbedarf die Zeiten für die geplanten Qualifizierungselemente der Kategorie A gegenüber den Lernzeiten für die Qualifizierungselemente der Kategorie B deutlich (ca. 30 %), so erscheint die Wahrscheinlichkeit gering, dass es bei einem Ausfall von geplanten Qualifizierungsmaßnahmen der Kategorie A zu einem korrekturbedürftigen Missverhältnis kommt. In diesen Fällen wird die Bank nur auf Hinweise von Betroffenen oder Betriebsräten eine individuelle Kontrolle des Grundsatzes aus Absatz 3 durchführen.

Bei geringer Differenz wird die Bank am Ende der Fortbildung regelmäßig die Einhaltung des Freizeitanteils überprüfen.

Gegebenenfalls wird die Bank am Ende der Fortbildung Zeitgutschriften erteilen. Das jeweilige Verfahren für die einzelnen Zielgruppen wird die Bank mit dem GBR bei der jährlichen Überprüfung vereinbaren.
5. Die Bank verpflichtet sich, bei der Ausgestaltung von Fortbildungsmaßnahmen auf eine ausgewogene Verteilung der Qualifizierungselemente zu achten (Methodenmix). Es ist nicht die Absicht der Bank, die Qualifizierungselemente der Kategorie A aus dem Qualifizierungsangebot herauszunehmen.
6. Die örtlich zuständigen Betriebsräte werden nach § 3 Ziffer 6 der BV über die Teilnehmer/innen an Qualifizierungsmaßnahmen informiert. Anhand dieser Unterlagen, den COMMIT-Fördergesprächsbögen und dem tatsächlichen Verlauf der COMMIT-Ausbildung, überprüfen sie die Einhaltung dieser Vereinbarung.
7. Diese Ergänzung gilt zunächst für die Testphase bis zum 30.06.2002.

E-Learning - Ergänzung zu § 2 Absatz 3f der Betriebsvereinbarung

„Berufliche Fort- und Weiterbildung“

– Spruch der Einigungsstelle –

§ 1 Zielsetzung

Die X-AG stellt über das CLiCNET elektronische Lerninhalte (E-Learning) zur Verfügung, mit deren Hilfe die Mitarbeiter sich im Rahmen der Fort- und Weiterbildung selbständig Wissen erwerben und erweitern können. Ziel ist nicht der vollständige Ersatz, sondern die Ergänzung herkömmlicher Qualifizierungsangebote. Es sollen aktuelle Informationen, Bildungsangebote oder Qualifizierungsinhalte, die sich zum computergestützten Lernen eignen, über ein allgemein zugängliches Medium zielgruppenspezifisch angeboten werden. Diese Regelungen gelten sowohl für Mitarbeiter in Funktion, als auch für Mitarbeiter, die an einer Maßnahmen der beruflichen Fortbildung teilnehmen (COMMIT) gleichermaßen.

Das CLiCNET ist so eingerichtet, dass der Zugang online über das Intranet und Internet möglich ist. Die X-AG gewährleistet, dass dieser über eine als sicher anerkannte Verbindung erfolgt.

§ 2 Definition

E-Learning bezeichnet Lernprozesse, die ganz oder teilweise softwaregestützt ablaufen.

Beim Online-Lernen wird Software nicht lokal auf dem Rechner des jeweiligen Bearbeiters, sondern über einen Server zur Verfügung gestellt.

CLiCNET ist die technische Plattform, über die der Zugriff auf E-Learning ermöglicht wird.

§ 3 Technischer Zugang zum CLiCNET

Das CLiCNET ist personalisiert und nur Mitarbeitern der X-AG zugänglich. Jeder zugelassene Nutzer muss sich hier jeweils mit Benutzernamen und persönlichem Kennwort anmelden, um Zugang zu seiner persönlichen Startseite, zu den eigenen Maßnahmen und seinen persönlichen Lerndaten zu erhalten. Das Kennwort kann jeder Nutzer für sich selbst jederzeit ändern.

§ 4 Nutzung des CLiCNET

Der Zugang zu den in CLiCNET enthaltenen Maßnahmen ist zielgruppenorientiert gestaltet.

Den Zugang zur Maßnahme erhalten demnach nur die Mitarbeiter, die zu der für die Maßnahme definierten Zielgruppe gehören. Die Zuordnung der Zielgruppen zu den Maßnahmen erfolgt unter Mitbestimmung durch den Gesamtbetriebsrat.

§ 5 Absatz 5 der Betriebsvereinbarung Berufliche Fort- und Weiterbildung bleibt hiervon unberührt.

Die Mitarbeiter dürfen unberechtigten Dritten die Nutzung des CLiCNET nicht gestatten. Es gelten die einschlägigen Betriebsvereinbarungen und Regelungen der X-AG zum Umgang mit Interna.

§ 5 Organisation des online-Lernens an betrieblichen Maßnahmen

(1) Auswahl von zu absolvierenden E-Learning-Maßnahmen

Für die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen gilt § 3 der Betriebsvereinbarung „Berufliche Fort- und Weiterbildung“.

(2) Lernzeit

Für E-Learning-Maßnahmen im Rahmen der Weiterbildung im Sinne von § 2 Abs. 3 b) der Betriebsvereinbarung „Berufliche Fort- und Weiterbildung“ gilt: Qualifizierung ist Arbeitszeit.

Für E-Learning-Maßnahmen im Rahmen der Fortbildung im Sinne von § 2 Abs. 3a) der Betriebsvereinbarung „Berufliche Fort- und Weiterbildung“ gilt die Regelung des § 11 Abs. 1 dieser Betriebsvereinbarung.

(3) Lernort

Die Bearbeitung der Lernmedien muss störungsfrei erfolgen. Die konkrete Entscheidung über den betrieblichen Lernort hat – falls nicht im Rahmen der Maßnahme vorgesehen – der Vorgesetzte zusammen mit dem Mitarbeiter vor Ort zu treffen. Dabei soll es sich um störungsfreie Arbeitsplätze handeln, z. B.:

- Beratungsräume mit geeigneten PC in der Filiale
- Andere entsprechend ausgestattete Räume z. B. in RF, GF, Beratungszentren oder von der X-AG zu Schulungszwecken angemietete Räumlichkeiten
- PC-Schulungsräume

Sofern die X-AG keinen störungsfreien Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann, findet die Fort- und Weiterbildung im privaten Bereich statt. In diesem Fall gilt auch die Fortbildungszeit gem. § 5 Abs. 2 dieser Ergänzungs-Betriebsvereinbarung als Arbeitszeit. Berechnungsgrundlage ist die vom Anbieter der Maßnahme vorgegebene Bearbeitungszeit.

(4) Lernunterstützung

Dem Nutzer können – jeweils abhängig von der Maßnahme – folgende Funktionalitäten beim Lernen zur Verfügung gestellt werden:

- E-Mail
- Info-Boards („Schwarzes Brett“)
- Tutoren (Lernbegleiter)
- Fachliche Ansprechpartner
- Teilnehmerlisten mit regionalen oder thematischen Mitnutzern

- News-Boards für zentrale und regionale Ankündigen
- Foren für asynchrone virtuelle Diskussionen
- Chatrooms für synchrone virtuelle Diskussionen

Das konkrete Angebot wird maßnahmenbezogen festgelegt und kann einvernehmlich mit dem Gesamtbetriebsrat erweitert werden (Positivliste). Die X-AG gewährleistet bei technische Problemen mit dem CLICNET eine angemessene Unterstützung.

(5) Lernkontrolle für Eingangs- und Abschlusstests

Die Bedingungen für Eingangs- und/oder Abschlusstests für E-Learning-Maßnahmen werden im Zusammenhang mit der Ausgestaltung des § 7 der Betriebsvereinbarung „Berufliche Fort- und Weiterbildung“ noch geregelt.

(6) Lernkontrolle für Selbsttests / Teilnahmebestätigung

Bei jeder E-Learning-Maßnahme können Selbsttests vorgesehen werden. Bei einem erfolgreichen Abschluss (mindestens 70 % der Fragen müssen – vorbehaltlich einer mit dem Gesamtbetriebsrat abzuschließenden Regelung zu Tests und Zertifizierungen – richtig beantwortet werden) erhält der Mitarbeiter das einheitliche Zertifikat „Erfolgreich teilgenommen“. Die Beteiligten sind sich darüber einig, dass durch diese Festlegung kein Präjudiz für die noch abzuschließende Regelung geschaffen wurde.

(7) Evaluation und Qualitätssicherung

Um das Qualitätsniveau der betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen zu sichern, kann die X-Ag Maßnahmen zur Optimierung und Sicherung des Lernerfolges vor, während oder nach der Qualifizierungsaktivität vornehmen. Dies geschieht in anonymisierter Form; eine Speicherung personenbezogener Daten, die Rückschlüsse auf Einzelleistungen zulässt, darf nicht erfolgen.

Die Ergebnisse der Evaluation und Qualitätssicherungsmaßnahmen werden dem Gesamtbetriebsrat auf Anforderung zur Verfügung gestellt.

§ 6 Kosten

Eine Weiterbelastung von Teilnahmekosten an den Mitarbeiter findet nicht statt, wenn der Mitarbeiter zur Zielgruppe gem. § 3 Abs. 1 2. Unterabsatz bzw. § 3 Abs. 6 der Betriebsvereinbarung „Berufliche Fort- und Weiterbildung“ gehört.

Im übrigen kann die X-Ag eine Weiterbelastung der Teilnahmekosten auf den Mitarbeiter vornehmen, wenn die Maßnahme auf Wunsch des Mitarbeiters erfolgt. Die Teilnahmekosten bestehen aus Lizenz- und / oder Kursgebühren sowie anfallenden User-Kosten. Der Mitarbeiter wird vor der Nutzung auf die konkret entstehenden Kosten hingewiesen.

§ 7 Speicherung personenbezogener Daten

Im Rahmen der Personalisierung werden den Mitarbeitern individuelle Informationen über gebuchte oder zu absolvierende Maßnahmen, noch nicht gelesene Informationen oder Beiträge in Info-Boards oder Foren, Lernstand (Lesezeichen), Punktestände aus (Selbst-) Tests und für die Ausstellung von Teilnahmebestätigungen oder Zertifikaten etc. zur Verfügung gestellt. Sie können hiermit ihren Lernstatus festhalten, um z. B. ein begonnenes Lernprogramm zu einem späteren Zeitpunkt oder an einem anderen Ort fortzusetzen, sowie ihr individuelles Lernen im CLICNET zu organisieren.

Zugang zu diesen Informationen haben nur die Nutzer selbst, sowie die von der X-AG beauftragten Systemadministratoren zum Zweck der Verwaltung und Sicherstellung der Betriebssicherheit. Eine Lern- und Verhaltenskontrolle findet nicht statt.

(1) Art und Umfang der Daten

Folgende personenbezogene Daten – können je nach Anforderung im Maßnahmebogen – im System gespeichert werden:

- Beginn des Zugriffs (Datum und Uhrzeit) auf einzelne Lerninhalte (Kapitel eines Lernprogramms)
- Die jeweilige Bearbeitungsdauer
- Bewertung (erreichte Punktzahl) von Selbst-, Eingangs- und Abschlusstests
- Abschlusskennzeichnung nach Durcharbeiten einer Lerneinheit
- Lesezeichen bei Verlassen des Lernprogramms zur Erleichterung des Wiedereinstiegs an gleicher Stelle

(2) Speicherort

Die Daten werden in einer speziellen Datenbank zentral auf einem Server im Rechenzentrum des CLICNET-Betreibers gespeichert. Für die Übermittlung der Daten von und zum CLICNET-Betreiber findet die BV PIMS in ihrer jeweils aktuellen Fassung Anwendung.

Es wird durch die X-AG vertraglich sichergestellt, dass keine unbefugten Personen Zugang zu den Daten erlangen können.

(3) Nutzung der Daten

Die Daten dürfen ausschließlich zu folgenden Zwecken genutzt werden:

- Nachweis über (erfolgreiche) Bearbeitung eines ganzen Lernprogramms (alle Lerneinheiten) bzw. über entsprechende Kenntnisse (durch Tests) zur Erlangung eines Zertifikats
- Bewertung der Akzeptanz und Nutzung einzelner Maßnahmen (personenunabhängige Statistik)
- Verrechnung von Teilnahmegebühren zwischen X-AG und CLICNET-Betreiber.

(4) Zugriffsberechtigungen, Auswertungen

Zugriff auf die Daten aller registrierten Nutzer hat allein der Systemadministrator. Jeder Nutzer hat jederzeit im Rahmen der Personalisierung des CLiCNET die Möglichkeit, die über sein persönliches Lernverhalten gespeicherte Daten einzusehen.

(5) Weitergabe von Daten

Die Weitergabe von Daten aus dem System an Dritte ist nicht zulässig. Es gelten die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes.

(6) Schnittstellen zu anderen Systemen

Schnittstellen zu anderen EDV-Systemen und Datenbanken sind mit dem Gesamtbetriebsrat abgestimmt und existieren wie folgt:

- a. Eine Überspielung der Profildaten für die Personalisierung aus den Personaldaten in das CLiCNET erfolgt arbeitstäglich.
- b. Eine Überspielung der Teilnahmedaten im vorstehend beschriebenen Umfang erfolgt aus CLiCNET in die Personaldaten.

§ 8 Informations- und Beteiligungsrechte des Betriebsrates

Die Mitglieder des Gesamtbetriebsrats – Ausschuss für Aus- und Fortbildung – haben zur Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte Zugriff auf alle betrieblichen E-Learning-Maßnahmen, ausgenommen sind Angebote und Themen für leitende Angestellte. Neue Inhalte und Änderungen der E-Learning-Maßnahmen im CLiCNET sind dem Gesamtbetriebsrat zur Wahrung der Mitbestimmungsrechte vorzulegen.

§ 9 Inkrafttreten/Beendigung

Diese Ergänzungsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und kann unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden. Sie entfaltet Nachwirkung und gilt ebenfalls als gekündigt, wenn die Betriebsvereinbarung „Berufliche Fort- und Weiterbildung“ gekündigt wird.