

# Anstöße zur Gestaltung von Tarifregelungen bzw. Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zum Thema:

## Weiterbildung – Lebenslanges Lernen

Nicht nur im Zusammenhang mit der Diskussionen um teilweise fehlende Fachkräfte, der Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre und der Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer Beschäftigter, kommt der Fort- und Weiterbildung der bestehenden Belegschaft eine bedeutende Rolle zu.

Technologische oder strukturelle Veränderungen bringen ständig steigende und sich ändernde Qualifikationsanforderungen mit sich. Die in der Erstausbildung erworbenen Qualifikationen reichen nicht mehr für ein Arbeitsleben aus. Daher wird „Lebenslanges Lernen“ für jeden Beschäftigten, jede Beschäftigte und jedes Unternehmen notwendig.

Die Relevanz der Fort- und Weiterbildung älterer Beschäftigter wird aufgrund ihrer wachsenden Anzahl in den Unternehmen weiter zunehmen. Eine ganzheitliche Betrachtung von Arbeit kommt ohne Bildung und Weiterbildung nicht aus. Sie ist selbstverständlicher Bestandteil gesunder Arbeitsbedingungen. Mit Bildung und Weiterbildung lassen sich Aufgaben und Probleme im betrieblichen Alltag zielorientiert, sachgerecht und selbstständig lösen, bleiben Fach-, Sozial, Personal- und Methodenkompetenz erhalten bzw. werden ausgebaut, werden berufliche Handlungskompetenz erhöht, Persönlichkeitsentwicklung und Selbstwertgefühl gefördert und damit Teilhabe und Mitbestimmungsmöglichkeiten gestärkt.

Für die Beschäftigten ist Weiterbildung, als integraler Bestandteil von Erwerbsarbeit, als eine Normalität weiter zu entwickeln. Wer in eine Erwerbs- und Arbeitsmarktkultur hinein wächst, in der Weiterbildung ganz selbstverständlich zum Berufsleben dazu gehört, wird, wenn er/sie älter wird, weniger Berührungsängste haben, Weiterbildungsangebote wahrzunehmen oder sie auch anzunehmen.

Dafür sind Konzepte zu entwickeln und anzubieten, die allen, unabhängig von ihrer Ausgangsqualifikation, angeboten werden, um ihre Arbeits- und Leistungsfähigkeit zu erhalten und/oder zu erhöhen.

Unabhängig von einer allgemeinen Zielsetzung zu Fort- und Weiterbildung finden sich in anderen Anstößen zur tarif- oder/und betrieblichen Gestaltung von Guter Arbeit weitere Anknüpfungspunkte von Fort- und Weiterbildung zu anderen Gestaltungsfeldern (z. B. BGM, BEM, Laufbahngestaltung, Vereinbarkeit).

Die hier vorgestellten Anstöße stellen keine fertige Vorlage dar oder sind als „Mustertarifvertrag“ zu verstehen. Die Vorschläge sollen vielmehr Anregungen geben und auf wesentliche Regelungsaspekte aufmerksam machen. Sie müssen auf die jeweiligen Branchengegebenheiten abgestimmt werden.

## Gestaltungsbeispiele

### Zielstellung - Präambel

#### *Erläuterung:*

*Mit der Zielstellung – oft als Präambel verankert – wird zum Ausdruck gebracht, wie die Vertragspartner die betriebliche Fort- und Weiterbildung nachhaltig mit Zugang für alle und unter Einbeziehung aller Akteure verankern wollen. Dort getroffene Aussagen halten das Selbstverständnis zur Fort- und Weiterbildung fest und geben den Beteiligten – Führungskräften und Beschäftigten – Orientierung.*

- \* Die dauerhafte Sicherung eines hohen Qualifikationsniveaus liegt im Interesse von Arbeitgeber und Beschäftigten.
- \* Qualifikation bietet den Beschäftigten Chancen, fördert die Motivation und die Identifikation mit dem Unternehmen.
- \* Qualifikationsangebote richten sich an alle Beschäftigten- und Altersgruppen und sind entsprechend aufzubereiten, anzupassen und anzubieten.
- \* Ein systematisch angelegtes Qualifikationskonzept dient
  - der Sicherung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität des Unternehmens,
  - dem Erhalt und der Stärkung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten, der Arbeitsplatzsicherung und der Erweiterung der Einsatzmöglichkeiten,
  - der Verbesserung des Qualifikationsniveaus des/der Beschäftigten,
  - der Förderung geeigneter Lern- und Lehrmethoden,
  - der Erhöhung der TeilnehmerInnenzahlen an der beruflichen Weiterbildung,
  - der Förderung besonderer Gruppen von Beschäftigten,
  - der Verbesserung von Qualität, Durchlässigkeit, Zugang und Anerkennung beruflicher Weiterbildung und der Position im jeweiligen Eingruppierungssystem,
  - der Schaffung richtiger altersgerechter Arbeitsgestaltungsmaßnahmen (z. B. Mischarbeitsplätze, Laufbahnkonzepte),
  - der Erhöhung des Potentials an Nachfrage altersgerechter Weiterbildung (z. B. lebensphasenorientiert) und wirkt einer Weiterbildungszurückhaltung entgegen,
  - dem Aufbau von Vertretungs- und Nachfolgereserven.

### Weiterbildungsdefinition

#### *Erläuterung:*

*Eine klare Formulierung, was im Sinne des Tarifvertrages unter Weiterbildung verstanden wird, ist unausweichlich. Die klare Zuschreibung durch die Tarif- oder Betriebsparteien gibt die Richtung an, welche Weiterbildungsangebote und -wünsche mit den weiteren Rege-*

lungen zu Fort- und Weiterbildung verknüpft werden können. Eine Definition unterstützt damit die Transparenz z. B. im Genehmigungsverfahren.

- \* Berufliche Weiterbildung ist die Erhaltung, Verbesserung, und Entwicklung berufs- bzw. arbeitsbezogener Kenntnisse und Fähigkeiten. Berufliche bzw. arbeitsbezogene Kenntnisse und Fähigkeiten enthalten u. a. technisch-fachliche, soziale, kommunikative und politische Dimensionen.
- \* Berufliche Weiterbildung dient der Entfaltung der Persönlichkeit, insbesondere der beruflichen bzw. tätigkeitsbezogenen Entwicklung, dem Erhalt der Beschäftigung, der allgemeinen Entwicklung der Arbeitswelt und der demokratischen Gestaltung unserer Gesellschaft.
- \* Berufliche Weiterbildung baut auf die berufliche Erstausbildung auf, indem sie die bis dahin erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten erhält, sie verbessert, sie weiter entwickelt oder neue Qualifikationen (Umschulung) ermöglicht.
- \* Berufliche Weiterbildung kann intern (betrieblich, unternehmensbezogen) und extern (über- bzw. außerbetrieblich) stattfinden. Sie versteht sich als integraler Bestandteil eines Konzeptes für lebenslanges Lernen.
  - Berufliche Weiterbildung kann in unterschiedlichen Formen erfolgen. Zum Beispiel auch in Form von
    - Learning by doing,
    - Supervision- Teamentwicklung,
    - Supervision- Tätigkeitsbezogen,
    - Coaching,
    - kollegiale Beratung.
- \* Berufliche Qualifikation bietet Beschäftigten ohne Berufsabschluss die Möglichkeit, aufbauend auf bereits erworbenes Wissen und Können und berufliche Erfahrungen, einen Berufsabschluss zu erlangen.
- \* Arbeitsplatzbezogene Einweisungen oder Schulungen aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen (z. B. nach Arbeitsschutzverordnungen etc.) für bestimmte Berufsgruppen gehören nicht zur hier definierten beruflichen Weiterbildung.

## Rechtsanspruch auf Weiterbildung und Freistellung

### *Erläuterung:*

*Ein eindeutiger Rechtsanspruch und die dazu erforderlichen Voraussetzungen erleichtern den Beschäftigten die aktive Nutzung von Weiterbildung. Sie geben aber auch den betrieblichen Interessenvertretungen die Möglichkeit, auf einer klar definierten Basis, das Thema Weiterbildung zu gestalten. Ein Rechtsanspruch trägt dazu bei, dass alle Beschäftigtengruppen einbezogen werden, dass erwerbsbegleitendes Lernen zu einer Normalität wird und eine wichtige Voraussetzung darstellt, den zukünftigen Herausforderungen am momentanen Arbeitsplatz und darüber hinaus gewachsen zu sein.*

- \* Alle Beschäftigten haben einen Rechtsanspruch auf berufliche Weiterbildung und die dazu erforderliche bezahlte Freistellung von der beruflichen Tätigkeit für mindestens  $x$  Arbeitstage (durchschnittliche Arbeitszeit pro Tag  $\times$  Arbeitstage für Vollzeitbeschäftigte ermitteln) je Kalenderjahr. Teilzeitbeschäftigte erhalten das gleiche Stundenvolumen wie Vollzeitbeschäftigte unabhängig von der individuell vereinbarten Arbeitszeit.
- \* Weiterbildungszeit ist Arbeitszeit. Der Anspruch auf Freistellung tritt neben etwaige gesetzliche Ansprüche und berührt diese nicht. Die Weiterbildungszeiten (Stunden) sind auch für Teilzeitbeschäftigte in vollem Maße als Arbeitszeit zu werten, unabhängig von der jeweiligen Verteilung der Arbeitszeit.
- \* Freistellungsanspruch besteht ebenfalls für Vor- und Nachbereitungszeiten, wie auch für Fahrt- bzw. Reisezeiten im Zusammenhang mit der Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen.
- \* Ein Rechtsanspruch auf Freistellung besteht unabhängig davon, ob Arbeitgeber xxx selbst eigene betriebliche oder überbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen anbietet.
- \* Der Rechtsanspruch auf Weiterbildung ist übertragbar, damit auch längere Weiterbildungsphasen möglich werden. Bei teilflexiblen Arbeitszeitsystemen sind im entsprechenden Umfang Lernzeitkonten (i. S. von Arbeitszeitkonten) auszuweisen. In diesen können auch als Lernkredit ausgewiesene Zeiten aufgenommen werden, die erst nach der Bildungsmaßnahme abgebaut werden können. (Z. B. die Weiterbildungsmaßnahme umfasst 10 Tage und ist sofort durchzuführen. Pro Jahr gewährt der Arbeitgeber 5 Tage, dann können zum Beispiel 5 Plus-Tage für das laufende Jahr und 5 Minus-Tage, deren Gutschrift im nächsten Jahr erfolgt genommen werden.)
- \* Eine Verrechnung bzw. Anrechnung der Weiterbildung auf den tariflichen Jahresurlaub ist ausgeschlossen.
- \* Eine Beteiligung der Beschäftigten an der Freistellung für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen bis zur Höhe des Freistellungsanspruches durch den Arbeitgeber können durch eine Betriebs-/Dienstvereinbarung vorgesehen werden. Dafür können ggf. Zeitguthaben aus Arbeitszeitkonten verwendet werden.
- \* Beschäftigte sind zu einer aktiven Teilnahme an Qualifikationsmaßnahmen verpflichtet.
- \* Die Beschäftigten haben einen Anspruch auf ein Zertifikat zur durchgeführten Weiterbildung.

## Ermittlung des betrieblichen Weiterbildungsbedarfs

### *Erläuterung:*

*Damit das Weiterbildungsangebot passgenau den betrieblichen aktuellen und zukünftigen Anforderungen im Betrieb, ggf. den Erfordernissen (Maßnahmeumsetzung) aus der Gefährdungsbeurteilung entsprechen kann, ist die Ermittlung des betrieblichen Weiterbildungs-*

*bedarfes als Maßnahme der Personalentwicklung dauerhaft im Unternehmen zu implementieren.*

- \* Auf der Basis der Ergebnisse der Demografieanalyse und des ABI bzw. der strategischen Ausrichtung – Zukunftskonzepte (falls vorhanden) – werden in einer paritätischen Kommission aus Arbeitgeber und betrieblicher Interessenvertretung Qualifizierungsbedarfe und -ziele sowie Maßnahmen mindestens einmal jährlich erhoben, beraten, weiter entwickelt, überprüft und jeweils fortgeschrieben. Die Ergebnisse werden der Interessenvertretung zur Mitbestimmung vorgelegt. Bei Nichteinigung entscheidet zwingend die Einigungsstelle (Bildungsbedarfsanalyse, § 92 a BetrVG).
- \* Bei der Erstellung des Planes sind alle Qualifikationsstufen im Unternehmen zu berücksichtigen.
- \* In der Kommission werden Kriterien zur Qualitätsermittlung, -prüfung und -sicherung entwickelt. Diese sind bei der Entwicklung von Zielen und Maßnahmen zu berücksichtigen.
- \* Die Kriterien dienen als Grundlage für die Auswahl von Weiterbildungsangeboten bzw. Trägern, die mit der Durchführung betraut werden.

## **Ermittlung des individuellen Weiterbildungsbedarfs**

### *Erläuterung*

*Neben der Ermittlung des betrieblichen Bedarfs stellt auch die Ermittlung des individuellen Bedarfs einen wichtigen Aspekt guter und nachhaltiger Personalpolitik dar. Wenn beides in Übereinstimmung gebracht wird, ist Fort- und Weiterbildung eine gute Investition in die Zukunft. Bei der Feststellung des persönlichen Weiterbildungsbedarfes muss die individuelle Lebens- und Interessenlage des/der Beschäftigten berücksichtigt werden. Dazu gehört, dass Weiterbildung sich nicht nur auf die momentanen Anforderungen aus dem derzeitigen Arbeitsplatz richtet, sondern auch Entwicklungsmöglichkeiten bietet und dazu beiträgt, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.*

- \* Der individuelle Weiterbildungsbedarf wird mit den jeweiligen Beschäftigten mindestens einmal jährlich unter Bezugnahme der Qualifizierungsziele und Maßnahmen in einem persönlichen Gespräch ermittelt und beraten.
- \* Zur Sicherstellung der aktiven Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, erhalten Beschäftigte die Möglichkeit, eine neutrale Orientierungsberatung vor Aufnahme der Weiterbildungsgespräche in Anspruch zu nehmen.
- \* Die Qualifikationswünsche der Beschäftigten, veränderte Arbeitsanforderungen, die Wissenserhaltung und Wissenserweiterung sowie fachliche und soziale Entwicklungsaspekte sind bei der Entscheidung einzubeziehen. Die Vereinbarkeit von Beruf und persönlichen Verpflichtungen sind hierbei zu berücksichtigen.

- \* Die Ermittlung des Weiterbildungsbedarfes kann auch in Gruppen bzw. Teams erfolgen, dabei sind jedoch die individuellen Weiterbildungswünsche entsprechend zu berücksichtigen.
- \* Der individuelle Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen und ein entsprechender Teilnahmeanspruch werden zwischen Arbeitgeber und den Beschäftigten bzw. Gruppen auf der Basis des Tarifvertrages bzw. einer Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung geregelt. Die Vereinbarung beinhaltet die Sicherstellung der Teilnahme an einer vereinbarten Maßnahme.
- \* Für die Konfliktlösung zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber, bzw. unter den Beschäftigten selbst, wird eine paritätische betriebliche Weiterbildungskommission gebildet, die in strittigen Fällen unter Einbeziehung von Sachverständigen entscheidet.

## Kostentragung, Finanzierung und Budgetbildung

### *Erläuterung:*

*Neben der zeitlichen ist auch die finanzielle Dimension ein wesentlicher Faktor, um Beschäftigte zu motivieren, sich an Fort- und Weiterbildung zu beteiligen. Die Festlegung von Kostentragung, Finanzierung und Budget tragen zur Klarheit bei, welche Kosten in welchem Umfang von den Akteuren zu tragen sind. Auch dieser Teil der Vereinbarung trägt so zur Transparenz bei. Gleichzeitig ist die Regelung der Kostenfrage ein wichtiger Aspekt, damit alle Beschäftigtengruppen gleichberechtigt einen Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen nutzen können.*

- \* Die Gesamtkosten für die vereinbarten Weiterbildungsmaßnahmen und die Kosten die aus der bezahlten Freistellung von Beschäftigten entstehen, trägt soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich der Arbeitgeber.
- \* Die zur betrieblichen Weiterbildung erforderlichen Lehrmittel werden kostenfrei bereitgestellt.
- \* Eine andere Verteilung ist bezüglich der Freistellungskosten in Ausnahmefällen möglich und durch BV bzw. DV zu regeln (nur als Kompromisslösung zu sehen). Sie richtet sich nach folgendem Grundsatz:
  - Die Kostenverteilung kann, je nach überwiegender Verwertbarkeit der erworbenen Kenntnisse bzw. Fähigkeiten, Eigenanteile der Beschäftigten in Zeitform enthalten.

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

## Zielgruppenspezifische Weiterbildung

### *Erläuterung:*

*Auch wenn grundsätzlich allen Beschäftigten der Zugang zu Weiterbildungsangeboten zu gewährleisten ist, müssen sie die Zielgruppen jeweils im Blick behalten. So ergeben sich z. B. Konstellationen, in denen Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen besondere Zusatzangebote erhalten müssen. Es kann sein, dass ggf. Bereiche durch Restrukturierung betroffen sind und den Betroffenen dadurch neue Perspektiven im Betrieb eröffnet werden sollen. Es kann aber auch in der persönlichen Situation von Beschäftigten liegen, dass die Weiterbildung zielgruppenspezifisch angelegt werden muss (z. B. lernen Ältere anders als Jüngere).*

- \* Ausbildungsangebote sind altersunabhängig für Auszubildenden, Quer- und Wiedereinsteigerinnen und -einsteiger zu gestalten.
- \* Die Weiterbildung ist so zu steuern, dass Beschäftigte nicht in Berufsverläufen und in ihrer beruflichen Stellung benachteiligt werden und bestehende Benachteiligungen aufgehoben werden. Zur Unterstützung dieser Gruppen sind zusätzliche spezifische Weiterbildungsangebote und -maßnahmen einzurichten, die gezielt helfen, solche Benachteiligungen zu beseitigen.
- \* Zu einer zielgruppenspezifischen Weiterbildung gehört, die Maßnahmen so auszuwählen, dass sie mit den privaten zeitlichen Anforderungen der Beschäftigten zusammenpassen. Das heißt, dass Angebotskonzepte die zeitliche und örtliche Lage sowie die Dauer mit berücksichtigen.
- \* Beschäftigte, die sich in Freistellungsphasen (Elternzeit, Pflegezeit, Freizeitphasen auf Kontenbasis) befinden, haben ebenfalls einen Anspruch auf Weiterbildung. Ihnen ist mindestens ... vor Rückkehr ein persönliches Weiterbildungsgespräch anzubieten (siehe auch Anstöße zur Vereinbarkeit Beruf und Pflegeverantwortung).
- \* Beschäftigten, die nach langer Krankheit oder befristeter Erwerbsminderungsrente zurückkehren, ist ein zeitnahes Gespräch anzubieten. Es ist zu prüfen, ob und welche Maßnahmen den Wiedereinstieg unterstützen und die Arbeitsfähigkeit langfristig befördern kann. (Siehe auch Kapitel Gesundheitsmanagement und BEM.)
- \* Weiterbildungsmaßnahmen sind alter(n)sgerecht zu konzipieren. Das betrifft insbesondere Inhalte und Methoden (alternsgerechte Didaktik).

*Hinweis: Für Beschäftigte, die an Lernprozesse herangeführt werden müssen, bieten sich Kleingruppen und individuelle Beratungsunterstützung an. Lehrinhalte müssen mit Vorkenntnissen gekoppelt werden (Praxisnähe, Verständnis, Lernerfolg) Gruppen müssen so zusammengesetzt werden, dass gleiche Grundvoraussetzungen da sind, da sonst Negativeffahrungen zu Lernverdrossenheit führen können. Lernförderliche Arbeitsgestaltung und Lernen am Arbeitsplatz kann eine Methode zur zielgruppenspezifischen Weiterbildung sein.*

## Information und Personalplanung

### *Erläuterung:*

*Wer Informationen erhält, kann darauf reagieren. Eine regelmäßige Information zu den Angeboten und eine Kommunikation über Prozesse, Verfahren, Erfolge, der Vermittlung von Weiterbildung als normaler Bestandteil der Unternehmenskultur sind Voraussetzung für eine gelebte Lernkultur im Betrieb. Um Ressourcen sinnvoll und transparent einzusetzen, ist es wichtig, eine vorausschauende Planung zu entwickeln.*

- \* Zur Förderung der Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung sind die Beschäftigten ständig umfassend über geplante Maßnahmen individuell, betrieblich und rechtzeitig zu informieren.
- \* Die Beschäftigten erhalten frühzeitig eine schriftliche Bestätigung der mit ihnen vereinbarten Weiterbildungsmaßnahmen und der entsprechenden Freistellung.
- \* Im Zusammenhang mit der Vereinbarung der Weiterbildungsmaßnahmen beraten die betriebliche Interessenvertretung und Arbeitgeber über den Personalmehrbedarf der sich aus den entsprechenden Freistellungen ergibt. Der zusätzliche Personalbedarf ist in die Personalplanung einzustellen. Die Vertretung für Teilnehmende an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen ist während dieser Zeit vom Arbeitgeber sicher zu stellen.

## Freistellungsanspruch für Sabbat- bzw. Weiterbildungsjahre

### *Erläuterung:*

*Angesichts zukünftigen Fachkräftebedarfs gilt es zu schauen, dass das Wissen und Können der Beschäftigten weiterentwickelt wird und sie so für höher qualifizierte Aufgaben fit gemacht werden. Dazu reichen kurze Lehrgänge und Bildungsangebote oftmals nicht aus.*

- \* Um den Beschäftigten längere Weiterbildungsphasen (z. B. für weiterbildende Studiengänge, Kurse für aufbauende Abschlüsse) oder die allgemeine Weiterentwicklung (z. B. Nachholen von Schulabschlüssen) zu ermöglichen, erhalten die Beschäftigten einen Rechtsanspruch auf eine ganze oder teilweise, unbezahlte Freistellung mit Rückkehrrecht mindestens auf den bisherigen Arbeitsplatz. Beschäftigte in Weiterbildungszeiten, die länger als ... Monate andauern, haben Anspruch auf Informationen über freie Stellen.

Herausgeberin  
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesverwaltung Ressort 2, Tarifpolitische Grundsatzabteilung

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

v.i.S.d.P.  
Andrea Kocsis  
stellvertretende ver.di-Vorsitzende  
Bearbeitung: Sylvia Skrabs  
2016-02