

**UNGLEICH
KORRIGIEREN!**

HUNDERT PROZENT *ICH*

Ausgabe #7 | 05/2011

Arbeitspapier für Betriebs- und Personalräte zum Umgang mit Leiharbeit

Inhalt

Weiterbildung – das
Stiefkind der Leiharbeit 1

Konstruktionsbedingte
Weiterbildungsdefizite 2

Weiterbildungsbereitschaft
der Beschäftigten 4

Weiterbildungsregelungen
in Frankreich 5

Erste Ansätze auch in
Deutschland 5

Perspektiven 6

Vorschlag von ver.di und
IG Metall für Eckpunkte
eines Qualifizierungs-
tarifvertrages 8

Impressum 8

Weiterbildung – das Stiefkind der Leiharbeit

Leiharbeit boomt wieder. Überwunden ist die konjunkturelle Talfahrt, die die Finanzkrise ab Mitte 2008 ausgelöst hatte. Mit dem konjunkturellen Aufschwung im Jahre 2010 kletterte die Zahl der Leiharbeiter/innen auf ein neues Rekordhoch. Im Oktober 2010 lag sie bei 923.000 oder 3% aller abhängig Beschäftigten. Nur zu schnell gerät angesichts dieses beachtlichen Zuwachses aus dem Blick, dass nicht einmal zwei Jahre zuvor der plötzliche Wirtschaftseinbruch fast ein Drittel aller Leiharbeitsverhältnisse abrupt vernichtet hatte.

Leiharbeit ist dem konjunkturellen Auf und Ab wesentlich stärker ausgesetzt als die allgemeine Beschäftigungsentwicklung. In einer Wirtschaft, die immer wieder mit krisenhaften Entwicklungen konfrontiert ist, dient diese Beschäftigungsform auch als Puffer für den betrieblichen Arbeitseinsatz. Ein großer Teil der Arbeitsverhältnisse in dieser Branche ist extrem unsicher.

Hohe Arbeitsplatzrisiken sind nicht die einzige Schwachstelle dieser Beschäftigungsform. Leiharbeiter/innen erhalten zudem in der Regel einen deutlich geringeren Lohn und haben außerdem einen schlechteren Zugang zu betrieblicher Weiterbildung als vergleichbare Stammbeschäftigte.



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Sie sind mehrfachen Prekaritätsrisiken ausgesetzt. Es dürfte ihnen schwerfallen, diesen Zirkel allein durch Eigeninitiative zu durchbrechen und zu versuchen, durch berufliche Weiterbildung in Eigenregie die Arbeitsmarktposition zu verbessern. Geringe Einkommen und wiederkehrende Phasen der Arbeitslosigkeit begrenzen die finanziellen Handlungsmöglichkeiten. Unter diesen Vorzeichen ist die Gefahr groß, dass die sozialen Probleme langfristig bis in die Rentenphase hinein wirken und Altersarmut erzeugen. Würde man der Logik gängiger ökonomischer Theorien folgen, dann müssten diese Risiken eigentlich mit besonderen Risikoprämien abgegolten werden. Das Gegenteil ist jedoch der Fall. Wirklichkeit und Lehrbuchweisheiten müssen bekanntlich nicht immer übereinstimmen.

Die besonderen, gerade in der zurückliegenden Krise offensichtlich gewordenen, Prekaritätsrisiken haben eine heftige Debatte über die Neugestaltung der Leiharbeit ausgelöst. Im Mittelpunkt steht die Forderung nach einem Mindestlohn und der Verwirklichung des Equal Pay-Prinzips. Aber selbst wenn diese Ziele realisiert sein sollten, verbleiben für die zum Zweck der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigten Arbeitnehmer/innen – die intern in operativen Tätigkeiten Beschäftigten bleiben nachfolgend ausgeklammert - die beiden anderen Risiken der hohen Beschäftigungsinstabilität und des verminderten Zugangs zu betrieblicher Weiterbildung. Beide Risiken sind nicht unabhängig voneinander. Aus Sicht von Betrieben lohnt es sich nicht, in berufliche Weiterbildung von Beschäftigten zu investieren, die vermutlich nur kurze Zeit im Unternehmen verbleiben werden.

Gesucht ist deshalb ein Finanzierungsmodus, der nicht vorrangig einzelbetrieblichen Kosten-Nutzen-Kalkülen folgt. Dabei kann auch ein kurzer Blick über die Landesgrenzen hinaus, insbesondere nach Frankreich, hilfreiche Anregungen liefern.

Konstruktionsbedingte Weiterbildungsdefizite

Wenn Leiharbeiter/innen bei betrieblicher Weiterbildung stiefmütterlich behandelt werden, dann hat das mit der besonderen arbeitsrechtlichen Konstruktion dieser Beschäftigungsform und der unsicheren Verteilung von Kosten und Nutzen der Weiterbildung zu tun. Bei der Leiharbeit gehen Verleiher, Beschäftigte und Entleiher ein rechtliches Dreiecksverhältnis ein, das die Funktionen zwischen diesen festlegt. Die Beschäftigten schließen einen Arbeitsvertrag mit dem Verleihunternehmen ab, das die Beschäftigten an einen Entleihbetrieb gegen eine Gebühr überlässt. Hierin enthalten sind der Lohn für den/die Leiharbeiter/innen und ein Aufschlag für das Verleihunternehmen. Beim Entleihunternehmen wird dann die Arbeitsleistung erbracht. Damit übernimmt dieser Einsatzbetrieb auch Arbeitgeberfunktionen. Er hat Weisungsbefugnis. Die wichtigen Größen Lohn und Arbeitszeit legt jedoch der zwischen Verleiher und Leiharbeiter/innen abgeschlossene Arbeitsvertrag fest. Insofern fallen Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis anders als beim Normalarbeitsverhältnis auseinander. Diese Besonderheit macht das ohnehin schwierig zu lösende Problem, wie sich Kosten und Nutzen von Weiterbildungsmaßnahmen verteilen, nur noch komplizierter.

Eigentlich müssten sowohl Verleiher als auch Entleiher ein übereinstimmendes Interesse daran haben, dass Leiharbeiter/innen durch Weiterbildungsmaßnahmen ihre Kenntnisse und Fertigkeiten auffrischen, auf den aktuellen Stand bringen und dadurch ihre Einsatzmöglichkeiten ausweiten. Die Verleiher verbessern ihre Marktposition, wenn sie qualifizierte Arbeitskräfte anbieten können, die neben fachlichen auch gute allgemeine Qualifikationen besitzen. So können sie sich rasch in wechselnden Arbeitsumgebungen zurechtfinden und produktive Arbeitsleistungen erbringen. Das gilt umso mehr, je knapper das Angebot an Arbeitskräften ist. Und umgekehrt ist es für Entleiher umso vorteilhafter, je rascher sie überlassene Arbeitskräfte produktiv ohne langwierige und aufwendige Einarbeitungen einsetzen können. Nicht zuletzt profitieren natürlich auch die Beschäftigten von Weiterbildung. Deren Marktposition verbessert sich, die Aussichten auf höhere Einkommen steigen und ebenso die Chancen, in ein Normalarbeitsverhältnis zu wechseln. Unsicher aber ist, ob alle Akteure in gleichem Maße den Nutzen aus Investitionen in Weiterbildung ziehen können.

Berufliche Weiterbildung verursacht zunächst Kosten, der Nutzen fällt später an in Form höherer Produktivität und unter günstigen Bedingungen auch in höheren Einkommen. Zunächst sind jedoch die Aufwendungen für Weiterbildung, für Lernmaterialien, Arbeitsausfall usw. aufzubringen. Wer trägt diese Kosten und wer zieht den Nutzen aus den Bildungsinvestitionen? Diese Frage, die auch bei Normalarbeitsverhältnissen nicht einfach zu beantworten ist, wird bei Leiharbeit durch

folgende Besonderheiten noch kompliziert. Für die Verleihunternehmen dürften sich in aller Regel nur Aufwendungen in möglichst breit verwertbare Qualifikationen rechnen, sieht man einmal von einem kleinen Kreis an speziellen, nur an wenigen Arbeitsplätzen einsetzbaren Spezialisten ab. Das vorrangige Interesse dürfte darin bestehen, die Leiharbeiter/innen so zu qualifizieren, dass sie einem möglichst großen Kreis an potenziellen Entleihern überlassen werden können. Gefordert sind gute fachliche und soziale Kompetenzen, die möglichst marktgängig sind. Solche Qualifikationen verbessern nicht nur die Überlassungsmöglichkeiten von Leiharbeiter/innen, sondern auch deren Chancen, von Entleihern oder konkurrierenden Verleihern abgeworben zu werden. Das Nachsehen hätten dann diejenigen Arbeitgeber, die solche Qualifizierungen durchführen und finanzieren. Für sie sind die Investitionsrisiken wegen der hohen Instabilität der Leiharbeit und der erheblichen Lohndifferenzen gegenüber vergleichbaren Normalarbeitsverhältnissen besonders groß. Höhere Löhne und die Zusicherung auf eine dauerhaftere Beschäftigung könnten die Abwanderungsrisiken mindern. Solche Zusagen verursachen jedoch zusätzliche Kosten. Hierzu werden Verleihunternehmen aber nur bereit sein, wenn sie höhere Verrechnungssätze durchsetzen können, was aber die Nachfrage nach Leiharbeit beeinträchtigen dürfte.

Weiterbildungsbereitschaft der Beschäftigten

Neben den finanziellen und zeitlichen Ressourcen, Weiterbildungsaktivitäten organisieren und durchführen zu können, müssen auch die motivationalen Ressourcen bei den Beschäftigten vorhanden sein; sie müssen interessiert und bereit sein, an Weiterbildung teilzunehmen. Grundsätzlich dürfte sich die Weiterbildungsbereitschaft von Leiharbeiter/innen nicht wesentlich von Beschäftigten mit vergleichbaren Normalarbeitsverhältnissen unterscheiden. Aus empirischen Erhebungen ist bekannt, dass ein Teil der Leiharbeiter/innen Weiterbildung als eine Chance begreift, um die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu verbessern. Dieses Interesse ist genereller Art und bezieht sich sowohl auf den fachlichen Bereich, betrifft dabei Anpassungsqualifizierungen ebenso wie Zusatzqualifikationen im jeweiligen Berufsfeld, schließt aber auch überfachliche Qualifikationselemente mit ein.

Ein solches Weiterbildungsinteresse signalisieren jedoch nicht alle Leiharbeiter/innen gleichermaßen. Zu den Desinteressierten gehören Beschäftigte mit abgeschlossenen Berufsausbildungen, die bei den Leiharbeitsfirmen nicht adäquat eingruppiert werden. Deren skeptische Haltung dürfte sich ändern, wenn die Verleihunternehmen sie entsprechend ihrer beruflichen Qualifikationen eingruppiieren würden. Das bei einem Teil der Beschäftigten eingeschränkte Weiterbildungsinteresse könnte aber auch damit zu tun haben, dass Verleihunternehmen ihren Beschäftigten deutlich weniger berufliche Karriereperspektiven bieten können, als dies in anderen Branchen der Fall ist. Wenig Interesse an Weiterbildung zeigen auch ältere Beschäftigte.

Wegen ihrer begrenzten Erwerbsperspektive können sie in weiteren Qualifizierungsmaßnahmen keine Vorteile für die weitere berufliche und Einkommensperspektive erkennen.

Bei Bemühungen, die Weiterbildungsaktivitäten für Leiharbeiter/innen auszuweiten, ist zu berücksichtigen, dass ein hoher Anteil von ihnen (zwei Drittel aller neu abgeschlossenen Leiharbeitsverträge) zuvor arbeitslos war. Jeder sechste sogar länger als ein Jahr. Angesichts dieser Ausgangslage ist besonderes Augenmerk für Profiling und Beratung erforderlich, um festzustellen, in welchem Maße welche Kompetenzen aufgrund von Arbeitslosigkeit gelitten haben und welche speziellen Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich sind. Inwieweit die Verleihunternehmen gezielte Weiterbildungsberatung und -betreuung anbieten können, ist fraglich. Mehr als die Hälfte von ihnen ist kleinbetrieblich strukturiert und hat weniger als 20 Beschäftigte. Am ehesten dürften die großen Verleihunternehmen, die eigene Weiterbildungsmaßnahmen konzipieren und organisieren, auch die Voraussetzungen zu einer systematischen Personalentwicklung erfüllen. Ähnlich wie in weiten Teilen der Wirtschaft stellt sich für den Sektor der Arbeitnehmerüberlassung die Notwendigkeit, eine überbetriebliche Qualifizierungsberatung zu organisieren, wie sie in Frankreich existiert.

Weiterbildungsregelungen in Frankreich

Einige andere europäische Länder, wie vor allem Frankreich, sind bereits einen Schritt weiter als Deutschland und haben generelle Regelungen getroffen, die helfen sollen, die Defizite bei der Weiterbildungsbeteiligung von Leiharbeiter/innen zu verringern. In einigen Ländern, wie in den Niederlanden, Österreich, Belgien, Frankreich, Italien und Spanien verpflichten gesetzliche oder tarifliche Regelungen die Leiharbeitsunternehmen, Qualifizierungsmaßnahmen für Leiharbeiter/innen zu finanzieren. Teils erhalten die Teilnehmer/innen einen partiellen (Frankreich, Niederlande, Spanien), in anderen Ländern (Österreich, Belgien) einen vollen Lohnausgleich während der Weiterbildungszeit. Nur schwer zu beurteilen ist, welche Wirkungen diese Regelungen ausgelöst haben. Nicht nur die Teilnehmerzahlen differieren stark zwischen den Ländern, auch die Dauer der Maßnahmen, der Investitionsaufwand sowie das Bildungsniveau der Teilnehmer/innen. Diese Aspekte sind nicht unabhängig voneinander. So zeigt sich, dass die Zahl der Teilnehmer/innen mit steigender Dauer der Maßnahmen abnimmt.

Einen für die weitere Diskussion in Deutschland interessanten Ansatz stellen die Regelungen in Frankreich dar. Dort besteht ein überbetrieblicher Fonds. Sämtliche Verleihunternehmen zahlen in diesen Fonds 2% ihrer Lohnsumme ein; für nicht zur Verleihbranche zählende Unternehmen sind die Beiträge niedriger und nach der Größe der Unternehmen gestaffelt. Ein paritätisch aus Vertretern der Unternehmen und der Gewerkschaften besetztes Gremium ist für die Verteilung der finanziellen Mittel verantwortlich und überwacht die operativen Aktivitäten. Hierzu zählen vor allem regionale Berater, die etwa jeweils 100 bis 120 Mitgliedsunternehmen betreuen und bei der Weiterbildung beraten.

Auffallend ist, dass die Teilnehmer an Qualifizierungsmaßnahmen in Frankreich (und ebenfalls in den Niederlanden) ein geringeres Qualifikationsniveau, gemessen an der Erstausbildung, aufweisen als die Gesamtgruppe der Leiharbeiter/innen. Offensichtlich ist es gelungen, die ansonsten bei Weiterbildung zu beobachtende Selektivität zu durchbrechen und die finanziellen Mittel auf jene Beschäftigte zu konzentrieren, die Weiterbildung besonders dringlich benötigen. Insofern erscheint die für 2007 im Bereich der Leiharbeiter/innen mit 12,3% ausgewiesene Weiterbildungsquote als keineswegs gering. Entsprechende Vergleichswerte für Deutschland fehlen zwar. Anhaltspunkte liefert die Weiterbildungsbeteiligung aller Beschäftigten ohne Berufsausbildung, die im gleichen Jahr bei nur gut 8% lag. Bei vergleichbaren Leiharbeitskräften dürfte der Wert vermutlich noch geringer gewesen sein.

Erste Ansätze auch in Deutschland

In Deutschland ist die Weiterbildung der Leiharbeiter/innen der Initiative der Verleiher überlassen. Weder ein einheitliches Finanzierungsmodell noch generelle Regelungen existieren. Vor allem die großen Verleihunternehmen bieten mittlerweile ein inhaltlich differenziertes Programm an Weiterbildungsmöglichkeiten an. Das wohl prominenteste Beispiel stellt der Qualifizierungspass eines der führenden Unternehmen dar. Die Grundidee ist einfach und besteht darin, die bei wechselnden Einsätzen durch Lernen im Job erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen systematisch zu bündeln, zu dokumentieren und in einem Qualifizierungspass auszuweisen. Sind die für ein Qualifizierungsziel erforderlichen Module erreicht, können die Beschäftigten an von den Kammern organisierten Tests teilnehmen und entsprechende Zertifikate erwerben. Seit Mai 2007 wurden bis Ende 2010 knapp 6.000 Qualifizie-

zungspässe ausgestellt. Dies ist sicherlich ein erster Schritt, ein bislang weitgehend vernachlässigtes Problem anzugehen.

Was auf den ersten Blick durchaus überzeugend klingt, ist jedoch recht voraussetzungsvoll. Erstens müssen die Beschäftigten die Möglichkeit zu mehreren Verleiheinsätzen haben und nicht schon zuvor ihren Arbeitsplatz verlieren. Zweitens müssen sich diese Einsätze in ihren Tätigkeitsprofilen unterscheiden und die erforderliche Modulstruktur abbilden. Drittens muss, sofern erforderlich, Zeit für theoretische Lernelemente einkalkuliert werden. Schließlich wird ein solcher Qualifizierungsprozess nur funktionieren, wenn er von in Fragen der Personalentwicklung entsprechend qualifizierten Disponenten oder anderen Fachkräften in den Verleihunternehmen gesteuert und begleitet wird.

Angesichts dieser Voraussetzungen dürfte dieses Modell nicht generalisierbar sein. Wo die quantitativen Grenzen liegen, lässt sich kaum abschätzen. Selbst wenn kleinere und mittlere Verleiher die Beratungs- und Steuerungsleistungen erbringen sollten, so bleibt fraglich, ob die Arbeitseinsätze der Leiharbeiter/innen modulartige Qualifizierungsmöglichkeiten bieten. Untersuchungen zeigen, dass Leiharbeiter/innen in höherem Maße ständig wiederkehrende Arbeitsaufgaben zu erledigen haben, als Beschäftigte in anderen Arbeitsformen. Neue Aufgaben kommen dagegen seltener vor. Das erschwert, die für ein Zertifikat benötigten Qualifikationselemente modular zu erwerben. Handelt es sich dagegen um anspruchsvollere Tätigkeiten, so ist die Frage zu klären, wer für notwendige theoretische Qualifizierungselemente aufkommt. Finden sie in der bezahlten Arbeitszeit oder in der Freizeit statt?

Ähnlich wie der Qualifizierungspass sind die ebenfalls modular aufgebauten Kompetenzerfassungsverfahren konzipiert. Bei diesem Modell dokumentieren die Beschäftigten selbst die Arbeitsanforderungen und –prozesse bei ihren Arbeitseinsätzen. Nach einer bestimmten Zahl an Arbeitseinsätzen mit unterschiedlichen Tätigkeiten können durch Prüfungen Kammerzertifikate erworben werden.

Perspektiven

Zweifellos sind die bisher eingeschlagenen Ansätze als Versuch zu werten, eine der zentralen Schwachstellen der Leiharbeit zu beseitigen. Sie reichen aber bei weitem nicht aus. Ein umfassendes Konzept ist erforderlich, das auf mehreren Säulen aufbaut. Hierzu gehört, die Finanzierungsfrage zu klären, sicherlich ebenso wichtig sind gesonderte organisatorische und informative Hilfestellungen.

Um die Investitionsrisiken der beruflichen Weiterbildung zu streuen, kommen folgende drei Varianten infrage:

- Die Verleihunternehmen übernehmen allein die Weiterbildungskosten im Rahmen eines Fondsmodells, das analog zu den Regelungen in Frankreich konzipiert und organisiert wird. Die Beschäftigten erhalten einen Anspruch auf eine bestimmte Zahl an bezahlten Weiterbildungstagen, die aus den Fondsmitteln finanziert werden. Der Fonds trägt außerdem die Kosten für Weiterbildungsberatung und Personalentwicklung, auf die ein Anspruch der Leiharbeiter besteht.
- Aus dem Kreis der Verleihunternehmen kommt der Vorschlag einer Mischfinanzierung. Sowohl Leiharbeitsunternehmen als auch Kunden sollen in einen Fonds einzahlen. Alle übrigen Modalitäten könnten dem zuvor skizzierten Modell

entsprechen. Als eine Modifikation ist denkbar, dass überall dort, wo die Überlassungsdauer eine bestimmte Zeitspanne (beispielsweise 6 Monate) übertrifft und die Entleiher die externen Arbeitskräfte strategisch als flexible Quasi-Stammbeschäftigte einsetzen, dann auch in ihre betrieblichen Qualifizierungsaktivitäten einbeziehen und hierzu auch verpflichtet werden.

- Denkbar wäre ferner, dass Verleiher und Entleiher an die Bundesagentur für Arbeit zusätzlich zu den bisherigen Arbeitgeberbeiträgen einen bestimmten Anteil der Lohnsumme der eingesetzten Arbeitskräfte zahlen, aus dem Weiterbildung in den verleihfreien Zeiten finanziert wird. Dieser Ansatz würde nicht nur die Beschäftigungsfähigkeit verbessern, sondern auch die Beschäftigungsstabilität erhöhen. Gerechtfertigt wären die höheren Beiträge zur Arbeitslosenversicherung durch das systematisch höhere Arbeitslosigkeitsrisiko, das mit dieser Beschäftigungsform einhergeht. Und für eine finanzielle Beteiligung der Entleiher spricht, dass sie durch den Einsatz von Leiharbeitskräften ihre betriebliche Flexibilität auf Kosten der Beitragszahler erhöhen.

Die Bereitstellung finanzieller Mittel allein dürfte nicht ausreichen, die Weiterbildungsteilnahme von Leiharbeiter/innen zu erhöhen. Qualifikationsdefizite von Beschäftigten gezielt zu beheben, setzt eine systematische Personalentwicklung voraus. Deshalb sollten Leiharbeitnehmer Anspruch auf regelmäßige Personalentwicklungsgespräche haben. Ob es ausreicht, diese Aufgabe an die in den Verleihunternehmen vorhandenen Personaldisponenten zu delegieren, muss bezweifelt werden. Zusätzliche personelle Kapazitäten sind

erforderlich, außerdem müssen die bereits vorhandenen Personaldisponenten über entsprechende Kompetenzen verfügen. Auch diese Anforderung ist sicherlich nicht in jedem Fall gegeben. Die Lösung dieser quantitativen und qualitativen Anforderungen ist kostenträchtig. Gerade auf kleinere und mittlere Verleiher dürften überproportional hohe zusätzliche Kosten zukommen, falls sie diese Aufgaben in Eigenregie übernehmen und finanzieren würden. Solche individuellen Ansätze erscheinen ökonomisch wenig effizient. Unter Kostenaspekten spricht mehr für überbetriebliche Lösungen. Zudem bieten sie den Vorteil, dass dort eine größere Transparenz über die am Markt nachgefragten Qualifikationen gegeben sein dürfte. Die Finanzierung überbetrieblicher Personalentwicklung sollte deshalb zu den Aufgaben eines Qualifizierungsfonds Leiharbeit gehören.

Vorschlag von ver.di und IG Metall für Eckpunkte eines Qualifizierungstarifvertrages

1. Jede/r Arbeitnehmer/in bei einem Verleihunternehmen hat nach sechs Wochen Beschäftigungszeit einen individuellen Anspruch auf Weiterbildung.
2. Der Weiterbildungsanspruch besteht unter Fortzahlung des Entgelts und umfasst nach 6 Wochen bis 5 Tage jährlich. Diese können auch anteilig genommen und in das folgende Jahr übernommen werden (10 Tage).
3. Zur Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs wird ein individuelles Qualifizierungsgespräch geführt. Ist ein/e Arbeitnehmer/in länger als sechs Wochen bei einem Verleihunternehmen beschäftigt, muss dieses Gespräch geführt werden. Dazu erarbeiten die Tarifparteien einen Leitfaden anhand dessen das Gespräch geführt werden soll. Im Ergebnis werden Weiterbildungsmaßnahmen und Zeitpunkt konkret vereinbart und dokumentiert.
4. Vor einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind eine Weiterbeschäftigung durch Weiterqualifizierung zu prüfen und ein entstandener Weiterbildungsanspruch der Beschäftigten einzulösen.
5. Bei Übergang in ein neues Arbeitsverhältnis mit einem an diesen Tarifvertrag gebundenen Unternehmen kann der entstandene Anspruch auf das neue Arbeitsverhältnis übertragen werden.
6. Bindungsfristen an das Verleihunternehmen durch eine Weiterbildungsmaßnahme entstehen nicht.
7. Alle Weiterbildungen enden mit einem Zertifikat. Besonders förderungswürdig ist das Nachholen von beruflichen Abschlüssen und Aufstiegsfortbildungen.
8. Es wird ein Weiterbildungsfond zur Förderung der Weiterbildung geschaffen. In diesen Fonds zahlen alle tarifgebundenen Betriebe fünf Prozent der Brutto-Entgeltsumme ein. Der Betrag wird zusammen mit dem Verbandsbeitrag erhoben. Aus dem Weiterbildungsfonds werden Maßnahmen zur Weiterbildung, die Prüfungsgebühren und damit zusammenhängende Kosten sowie die Entgeltfortzahlung finanziert.
9. Der Weiterbildungsfond wird vom Arbeitgeberverband verwaltet. Die Verwaltungskosten werden nicht erstattet.
10. Der Weiterbildungsfonds wird von einer sechsköpfigen Steuerungsgruppe (drei Vertreter Arbeitgeberverband und drei Vertreter DGB-Tarifgemeinschaft) geführt. Die Steuerungsgruppe gibt sich eine Geschäftsordnung.
11. Die Steuerungsgruppe und die beteiligten Tarifparteien erhalten einen jährlichen Tätigkeitsbericht über die Einnahmen und Ausgaben, sowie die jeweiligen Weiterbildungsmaßnahmen und -teilnehmer/innen. Die Steuerungsgruppe beschließt auch den Leitfaden für die Durchführung des individuellen Qualifizierungsgesprächs und beschließt über die Verteilung und Mittelverwendung des Fonds.
12. Kommt es zu Konflikten hinsichtlich des Weiterbildungsanspruchs oder einer Weiterbildungsmaßnahme kann der/die Arbeitnehmer/in sich an die jeweilige Tarifpartei wenden. Im Rahmen der Steuerungsgruppe wird ein Konfliktlösungsverfahren für solche Streitigkeiten etabliert.
13. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) wird gebeten, den Aufbau einer Weiterbildungsstruktur zwischen den Tarifparteien unterstützend zu begleiten.

Ausblick nächste Ausgabe:

Jeder Cent zählt –
Praxishilfe für die Tarifverträge
DGB/BZA und DGB/iGZ

Impressum

Herausgeber:
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Verantwortlich: Petra Gerstenkorn

Bearbeitung: Gerd Denzel

Autor: Hartmut Seifert

Gestaltung:
Hansen Kommunikation Collier GmbH, Köln

Druck: apm AG, Darmstadt

W-Nr. 2737-51-0411

ver.di

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft