

Qualifizierung und Weiterbildung in der chemischen Industrie –
tarifvertragliche Vorgaben und betriebliche Praxis

Tarifliche Rahmenbedingungen der Weiterbildung in Theorie und Praxis

Andreas Henniger
Abteilungsleiter Tarifrecht/-gestaltung
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Leitfragen:

Muss der Arbeitgeber eine Qualifizierung anbieten bzw. hat der Arbeitnehmer eine eigene Verantwortung, sich weiterzubilden?

Erfolgt die Freistellung von der Arbeit unentgeltlich oder besteht eine Pflicht zur Fortzahlung der Vergütung?

Wer trägt im Ergebnis die Kosten der Freistellung von der Arbeit und die Fortbildungskosten?

Fragen die auch die Sozialpartner beschäftigen und von ihnen tarifvertraglich beantwortet werden

Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie vom 16. April 2008 in der Fassung vom 17. Mai 2017

Ziel:

Gestaltung des demografischen Wandels und
Förderung einer nachhaltigen und vorausschauenden Personalpolitik
durch

„Chemieformel zum demografischen Wandel“

- Durchführung einer Demografieanalyse (Alters- und Qualifikationsstrukturen)
- Maßnahmen zur Qualifizierung während des gesamten Arbeitslebens

§ 2 Demografieanalyse

...

Die Demografieanalyse umfasst die *Klärung der personalpolitischen Ausgangssituation im Unternehmen und die Ist-Analyse der Altersstruktur unter Berücksichtigung der vorhandenen Qualifikations- und Funktionsstruktur*. Je nach Unternehmensgröße und Organisationsstruktur empfiehlt es sich, verschiedene Betrachtungsebenen heranzuziehen (z.B. Standorte, Unternehmens- oder Funktionsbereiche, Abteilungen usw.).

...

Die Analyse war bei Einführung des Tarifvertrages verpflichtend und soll regelmäßig wiederholt werden

§ 3 Handlungsfelder und Maßnahmen

Auf der Grundlage der im Rahmen der Demografieanalyse ermittelten Daten berät der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat, in welchem Ausmaß und zu welchem Zeitpunkt personalpolitischer Handlungsbedarf besteht und welche Maßnahmen ergriffen werden sollen.

Dazu können insbesondere gehören:

- ...
- *Förderung und Forderung einer kontinuierlichen beruflichen Qualifizierung, um die Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitnehmer zu erhalten und zu aktualisieren*
- *Sicherung des Erfahrungs- und Wissenstransfers im Unternehmen*
- ...

§ 6 Qualifizierung

I. Grundsätze

Ein hohes Qualifikationsniveau liegt im **gemeinsamen Interesse von Arbeitnehmer und Arbeitgeber**. Qualifizierung dient der **Sicherung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit** der Unternehmen und dem **Erhalt und der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit** der Arbeitnehmer.

Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein **Angebot** dar, das von den Betriebsparteien durch **freiwillige Betriebsvereinbarung** wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. Weitergehende Mitbestimmungsrechte nach BetrVG werden dadurch nicht berührt.

§ 6 Qualifizierung

II. Tarifliche Qualifizierung

Als Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages gelten *alle betriebsbezogenen und individuellen beruflichen Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, mit Ausnahme arbeitsplatzbezogener Einweisungen oder Schulungen aufgrund gesetzlicher Verpflichtung für Arbeitnehmer mit besonderer Funktion.*

Tarifliche Qualifizierung ist *unabhängig vom Lernort oder der Lernmethode* (z. B. auch Lernen im Prozess der Arbeit).

Abgrenzung zu vorgeschriebenen Qualifikationsmaßnahmen

Weite Definition der Lernmethoden

§ 6 Qualifizierung

III. Qualifizierungsplanung und Qualifizierungsmaßnahmen

1. Zur betrieblichen Qualifizierungsplanung gehören die *Feststellung der bestehenden Qualifikationen und des künftigen Qualifizierungsbedarfs im Hinblick auf die Qualifikationsanforderungen der jeweiligen Tätigkeiten.* Auf dieser Grundlage können *Qualifizierungsziele* und geeignete *Qualifizierungsmaßnahmen* entwickelt werden.

Nähere Bestimmung des Inhaltes der Demografieanalyse durch Erfassung von Ist-Stand und Bedarf

Ziele und Maßnahmen folgen den konkreten Anforderungen

§ 6 Qualifizierung

III. Qualifizierungsplanung und Qualifizierungsmaßnahmen

2. Die Qualifizierungsplanung erfolgt anhand der *betrieblichen Erfordernisse* und der Anforderungen an die *Erhaltung und Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenzen* der Arbeitnehmer.

*Bei der Qualifizierungsplanung und den auf dieser Grundlage entwickelten Qualifizierungszielen und Qualifizierungsmaßnahmen sollen die **Belange der Beschäftigten einschließlich der Belange besonderer Arbeitnehmergruppen** wie z. B. älterer Arbeitnehmer, Arbeitnehmer in Wechselschicht oder Beschäftigten nach und während Elternzeit berücksichtigt werden.*

Angemessener Ausgleich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen

Berücksichtigung besonderer Lebenssituationen

§ 6 Qualifizierung

III. Qualifizierungsplanung und Qualifizierungsmaßnahmen

3. *Betrieblich soll ein geeignetes Vorgehen für die Qualifizierungsplanung vorgesehen werden, das auch Mitarbeiter- bzw. Gruppengespräche miteinbeziehen kann.*
4. *Die im Betrieb angebotenen **Qualifizierungsmaßnahmen** können vom Arbeitnehmer **gemäß der betrieblichen und individuellen Bedürfnisse, den Qualifizierungszielen und den Teilnahmekriterien** der Maßnahme wahrgenommen werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer treffen dazu eine entsprechende **Qualifizierungsvereinbarung**.*

Der Zugang zu den Qualifizierungsmaßnahmen ist betrieblich zu regeln.

Die konkrete Qualifizierung wird auf Basis der betrieblichen Regeln zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart.

§ 6 Qualifizierung

III. Qualifizierungsplanung und Qualifizierungsmaßnahmen

5. In der *Qualifizierungsvereinbarung* werden die *Kostentragung des Arbeitgebers* und der *Eigenbeitrag des Arbeitnehmers* angemessen festgelegt. Die Betriebsparteien sind gehalten, die *Grundsätze einer fairen Kostenverteilung* unter *Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens* zu regeln.

Das Verhältnis von individuellem und betrieblichem Nutzen bestimmt das Verhältnis der Kostentragung.

Jedes Verhältnis der Kostenteilung ist möglich.

§ 6 Qualifizierung

III. Qualifizierungsplanung und Qualifizierungsmaßnahmen

6. Der *Eigenbeitrag des Arbeitnehmers* wird *in der Regel in Zeit* erbracht. Der Arbeitnehmer kann den Zeiteanteil durch *Zeitguthaben*, auch über ein *Langzeitkonto* gemäß den tariflichen Bestimmungen sowie durch *Reduzierung der vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit* für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme erbringen.

Üblicherweise stellt der Arbeitnehmer die Zeit zur Verfügung.

Er kann „vorarbeiten“ oder Freizeit einsetzen.

Zeit wird auch durch die Tarifvertragsparteien zur Verfügung gestellt:

- Demofonds 750€ jährlich pro Tarifarbeitnehmer
- Schwerpunktmäßige Verwendung nach Analyseergebnis möglich

§ 6 Qualifizierung

III. Qualifizierungsplanung und Qualifizierungsmaßnahmen

7. Kommt im Einzelfall eine Vereinbarung über eine tarifliche Qualifizierungsmaßnahme nicht zustande, so **kann der Arbeitnehmer allein Freistellung für eine außerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahme verlangen**, wenn er dafür Zeit **aus einem betrieblich für Qualifizierungszwecke nutzbaren Zeitwertkonto oder Zeitguthaben** verwendet. Die Festlegung des Freistellungszeitraums erfolgt unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange.

Gesonderter tariflicher Freistellungsanspruch im Konfliktfall

§ 6 Qualifizierung

IV. Qualifizierungsberatung

Zu Fragen der tariflichen Qualifizierung werden die Tarifvertragsparteien ein Beratungsangebot aufbauen. Sie sorgen für regionale Kontakte zu einem Netzwerk aus bewährten Bildungsanbietern (z. B. Bildungseinrichtungen der IG BCE, der Chemie-Arbeitgeberverbände und Mitgliedsunternehmen).

V. Bestehende Vorschriften

Bestehende betriebliche und einzelarbeitsvertragliche Regelungen bleiben unberührt.

Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt vom 22. November 2019

Präambel

*Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist eines der bestimmenden Themen unserer Zeit. Mit ihr verbunden sind eine Reihe von Herausforderungen und Chancen ... neue Berufsfelder und Tätigkeiten ... Neue Technologien ... **wachsender Qualifizierungsbedarf.***

*Der in einigen Bereichen bestehende Fachkräftemangel erschwert es, das bedarfsgerechte Arbeitsvolumen sicherzustellen ... Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch gesunde Arbeitsbedingungen und **kontinuierliche Qualifizierung** immer wichtiger ...*

Ein erneuter Weckruf !

§ 6 Qualifizierung

*Der Zukunftsbetrag kann im Rahmen einer
Qualifizierungsvereinbarung nach § 6*

*Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie für den Eigenbeitrag
des Arbeitnehmers sowie für individuelle berufliche Fortbildungs- und
Weiterbildungsmaßnahmen verwendet werden.*

Erneute Bereitstellung tariflicher Mittel

- ab 2022 jährlich 23 % eines tariflichen Monatsentgelts
(Zukunftsbetrag)
- als betrieblicher Verwendungszweck und Wahloption des
Arbeitnehmers
- auch „Umweg“ über Langzeitkonto möglich

§ 11

Zusammenarbeit der Betriebsparteien bei Nutzung von Zeitkomponenten

1. *Um den Arbeitnehmern die Umwandlung des Zukunftsbetrages in Zeitkomponenten zu ermöglichen, regeln die Betriebsparteien auf Basis einer **qualifizierten Personalbedarfsplanung**, wie das erforderliche Arbeitsvolumen sichergestellt werden kann.*
2. *Die Personalbedarfsplanung beinhaltet eine **Analyse der Altersstruktur und der Qualifikation**. ...*

Auch eine Aufforderung zu einer Qualifikationsanalyse ist erneut enthalten.

Man wird sehen ...