



Ursprünglich erschienen in "denk-doch-mal.de (2014), H. 2"

Halb voll oder halb leer?

Die berufliche Weiterbildung in den Tarifverträgen der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

Von: **Gerold Haag** (*Gewerkschaftssekretär Tarifpolitik ver.di*), **Mechthild Bayer** (*Bereichsleiterin für Weiterbildungspolitik in der ver.di Bundesverwaltung in Berlin*)

Am 1.6.2005 beschloss der Bundestarifausschuss der Gewerkschaft ver.di, als höchstes, fachbereichsübergreifendes Tarifgremium nach mehr als einjähriger Diskussion das Grundsatzpapier „Tarifpolitische Zielperspektiven zur beruflichen Weiterbildung“. Damit hatte sich die Organisation für die folgenden Jahre ein ehrgeiziges Ziel gesetzt und eine gemeinsame inhaltliche Grundlage für die weitere Tarifarbeit auf diesem Gebiet verabschiedet. Kern der damaligen Debatte und der entsprechenden Forderungen war die inhaltliche Verankerung von konkreten Weiterbildungsansprüchen für die Beschäftigten in den Tarifverträgen aller Branchen für die ver.di zuständig ist. Diesem Prozess waren zahlreiche Anträge auf den ersten ver.di Gewerkschaftskongressen vorausgegangen, in denen Tarifregelungen für die Beschäftigten hinsichtlich der beruflichen Weiterbildung gefordert wurden.

Begleitend dazu gab es schon seit langer Zeit deutliche Hinweise und Studien aus dem Forschungsbereich, dass es in Deutschland, im Vergleich zu anderen OECD- Staaten, mit der beruflichen Weiterbildung nicht sehr gut bestellt sei. Die daraus entstandene Forderung nach einer gesetzlichen Grundlage (Weiterbildungsgesetz), die von ver.di, der IG Metall und der GEW entwickelt und erhoben wurde, kontern große Teile der Politik bis in die Gegenwart mit Ablehnung, Inaktivität bzw. mit dem Verweis auf die heilenden Kräfte des Marktes. Vor diesem Hintergrund ist auch bislang kein ernsthafter Versuch der Parteien im Deutschen Bundestag zu verzeichnen, die Grundlagen der beruflichen Weiterbildung gesetzlich zu gestalten bzw. zu regeln und eine auskömmliche Finanzierung sicher zu stellen, obwohl sich die Problemlage seit vielen Jahren kaum verbessert hat.

Auch im vorliegenden Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung finden sich in Bezug auf die berufliche Weiterbildung lediglich unverbindliche Absichtserklärungen. Mit den tarifpolitischen Zielperspektiven für die berufliche Weiterbildung wollte und will ver.di deshalb zusätzlich unterhalb der gesetzlichen Ebene, d.h. auf der Basis der Tarifautonomie, Druck für entsprechende Regelungen und Ansprüche der Beschäftigten entwickeln. Der IG Metall war dies immerhin schon zur Jahrtausendwende in einigen vielbeachteten Tarifabschlüssen der Metallverarbeitung d.h. in Flächentarifverträgen gelungen, während derartige Regelung in ver.di Tarifverträgen bis 2005 noch die absolute Ausnahme waren.

Gerold Haag

Gewerkschaftssekretär Tarifpolitik ver.di

Gerold Haag, hat in der tarifpolitischen Grundsatzabteilung bei der ver.di Bundesverwaltung in Berlin gearbeitet.

Mechthild Bayer

Bereichsleiterin für Weiterbildungspolitik in der ver.di Bundesverwaltung in Berlin



Mechthild Bayer wurde 1953 geboren. Üblicher Weg: Besuch des Gymnasiums in Bad Nauheim, Abitur. Danach von 1972 bis 1977 Studium der Diplompädagogik an der Johann Wolfgang Goethe Universität Frankfurt am Main, Abschluss: Diplompädagogin, Schwerpunkt Erwachsenenbildung. Beruflich tätig war sie zuerst beim Berufsfortbildungswerk des DGB in Hessen. Danach 6 Jahre als wissenschaftliche Mitarbeiterin für Weiterbildung am Pädagogischen Institut der Johannes Gutenberg Universität in Mainz, am Institut für Polytechnik/Arbeitslehre und ihre Didaktik an der Justus-Liebig-Universität Gießen. 1986 ...

[\[weitere Informationen\]](#)



Die Zielperspektiven:

Das Grundlagenpapier geht einleitend von einem weit gefassten Weiterbildungsbegriff aus, der die Erhaltung, Verbesserung und die Entwicklung von berufs-, bzw. arbeitsbezogener Kenntnisse und Fähigkeiten fordert. Zudem verweist der Begriff insbesondere auf die technisch-fach-liche, die sozial/kommunikative und die politische Dimension, die damit untrennbar verbunden sind.

Das zentrale Forderungselement ist ein arbeitgeberfinanzierter Rechtsanspruch auf berufliche Weiterbildung und die dafür erforderliche Freistellung von mindestens fünf Arbeitstagen je Kalenderjahr, für alle Beschäftigten. Nach langer und schwieriger Diskussion wurde diese Forderung mit einer Öffnungsklausel versehen, die eine Beteiligung der Beschäftigten an den Freistellungskosten bis zur Hälfte ermöglicht. Dafür sind ausschließlich Zeitguthaben zu aus Arbeitszeitkonten zu nutzen. Voraussetzung dafür ist jedoch der Abschluss einer tariflichen Regelung und einer entsprechenden Betriebsvereinbarung. Mit dieser Positionierung hat ver.di fachbereichsübergreifend die traditionelle Forderung nach genereller Kostenübernahme durch die Arbeitgeberseite in der beruflichen Weiterbildung verlassen. Damit wird durch ver.di anerkannt, dass der Nutzen einer Weiterbildungsmaßnahme auf beiden Seiten liegen kann.

Weiter Kernpunkt des Papiers ist die unabdingbare Ermittlung des individuellen und kollektiven Weiterbildungsbedarfs, bestehend aus dem Rechtsanspruch auf ein jährliches Weiterbildungsgespräch für alle Beschäftigten und aus der Verpflichtung des Arbeitgebers mit der jeweiligen Interessensvertretung über den betrieblichen Weiterbildungsbedarf und seine Realisierung zu verhandeln. Die Budgetierung der Weiterbildung kann je nach Geltungsbereich des Tarifvertrages betrieblich oder in der Form von branchen- bzw. regionalbezogenen Fonds erfolgen. Wird eine Kostenbeteiligung der Beschäftigten vereinbart, ist eine mitbestimmte Verwaltung des jeweiligen Fonds zwingend. Näheres zu den Zielperspektiven kann aus der entsprechenden Broschüre entnommen werden.^[i]

Die Überprüfung:

Acht Jahre nach der Verabschiedung der Zielperspektiven beschlossen die Tarifpolitische Grundsatzabteilung und der Bereich Weiterbildungspolitik im Herbst 2013 die Überprüfung der aktuellen Lage in Bezug auf die inzwischen erreichten, tariflichen Regelungen. Dabei haben wir uns eingangs gefragt, was sich seit 2005 in der ver.di Tarifpolitik hinsichtlich der Implementierung von Weiterbildungsregelungen in den Tarifverträgen getan hat. Gibt es Fortschritte und wenn ja, welche Qualität und welche Quantität haben sie? Wie ist der erreichte Stand der Entwicklung zu beurteilen und in welchen Fachbereichen gibt es erkennbare Defizite oder auch Erfolge? Wie ist die weitere Entwicklung einzuschätzen bzw. welche Schritte bzw. Maßnahmen sind künftig erforderlich bzw. zu entwickeln?

Anhand dieser Fragestellungen haben wir die Tarifdatenbank von ver.di unter den Suchkriterien „Weiterbildung“ und „Qualifizierung“ durchforstet. In der Tarifdatenbank waren zum Zeitpunkt der Untersuchung insgesamt 2029 Manteltarifverträge der fraglichen der Abschlussjahrgänge 2005 – 2013 gespeichert. Dazu kamen noch 92 Tarifverträge, ebenfalls aus den Abschlussjahrgängen 2005 – 2013, die separat als Weiterbildungs- bzw. als Qualifizierungstarifverträge ausgewiesen sind. Bei diesen Verträgen handelte es sich jedoch größtenteils um Überschneidungen mit den genannten Manteltarifverträgen bzw. um ergänzende Regelungen zu Erstausbildungsfragen. Insgesamt wurden daher von uns 2040 Tarifverträge auf Weiterbildungs- und Qualifizierungsregelungen hin untersucht.

Für die o.g. Jahrgänge dürfte das eine umfassende Grundmenge darstellen auch wenn sicher nicht jeder Manteltarifvertrag aus den fraglichen Jahrgängen in der Datenbank erfasst sein dürfte. Alle anderen Tarifvertragsarten wurden aufgrund ihrer Systematik (z.B. Entgelttarifverträge) in die Untersuchung nicht einbezogen, so auch nicht die sogenannten Beschäftigungssicherungstarifverträge, die Sanierungstarifverträge und die Personalüberleitungstarifverträge. Diese Verträge enthalten zwar oft Qualifizierungsregelungen, aber sie sind meist auf außergewöhnliche Unternehmenssituationen (Betriebsänderungen/Betriebsübergänge) bezogen und sie gelten häufig nur befristet. Ebenfalls nicht einbezogen wurden die Tarifjahrgänge vor 2005, weil diese Verträge zeitlich außerhalb der o.g. Beschlussfassung liegen. Die gefundenen Verträge bzw. Regelungen wurden daraufhin untersucht, ob sie tatsächliche Rechtsansprüche für die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten enthalten. Das KO-Kriterium war im Zweifel, der jährliche Anspruch der Beschäftigten auf ein Weiterbildungsgespräch.



Nur Tarifverträge die dieser Mindestanforderung genügen, wurden aufgenommen und erfasst. Die Erfassung bezog sich jeweils auf die Bezeichnung bzw. die Form des Tarifvertrages, die Dokumentennummer in der Datenbank, das Abschlussjahr und eine kurze Skizzierung der Inhalte. Insgesamt wurden 156 Verträge bzw. tarifvertragliche Regelungen aus den Jahren 2005 – 2013 erfasst, die den Mindestkriterien entsprachen.

Die Ergebnisse:

Von den insgesamt 2040 Manteltarifverträgen, die ver.di in den Jahren 2005 bis 2013 neu oder in veränderter Form abgeschlossen hat, enthalten 156 wirksame Regelungen zur beruflichen Weiterbildung für die Beschäftigten. Dies sind zunächst lediglich 7,6 % der Gesamtmenge der untersuchten Tarifverträge. Oberflächlich betrachtet erscheint dieser Wert als gering bzw. marginal. Stellt man jedoch die Frage, für welchen Teil der Mitgliedschaft tarifliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung gelten, sieht das Bild gänzlich anders aus:

Durch den Neuabschluss des TVÖD von 2005 ist es erstmals gelungen, mit „§ 5 Qualifizierung“ substanzielle Rechte der Beschäftigten auf Weiterbildung zu vereinbaren. Vereinbart wurden die folgenden Punkte:

- Anspruch auf ein jährliches Qualifizierungsgespräch, auch als Gruppengespräch,
- die Feststellung eines vorhandenen Qualifizierungsbedarfs,
- die grundsätzliche Kostentragung durch den Arbeitgeber,
- einen Eigenbeitrag der Beschäftigten, falls eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung das vorsieht,
- Qualifikationszeiten sind bezahlte Arbeitszeiten,
- die Teilnehmenden haben Anspruch auf ein Weiterbildungszertifikat
- und Teilzeitbeschäftigten ist eine gleichberechtigte Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen zu ermöglichen.

Daneben wurde in § 5 ausführlich definiert, was unter beruflicher Weiterbildung zu verstehen ist, so z.B. die Fortentwicklung fachlicher, methodischer und sozialer Kompetenzen, der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen, Qualifikationen zur Arbeitsplatzsicherung und Maßnahmen zur Wiedereinarbeitung.^[ii]

Damit war es gelungen, zentrale Bestandteile aus dem Grundlagenpapier „Tarifpolitische Zielperspektiven zur beruflichen Weiterbildung“ in einem großen Flächentarifvertrag für ver.di-Mitglieder im **Fachbereiche Bund und Gemeinden** zu verankern. Wenig später folgte zudem der TVÖD für die Länder, der die gleiche Regelung umfasst. Rund 320.000 ver.di-Mitglieder aus den **Fachbereichen Gemeinden /Bund und Länder** fallen somit seither unter diese Regelungen. Wie die Auswertung weiter zeigt, hat sich darüber hinaus in den folgenden Jahren das Regelungsmodell des Öffentlichen Dienstes nach und nach, zunächst im

Fachbereich Gesundheit (Krankenhäuser, Kliniken und Wohlfahrtsverbänden), aber zunehmend auch in anderen Fach – bzw. Tarifbereichen ausgebreitet. Insbesondere im Fachbereich Gesundheit sind inzwischen tarifliche Regelungen zur Weiterbildung nahezu flächendeckend vorhanden.

Das betrifft überraschenderweise sowohl öffentliche, wie auch zunehmend private Arbeitgeber. Vor dem Hintergrund einer überwiegenden Firmentarifstruktur in diesem Fachbereich sind die guten Ergebnisse bemerkenswert. Sie signalisieren, dass das im öffentlichen Dienst gefundene Modell offensichtlich ebenfalls für privatwirtschaftliche Arbeitgeber annehmbar ist. Somit gelten auch für rund 300.000 Mitglieder (Schätzung) des Fachbereiches entsprechende tarifliche Regelungen, die sich weitgehend am öffentlichen Dienst orientieren.

Auch im **Fachbereich Ver- und Entsorgung** wurde das TVÖD-Ergebnis, zumindest für die öffentlichen Unternehmen und ihre privatwirtschaftlichen Töchter übernommen, damit kommen ca. weitere 70.000 ver.di-Mitglieder in den Genuss der der Leistungen nach dem o.g. Modell. Allerdings hat sich in diesem das Regelungsmodell nach dem TVÖD bisher kaum auf die die privaten Arbeitgeber und vor allem auf den Energiebereich ausgeweitet, gleichwohl gibt es eine Reihe von weiteren Tarifverträgen mit eigenständigen Regelungen.

Im **Fachbereich Sozialversicherung** sind rund 25.000 Mitglieder bei der Deutschen Renten-versicherung, und bei der Bundesagentur beschäftigt. Bei diesen Arbeitgebern konnten jeweils Tarifverträge abgeschlossen werden, die den Regelungen im ÖD weitgehend entsprechen bzw. zum Teil darüber hinausgehen. Im Bereich der gesetzlichen Krankenkassen finden sich jedoch bisher, erstaunlicherweise, kaum tarifliche Regelungen zur Qualifizierung.

Der **Fachbereich Bildung , Wissenschaft und Forschung** hat im Bereich der Universitäten und öffentlichen Forschungseinrichtungen ca. 20.000 Mitglieder auf die ebenfalls der TVÖD Anwendung findet, darüber hinaus existieren eine Reihe von Bildungs- und Forschungseinrichtungen, die auf haustariflicher Basis ebenfalls die Bestimmungen des TVÖD anwenden. Allerdings ist hier noch großes Potenzial Bereich der Volkshochschulen bzw. in der Erwachsenenbildung vorhanden.

Nur wenige Tarifverträge mit Weiterbildungsregelungen finden sich im **Fachbereich Medien, Kunst und Industrie**. Der Grund dafür liegt in einer branchenspezifischen Einrichtung, dem Zentralen Fachausschuss Berufsbildung, Druck und Medien (ZFA). Diese gemeinsame Einrichtung der Tarifparteien ist für den Bereich Druckindustrie und Medien für die berufliche Bildung und Weiterbildung zuständig. Der Ausschuss entwickelt entsprechende Bildungs- und seit einiger Zeit auch Weiterbildungsprogramme, für die Branche.

Ergänzend gibt es einen Weiterbildungstarifvertrag für die Druckbranche von 1990, der eine Weiterbildungsdefinition, ein Verfahren zur jährlichen Bedarfsermittlung und die Festlegung von Maßnahmen, sowie eine spezielle Frauenförderung enthält. Einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung gibt es aber nur dann, wenn arbeitsorganisatorische Veränderungen geplant sind. Freistellung und Kosten trägt ausschließlich der Arbeitgeber. Derzeit fallen ca. 25.000 Mitglieder unter diesen Tarifvertrag. Lediglich die Bundesdruckerei verfügt über einen weitreichenden, eigenständigen Tarifvertrag. Ansonsten existieren es vor allem in der Papierverarbeitung und in anderen Teilen des Fachbereiches weitere Möglichkeiten für den Abschluss tariflicher Weiterbildungsregelungen.



Im **Fachbereich Telekommunikation, Informationstechnologie und Datenverarbeitung** existieren bei der Deutschen Telekom AG und ihren Töchtern sehr gute tarifliche Regelungen zur Weiterbildung, die zum Teil über das Niveau im ÖD hinausgehen. So sieht beispielsweise der Tarifvertrag bei der Deutschen Telekom ein jährliches Budget für Weiterbildungsveranstaltungen vor. Im Bereich der IT-Branche bzw. Datenverarbeitung gibt es tarifliche Regelungen bei IBM-Deutschland. Insgesamt kommen ca. 52.000 Mitglieder im Fachbereich in den Genuss von tariflichen Weiterbildungsregelungen. Weiteres Potenzial gibt es jedoch bei den Telekom-Mitbewerbern und auch in vielen Unternehmen der IT- bzw. Datenverarbeitungsbranche.

Der **Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik**, hat Tarifverträge mit Weiterbildungsregelungen. Dabei ist allerdings festzuhalten, dass die Frage der beruflichen Weiterbildung bei der Deutschen Post AG und ihren Töchtern, in der Form von Betriebsvereinbarungen geregelt ist. Gleichwohl gibt es vor allem bei den Wettbewerbern der Deutschen Post und im Speditions- bzw. Logistikbereich noch viele Möglichkeiten. Tarifliche Weiterbildungsregelungen finden sich im Fachbereich Verkehr vor allem bei Flughafengesellschaften, die noch den TVÖD oder Nachfolge-Tarifverträge anwenden. Darüber hinaus gibt es noch gute Regelungen bei der Lufthansa und ihren Töchtern. Im Straßenverkehr und im maritimen Verkehrsbereich finden sich jedoch kaum tariflichen Regelungen.

Dies trifft auch auf den **Fachbereich Handel** zu. Hier waren keine Manteltarifverträge mit Weiterbildungsregelungen zu finden. Allerdings gibt es im Fachbereich einige Sanierungstarifverträge mit entsprechenden Regelungen und auch am noch laufenden ESF-Projekt zur beruflichen Weiterbildung sind einige Handelsunternehmen und ver.di beteiligt. Erste Ansätze sind also auch hier vorhanden.

Im **Fachbereich Finanzdienstleistungen** war es 2009 in der Versicherungsbranche gelungen, den Anspruch auf ein jährliches Weiterbildungsgespräch im Flächentarifvertrag zu vereinbaren. Allerdings war die Vereinbarung lediglich auf zwei Jahre befristet d.h. sie lief schon 2011 wieder aus und ein wünschenswerter, erneuter Abschluss gelang bisher leider nicht. Ansonsten findet sich lediglich bei der Deutschen Bundesbank eine sehr gute und umfangreiche Tarifregelung zur beruflichen Weiterbildung.

Der **Fachbereich Besondere Dienstleistungen** hat mehrere Tarifverträge mit Weiterbildungsregelungen im Bereich der Parteien und Verbände abgeschlossen. Dazu kommen noch einige Verträge, die vermutlich anderen Fachbereichen zu zuordnen sind.

Fazit und Ausblick:

Für rund ca. 820.000 Mitglieder hat ver.di zwischen 2005 und 2013, also in einem Zeitraum von acht Jahren, Tarifverträge mit substanziellen Weiterbildungsregelungen abgeschlossen. Dies ist rund die Hälfte der arbeitstätigen Mitglieder. Alle diese Mitglieder können derzeit tarifvertragliche Weiterbildungsansprüche einfordern bzw. nutzen. Insbesondere gilt dies für Mitglieder des Öffentlichen Dienstes, (Bund, Länder und Kommunen) aber darüber hinaus auch für weite Teile des Gesundheitsbereiches, sowie der Bereiche Ver- und Entsorgung, Telekommunikation, Sozialversicherung, Bildungs- und Forschungseinrichtungen. Dies kann durchaus als tarifpolitische Erfolgsgeschichte gewertet werden. Allerdings ist die Existenz tarifvertraglicher Ansprüche nicht gleichzusetzen mit einer aktiven Weiterbildungsarbeit in den Betrieben und Verwaltungen. Erfahrungen mit tarifvertraglichen Regelungen zur Weiterbildung zeigen, dass sie nur dort gelebt werden, wo betriebliche Akteure für ihre Anwendung im Betrieb sorgen. Die Umsetzung von Tarifverträgen erfordert die Gestaltung von Prozessen. Wenn die Betriebs- und Personalräte zu Innovations- und Weiterbildungsmanagern werden sollen, die als Initiatoren von nachhaltigen, systematischen Prozessen wirken können und innerbetriebliche Prozesse begleiten, sind sie aber vielfach überfordert und brauchen deshalb mehr unterstützende Strukturen der von ver.di.

Fertige Antworten und Konzepte, wie dieser Support aussehen kann, liegen keineswegs auf dem Tisch. Aber die Aufgabe ist klar: ver.di muss über eine systematische gewerkschaftliche Betriebspolitik in der Weiterbildung nachdenken, für die wir auch öffentliche Förderung brauchen wie beispielsweise in dem bisher größten mitbestimmten Weiterbildungsprogramm, dem ESF Projekt „weiterbilden“. Jedenfalls liegt hier für die kommenden Jahre eine Hauptaufgabe der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Aktive, Betriebs- und Personalräte müssen dazu qualifiziert werden, die erreichten, tariflichen Weiterbildungsregelungen vor Ort umzusetzen. Dazu bedarf es in jedem Fachbereich erheblicher Anstrengungen und der Entwicklung entsprechender Bildungsbausteine.

Gleichwohl ist aber weiterhin darauf zu achten, dass bei anstehenden Manteltarifverhandlungen immer Forderungen zur beruflichen Weiterbildung entwickelt und gestellt werden sollten. Um diese Praxis zur Pflicht zu machen, plant die Tarifpolitische Grundsatzabteilung von ver.di die Entwicklung und Verabschiedung eines tarifpolitischen Grundsatzes zum Thema „Gute Arbeit“ durch den Gewerkschaftsrat von ver.di. Neben dem Gesundheitsschutz soll die berufliche Weiterbildung den Kernbereich dieses, für alle Fachbereiche, verbindlichen Grundsatzes bilden. Im Rückblick ist mit den vorliegenden Tarifregelungen zur beruflichen Weiterbildungen für ver.di ein wichtiger Einstieg gelungen, aber das Glas ist derzeit wohl noch halb leer. Doch genau darin liegt die Aufgabe für die nächsten Jahre.

Sonstige Bemerkungen

[i] Arbeitshilfe zur tarifpolitischen Gestaltung der beruflichen Weiterbildung , Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bestell-Nr.:255402-10000850, verdi@ivb-gmbh.de,
Download: https://bildungspolitik.verdi.de/weiterbildung/tarifvertragspolitik/data/arbeitshilfe_weiterbildung.pdf;

[ii] Neues Tarifrecht für den Öffentlichen Dienst, Courier-Verlag 2005 Seite 21
