



Tarifpolitik
|
Bildungs- und
Qualifizierungspolitik

Eckdaten für einen TV Qualifizierung mit dem Arbeitgeberverband iGZ

Gemeinsamer Vorschlag der IG Metall und ver.di (Stand: 28.02.2011)

Im Verhandlungsergebnis der DGB-Tarifgemeinschaft mit der iGZ vom 30.04.2010 wurde in Ziffer 8 vereinbart, „bis spätestens Ende 2011 Möglichkeiten der tarifvertraglich verankerten Förderung von Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen in den Unternehmen zu vereinbaren, um tragfähige und innovative neue Ansätze zu finden“.

Dieser Vorschlag von IG Metall und ver.di dient der vorbereitenden Debatte innerhalb der Tarifgemeinschaft der DGB-Gewerkschaften.

Ausgangslage: Die betriebliche Weiterbildung ist das Stiefkind der Zeitarbeit.

Befragungen zeigen: Vorrangig finden Inarbeitsmaßnahmen statt, die teilweise gesetzlich vorgeschrieben sind (Arbeitsschutzbelehrungen). Eigentliche Weiterbildung haben einen deutlich geringeren Stellenwert. Berufliche Weiterbildung der Zeitarbeitskräfte ist in lediglich rund 25 % der befragten Zeitarbeitsunternehmen von eher großer Bedeutung. 32% geben an, dass Weiterbildung bei ihnen keine Rolle spielt. Sofern an einer formal organisierten Weiterbildung teilgenommen wird, dann findet die überwiegend in der entleihfreien Zeit statt. Fachliche Inhalte bilden für die Unternehmen dabei mit über 80% eindeutig den Schwerpunkt.

Allerdings geben die meisten der befragten Unternehmen (92%) an, wenn es einen im Arbeitsprozess erworbenen Kompetenzaufwuchs ihrer Zeitarbeitskräfte gibt, diesen auch bei künftigen Einsätzen zu nutzen.

Natürlich nutzen auch die Leiharbeitsfirmen die informelle erworbenen Kompetenzen und profitieren in vielfältiger Weise davon.

Insgesamt wurde in den Befragungen aber festgestellt, dass die Förderung der Kompetenzentwicklung, durch Weiterbildungsangebote oder durch informelles Lernen in der Arbeit bisher von den Unternehmen noch sehr wenig realisiert wird.

Die Erwerbstätigen wurden ferner danach gefragt, inwieweit Qualifikationen, die sie mitbringen, mit den Arbeitseinsätzen übereinstimmen. Die Übereinstimmung zwischen Qualifikationsprofilen und Einsatz Tätigkeiten variiert: Im Bau-Nebengewerbe (86,7%), im Gesundheitsbereich (62,0 %) und im IT-Bereich (57,2 %) ist die Übereinstimmung vergleichsweise hoch, im Gaststätten/Reinigungsbereich (21,4 %) vergleichsweise niedrig.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass der persönliche Lerngewinn als am höchsten eingeschätzt wird, wenn die Übereinstimmung zwischen Qualifikationsprofil und Tätigkeit während der Einsätze hoch ist.

Der informelle Lerngewinn innerhalb des Prozesses der Arbeit wird als hoch eingeschätzt. Diese Einschätzung hängt vom Einsatzstatus und vom beruflichen Ausbildungshintergrund der Zeitarbeitskraft ab: Un- und Angelernte erleben den geringsten Lerngewinn. Die Zeitarbeiter/innen mit Berufsausbildung profitieren am meisten von Zeitarbeit; diejenigen mit geringerer oder noch höherer Qualifikation profitieren nach subjektiver Einschätzung weniger.

Die Antworten auf die Frage der informellen Weiterbildungs- oder Lernmöglichkeiten innerhalb der Arbeit bezogen sich im Wesentlichen auf den Bereich sozialer und methodischer Kompetenzen: 74% der Befragten sehen einen wesentlichen Lerngewinn der Zeitarbeit darin, sich schnell in neue Tätigkeiten einarbeiten zu können (methodische Kompetenz).

Insgesamt haben die Erwerbstätigen in der Zeitarbeit kaum einen Zugang zu formalen Weiterbildungsangeboten - weder im Zeitarbeitsunternehmen noch im Einsatzbetrieb. Die Angebote der Zeitarbeitsunternehmen zielen weitestgehend auf Sicherheitsunterweisungen, Informationsmaterialien und Zusatzqualifikationen wie Staplerscheine.

Die Haupthindernisse für den Einsatz von Weiterbildungsmaßnahmen sind aus Sicht der Leiharbeitsunternehmen:

- keine höheren Verrechnungssätze beim Kunden,
- hohe Kosten der Qualifizierung und
- die geringe Planbarkeit des Personaleinsatzes und die damit verbundene Unsicherheit der Amortisation einer Qualifizierungsmaßnahme.

Eine mögliche kurze Verweildauer des Zeitarbeitnehmers beim Personaldienstleister ist nicht ausschlaggebend für fehlende Weiterbildung. Auch dies lässt vermuten, dass die befragten Unternehmen ihre Mitarbeiter längerfristig an sich binden wollen.

Die Befragungen zeigen, dass die Leiharbeitsunternehmen die Mitarbeiter hinsichtlich ihrer Weiterbildungsmaßnahmen nur in geringem Umfang unterstützen. Wenn Mitarbeiter unterstützt werden, geschieht dies vorrangig durch (unentgeltliche) Freistellung, gefolgt von finanzieller Unterstützung und der Bereitstellung betrieblicher Ressourcen (z. B. PC, Bücher, u. ä.).

Insgesamt entsteht der Eindruck, dass die Leiharbeitsunternehmen zusätzliche Qualifikationen eher am Arbeitsmarkt „einkaufen“ anstatt bestehendes Personal zu qualifizieren. Diese Strategie wird mit steigendem Fachkräftemangel aber zunehmend ins Leere laufen.

Weiterbildungsfonds in der Zeitarbeit

In Deutschland hat die Expertenkommission "Finanzierung lebenslangen Lernens" in ihrem Bericht darauf hingewiesen, dass wegen der vergleichsweise hohen Arbeitsmarktrisiken von Leiharbeitskräften künftig ein verstärktes Gewicht auf deren Qualifizierung gelegt werden soll.

Die Mehrheit der Kommission empfiehlt die Einrichtung eines Branchenfonds, der von den Sozialpartnern der Branchen verwaltet wird. Die bisher bestehenden Tarifverträge sehen Weiterbildungs- und Qualifizierungsvereinbarungen nicht vor.

Um die Lernchancen im expandierenden Zeitarbeitsmarkt zu verbessern, soll ein festzulegender Prozentsatz der Lohnsumme für Weiterbildung gezahlt werden, die vorrangig in den verleihfreien Zeiten stattfinden sollte. Ferner ist es gemäß der Expertenkommission wichtig, tarifliche Vereinbarungen zur Qualifizierung und zu Betriebsvereinbarungen zu treffen und beispielsweise Lernzeitkonten einzurichten.

Solche Vereinbarungen sollten auch in Deutschland getroffen werden, da sonst die Gefahr wachse, dass auf Dauer Qualifizierungsmöglichkeiten ausgeschlossen und Chancen auf den Übergang in ein Normalarbeitsverhältnis verbaut werden. Die Förderung der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeitsbranche ist sinnvoll und notwendig.

Europäische Richtlinie zur Leiharbeit

Es gibt einen europäischen Auftrag zur Entwicklung eines nationalen Weiterbildungsmodells in der Zeitarbeitsbranche.

In der Europäischen Richtlinie 2008/104 EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19.11.2008 über Leiharbeit (Amtsblatt Nr. L 327 vom 5/12/2008, S. 0009-0014) heißt es in Artikel 6, Punkt 5:

Die Mitgliedstaaten ergreifen geeignete Maßnahmen oder fordern die Sozialparteien auf, den Zugang der Leiharbeitnehmer zu Fort- und Weiterbildungsangeboten in den Leiharbeitsunternehmen auch in der Zeit zwischen den Überlassungen zu verbessern und deren berufliche Entwicklung und Beschäftigungsfähigkeit zu fördern.

Außerdem fordert die Richtlinie den Zugang der Leiharbeitnehmer zu den Fort- und Weiterbildungsangeboten für die Arbeitnehmer der entleihenden Unternehmen zu verbessern.

Regelungen in anderen europäischen Ländern

Auch in anderen Ländern ist die Weiterbildung in Form von Fonds organisiert.

In Italien, Spanien, Portugal müssen Rückstellungen von 1 % des Arbeitsentgelts gebildet werden, die dann für Weiterbildung genutzt werden. Allerdings wird die Einhaltung dieser Vorschriften nicht überprüft. In Portugal haben Kontrollen ergeben, dass die Bildungsrückstellungen nur 0,3% anstelle des gesetzlich vorgeschriebenen 1 % betragen.

Frankreich:

Leiharbeitsunternehmen zahlen in Frankreich per Gesetz an einen Branchenfonds zur Weiterbildung 2 % der Lohnsumme. Dieser Satz ist um 0,5 Prozentpunkte höher als alle anderen Unternehmen in einen Fonds zahlen, da für Leiharbeitnehmer

aufgrund der prekären Beschäftigungssituation ein höherer Förderbedarf gesehen wird.

Niederlande:

In den Niederlanden sind dies 0,7 % des Arbeitsentgelts, das Geld wird in verleihfreien Zeiten für Weiterbildung eingesetzt. Das Recht auf Weiterbildung ist in Tarifverträgen niedergeschrieben, die aber nicht kontrolliert werden, es gibt viele Verstöße gegen die Vereinbarungen.

Deshalb gibt seit 2004 eine weitere Regelung: Danach wird auch ein persönliches Weiterbildungsbudgets aufgebaut. Dieser Prozess beginnt erst nach einer Anstellungszeit von 26 Wochen, vorher haben die Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Weiterbildung. Das Budget wird für maximal drei Jahre aufgebaut, jedes Jahr kommt ein Prozent der Lohnsumme hinzu, insgesamt also max. 3%.

Entscheidend an der neuen Vereinbarung ist, dass sie zwei Vorteile bietet: Zum einen ist es ein Instrument für die einzelnen Zeitarbeiter, eine Weiterbildung in Anspruch nehmen oder sich das Geld auszahlen zu können. Zum anderen ist es ein Stimulus für die Unternehmen, das Geld nicht einfach auszubezahlen, sondern möglichst in die eigenen Mitarbeiter und deren Weiterbildung zu investieren. Die Entleihbetriebe sind künftig aufgrund dieser neuer Vereinbarungen wahrscheinlich stärker daran interessiert, wo und wie Weiterbildung und Kompetenzentwicklung umgesetzt werden können.

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

1. Jede/r Arbeitnehmer/in bei einer Leiharbeitsfirma 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 Arbeitnehmer länger als sechs Wochen bei einer Leiharbeitsfirma 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 Leiharbeitsunternehmen 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 Weiterbildungsfonds zur Förderung der Weiterbildung geschaffen. In diesen Fonds zahlen alle tarifgebundenen Betriebe 5% 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 Weiterbildungsfonds wird vom Arbeitgeberverband iGZ verwaltet. Die Verwaltungskosten werden nicht erstattet.
10. Der Weiterbildungsfonds wird von einer sechsköpfigen Steuerungsgruppe (3 Vertreter iGZ und 3 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 Qualifizierungsgespräche 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.
12. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) wird gebeten, den Aufbau einer Weiterbildungsstruktur zwischen den Tarifparteien unterstützend zu begleiten.
13. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis....
14. Im Falle einer Auflösung des Fonds