

Qualifizierungstarifvertrag

IG Metall und Gesamtmetall haben sich 2006 auf einen Tarifvertrag zur Qualifizierung verständigt und damit den Betriebsräten einen konkreten Auftrag erteilt, sich um die berufliche Qualifizierung zu kümmern.

Der Tarifvertrag schafft also einen Rahmen für betriebliche Initiativen nachhaltiger Personalentwicklung und erhöht insbesondere die Verbindlichkeit Bedarfe zu ermitteln und zu verabreden.

Er enthält u.a. Bestimmungen zu den Beteiligungsrechten des Betriebsrates:

- Feststellung des Qualifizierungsbedarfes,
- Festlegung von Qualifizierungsmaßnahmen,
- Durchführung jährlicher Qualifizierungsgespräche,
- Verabredung konkreter Qualifizierungsmaßnahmen,
- Regelungen zur Beilegung von Streitigkeiten im Rahmen des Qualifizierungsgesprächs,
- und Bestimmungen zur Verteilung der Weiterbildungskosten.

Hierbei werden verschiedene Arten der Qualifizierung unterschieden:

- die Erhaltungs- und Anpassungsqualifizierung,
- die Entwicklungsqualifizierung,
- und schließlich die persönliche berufliche Weiterbildung mit der Möglichkeit, sich unbezahlt freustellen zu lassen.

Die Weiterbildungskosten werden je nach Modell von den Beschäftigten und / oder dem Arbeitgeber getragen.

Projektverantwortliche:

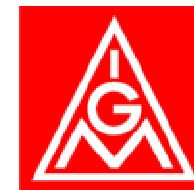
IG Metall Vorstand
Thomas Habenicht
FB Jugend, Bildungs- und Qualifizierungspolitik
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main
Fon: 069 / 6693 - 2376
Fax: 069 / 6693 - 2852
mailto: Thomas.Habenicht@igmetall.de

Bundesverband JobRotation e.V. -
Verein zur Förderung des Lebenslangen Lernens
Anke Gatzke
Akazienstraße 31, 10823 Berlin
Fon: 030 / 2529 359-3
Fax: 030 / 2529 359-4
Mail: Anke.Gatzke@jobrotation.de

JobRotation Regionalbüro Nord
Wolfgang Schnecking
Hermann-Köhl-Str. 7, 28199 Bremen
Fon: 0421 / 960 1410
Fax: 0421 / 960 1150
Mobil: 0175 / 9892776
mailto: info@jobconsultingplus.de

JobRotation Regionalbüro Mitte
Birgit Rotermund
Mobil: 01520 / 3618549
mailto: Birgit.Rotermund@jobrotation.de

JobRotation Regionalbüro Süd
Rolf Wittek
Sattlerstr. 1, 70174 Stuttgart
Fon: 0711 / 16278-45
Fax: 0711 / 16278-67
Mobil: 0171 / 7912076
mailto: wittek@jobrotation.de



Ein Projekt des IG Metall Vorstands in Kooperation mit dem Bundesverband JobRotation

Neue Erfolgsstrategien für Betriebsräte

Berufliche Qualifizierung realisieren!

Mit den Instrumenten

- **JobRotation,**
- **Lernzeitkonten,**
- **Sabbatical und dem**
- **Qualifizierungs-Tarifvertrag**



Dieses Projekt wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des europäischen Sozialfonds gefördert



Neue Erfolgsstrategien für Betriebsräte!

JobRotation – Lernzeitkonten – Sabbatical – Qualifizierungstarifvertrag

Ziel des Projektes

Das Verbundprojekt der IG Metall und dem Bundesverband JobRotation e.V. möchte die Aufmerksamkeit der betrieblichen Interessenvertretungen auf das zentrale Thema „Berufliche Qualifizierung der Mitarbeiter/innen“ lenken und Sie für die Umsetzung des Projektes in ihrem Betrieb gewinnen. Die betrieblichen Interessenvertretungen sollen mit Hilfe von Regionalbüros über die Instrumente der Arbeitsmarktförderung und über arbeitszeitpolitische Instrumente wie Lernzeitkonten und befristete Freistellungen (Sabbatical/Blockfreizeiten) in Verbindung mit tariflichen Bestimmungen zur beruflichen Qualifizierung informiert werden. Ziel des Projektes ist es, die Mitwirkungs-, sowie die Förder- und Umsetzungsmöglichkeiten im Kontext der beruflichen Qualifizierung zu vermitteln und zu initiieren.

Ablauf des Projektes / Projektschritte

In der ersten Phase werden in Zusammenarbeit mit interessierten Verwaltungsstellen und mit personeller Unterstützung von drei Regionalbüros Informationsveranstaltungen für Betriebsräte und Beschäftigte zum Thema berufliche Qualifizierung durchgeführt.

In der zweiten Phase sollen aus dem Kreis der informierten Betriebsräte und Gewerkschaftsmitglieder interessierte Betriebe ausgewählt und mit ihnen vertiefende Schulungen bzw. Workshops durchgeführt werden. Hier wird es konkret um die Möglichkeiten der betriebspezifischen Umsetzung der Instrumente zur beruflichen Bildung gehen. Gemeinsam mit den Betriebsräten sollen betriebliche Modelle für Qualifizierungsgespräche und Qualifizierungsbedarfsermittlungen entwickelt und umgesetzt werden.

In der abschließenden Phase sollen die Ergebnisse des Projektes - mit Unterstützung einer wissenschaftlichen Begleitung - in einem Praxishandbuch dokumentiert und den Betriebsräten zur Verfügung gestellt werden.

Informationsnetzwerk

Parallel wird eine Internetplattform aufgebaut, um einen breiten Zugriff für Arbeitnehmervertreter auf das Thema berufliche Qualifizierung und Personalentwicklung zu ermöglichen. Zudem ist der Aufbau eines Betriebsrätennetzwerks vorgesehen, dass an bestehende Betriebsrätennetzwerke anknüpft.

Kurzbeschreibung der Instrumente

JobRotation

Der Grundgedanke von JobRotation ist ebenso einfach wie überzeugend. Beschäftigte Arbeitnehmer/innen erhalten die Möglichkeit an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Während ihrer Abwesenheit springen Arbeitssuchende ein, um Arbeitszeitausfälle zu vermeiden. Der besondere Charme von JobRotation liegt in der Verknüpfung von arbeitsmarkt- und qualifikationspolitischen Zielsetzungen. Arbeitsmarktpolitisch bietet JobRotation Arbeitssuchenden die Möglichkeit, als Stellvertreter für einen befristeten Zeitraum bis zu 12 Monate in Erwerbsarbeit Berufserfahrungen zu sammeln und ihre Arbeitsmarktchancen insgesamt zu erhöhen.

Qualifikationspolitisch ermöglicht JobRotation den Beschäftigten, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen und damit ihre Qualifikationen zu aktualisieren und die Einsatzmöglichkeiten im Unternehmen oder auch auf externen Arbeitsmärkten zu verbessern. Gleichzeitig können Unternehmen aufgestaute Qualifikationsbedarfe realisieren. Ihre Innovationskraft wird gefördert, ohne dass sie dadurch einen Arbeitskraftausfall hinnehmen müssen.

Lernzeitkonten

Zunehmende Bedeutung gewinnt das Instrument „Lernzeitkonto“, welches für die berufliche Qualifizierung genutzt werden kann. Lernzeitkonten sind ein besonderer Typ von betrieblichen Arbeitszeitkonten in das Beschäftigte und Arbeitgeber Lernzeiten einbringen. Der Beschäftigte kann hier Überstunden,

der Arbeitgeber eine vereinbarte Stundenzahl einstellen. Die Zeitguthaben auf den Lernzeitkonten sollen ausschließlich für Weiterbildungszwecke genutzt werden. Eine Verknüpfung mit JobRotation erscheint sinnvoll, da hiermit eine wichtige Voraussetzung für die Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen über Stellvertreter ermöglicht wird.

Sabbatical - Ausstiege auf Zeit

Immer mehr Beschäftigte wünschen sich Spielräume in der persönlichen Arbeitszeitgestaltung und die Chance, ihren Berufsalltag für eine bestimmte Zeit zu unterbrechen. Für ein Sabbatical gibt es viele gute Gründe:

- ein umfangreiches Weiterbildungsvorhaben,
- der Wunsch, sich eine Weile in sozialen, familiären oder persönlichen Projekten zu engagieren,
- oder einfach in einer längeren Erholungsphase neue Kraft zu schöpfen.

Sabbatical bietet eine Vielzahl von Chancen!

Das Instrument Sabbatical gibt Unternehmen die Chance, den Personaleinsatz und die Personalstruktur optimaler zu steuern. Mitarbeiter kehren aus der Auszeit erfrischt und motiviert zurück und können sich mit neuer Kreativität im Betrieb einbringen. Auch für den Gesundheitserhalt des Personals leisten Sabbaticals wertvolle Dienste. Die besondere Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung befördert die Identifikation mit dem Unternehmen und steigert die Attraktivität für potentielle Mitarbeiter. Für Beschäftigte bietet ein betriebliches Sabbatical-Angebot die Option, für einen befristeten Zeitraum persönlich oder beruflich wichtige Vorhaben zu verfolgen ohne ihr Arbeitsverhältnis kündigen zu müssen.

Der Ausstieg auf Zeit fördert einen aktiven Umgang mit den eigenen zeitlichen Ressourcen und in der Balance unterschiedlicher Projekte und Anforderungen.