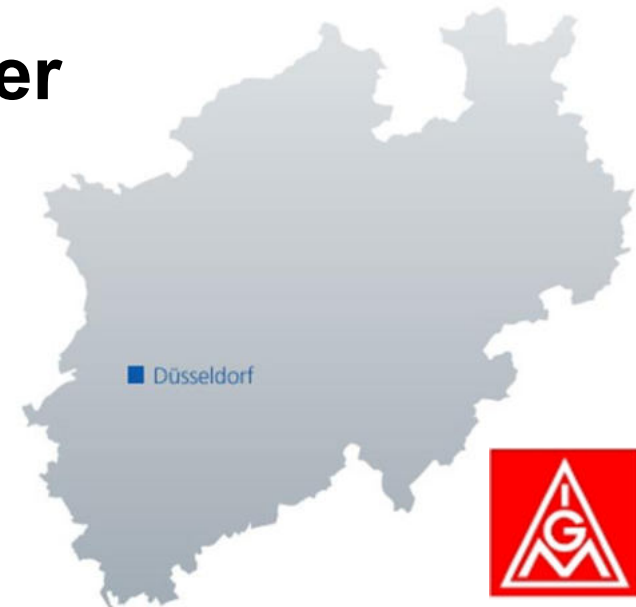


# Zweite FasiBiS Meilensteintagung

## Der Tarifvertrag Bildung M+E NRW

19. Februar 2020 in Bochum

Olaf Schröder



**METALL NRW**

## Feststellung des Weiterbildungsbedarfes:

### Betrieblich

- aufgrund der Beratung zu Einführung neuer Arbeitsplätzen, neuer Technologien, neuer Arbeitsabläufe oder Arbeitsverfahren zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber (§ 3, Nr. 1 + 2)

### Persönlich

- aufgrund der jährlichen Ermittlung der Weiterbildungswünsche der Beschäftigten durch den Betriebsrat (§ 3, Nr. 3)
- aufgrund des jährlich stattfindenden individuellen Qualifizierungsgespräches zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber (§ 3, Nr. 4)

# Mögliche Weiterbildungsbedarfe

1. Das Aufgabengebiet ist unverändert,  
doch es braucht Weiterbildung, um die Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens nachvollziehen zu können  
➔ Erhaltungsqualifizierung (§ 2, Nr. 1)
2. Das Aufgabengebiet verändert sich,  
es braucht Weiterbildung,  
um diese veränderten Anforderungen erfüllen zu können  
➔ Anpassungsqualifizierung (§ 2, Nr. 2)
3. Das Aufgabengebiet fällt ganz oder teilweise weg,  
es braucht Weiterbildung, um eine gleich- oder höherwertigere Aufgabe an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb zu übernehmen  
➔ Umqualifizierung (§ 2, Nr. 3)

betrieblich notwendige Qualifizierung

# Mögliche Weiterbildungsbedarfe

4. Das Aufgabengebiet ist unverändert,  
es braucht Weiterbildung, um eine andere höherwertigere Aufgabe an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb zu übernehmen

➔ Entwicklungsqualifizierung (§ 2, Nr. 4)

5. Das Aufgabengebiet unverändert,  
die berufliche Entwicklung des Beschäftigten soll gefördert werden selbst wenn es aktuell keinen betrieblichen Bedarf zur Übernahme anderer Aufgaben gibt

➔ Persönliche berufliche Weiterbildung (§ 2, Nr. 5)

betriebl  
ich  
zweckmäßige  
Qualifizierung

Qualifizierung  
zur persönlichen  
Entwicklung

## Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbaren einen Jahres-Qualifizierungsplan

- Vereinbarung abschlussorientierter Weiterbildungen für An- und Ungelernte
- Berücksichtigung der besonderen Belange von
  - älteren Beschäftigten,
  - Beschäftigten in Teilzeit und
  - Beschäftigten mit Familienpflichten
- Vereinbarung, um welche Form der Qualifizierung
  - betr. notwendig / betr. zweckmäßig / pers. Entwicklunges sich jeweils handelt

# Maßnahmekosten und Freistellung: Wer zahlt?



1.

## Die Erhaltungsqualifizierung

DIE KOSTEN TRÄGT:



Arbeitgeber

FREISTELLUNG:



Arbeitgeber

### Inhalt der Bildung

Fortentwicklung des Wissens im Rahmen des **eigenen Aufgabengebiet**.

2.

## Die Anpassungsqualifizierung

DIE KOSTEN TRÄGT:



Arbeitgeber

FREISTELLUNG:



Arbeitgeber

### Inhalt der Bildung

Neue Anforderungen im **eigenen Aufgabengebiet**.

3.

## Die Umqualifizierung

DIE KOSTEN TRÄGT:



Arbeitgeber

FREISTELLUNG:



Arbeitgeber

### Inhalt der Bildung

Bei Wegfall des Arbeitsplatzes **nötig** für einen **neu zu besetzenden Arbeitsplatz**.

betrieblich notwendig

# Maßnahmekosten und Freistellung: Wer zahlt?



## 4. Die Entwicklungsqualifizierung

DIE KOSTEN TRÄGT:



Arbeitgeber

FREISTELLUNG:



Arbeitgeber /  
Arbeitnehmer

### Inhalt der Bildung

Um einen höherwertigen anderen  
**Arbeitsplatz im Betrieb übernehmen zu können.**

**betrieblich zweckmäßig**

## 5. Die persönliche Weiterbildung

DIE KOSTEN TRÄGT:



Arbeitnehmer

FREISTELLUNG:



Arbeitnehmer

### Inhalt der Bildung

Um einen höherwertigen anderen  
**Arbeitsplatz im Betrieb übernehmen zu können.**

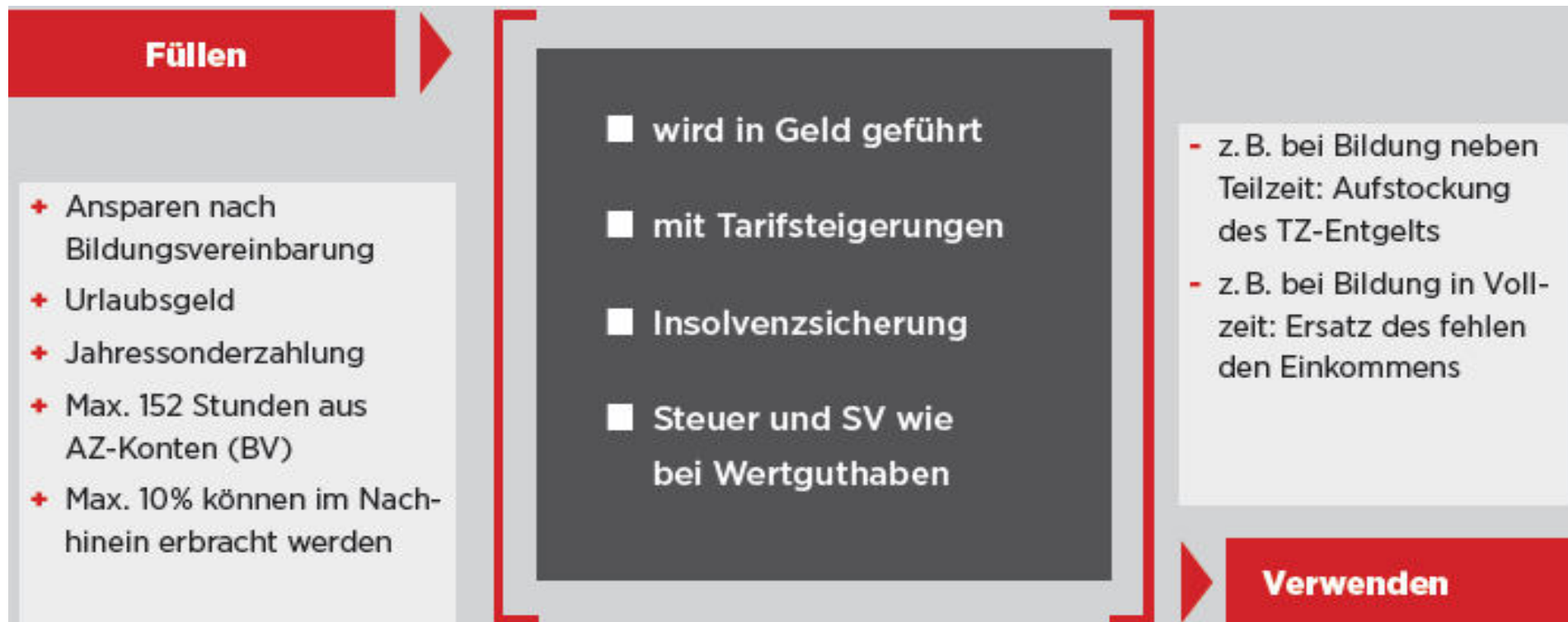
**persönliche berufliche Weiterbildung  
ohne betrieblichen Bedarf**

# Bildungsteilzeit/Bildungskonto



Bei betrieblich zweckmäßiger oder persönlicher beruflicher WB:

Einrichtung eines Bildungs(zeit)kontos zur Finanzierung des AN-Anteils



- Zuschuss zum Teilzeitentgelt mit Aufstockungsbetrag aus TV FlexÜ möglich



# Ausscheidensvereinbarung

**Bei persönlicher beruflicher Weiterbildung:**

**ist es möglich, sich bis zu 7 Jahre „freistellen“ zu lassen**

- ... mit Wiedereinstellungszusage
- ... auf einen zumutbaren, gleichwertigen oder höherwertigen Arbeitsplatz



**Das Beispiel Sophie und Julius:**



[https://www.youtube.com/watch?v=pw\\_QtIBGtaw](https://www.youtube.com/watch?v=pw_QtIBGtaw)



# Festlegung in individueller Bildungsvereinbarung

## Was regelt die Bildungsvereinbarung?

- › Beginn und Dauer der gesamten Maßnahme
- › Art, Umfang und zeitliche Lage der Freistellung
- › Einrichtung und Bedingungen eines Bildungskontos
- › Nutzung des Wertguthabens aus dem Bildungskonto für ein stetiges Einkommen während der Laufzeit der gesamten Bildungsvereinbarung
- › Regelung einer Freistellung ohne Ansparzeit, ggf. ein Abbauplan zur Tilgung von Zeitschulden
- › anteilige monatliche Auszahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- › eventuelle zusätzliche freiwillige Leistungen des Arbeitgebers
- › die Bedingungen der Weiterbeschäftigung nach Beendigung (oder Abbruch) der Weiterbildungsmaßnahme auf einen mindestens gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz
- › eventuell: Inanspruchnahme öffentlicher Förderung, insbesondere nach § 81 ff SGB III (»WeGebAU«)
- › Verrechnung des Bildungsurlaubs nach dem Arbeitnehmer-Weiterbildungsgesetz (AwbB) von Nordrhein-Westfalen, soweit möglich
- › Fragen der Urlaubsgewährung und -verrechnung

# Exkurs Förderung beruflicher Weiterbildung: WeGebAU plus QuChG



Quelle: Anja Rassek  
<https://karrierebibel.de/wegebau/>

# Vielen Dank ...

## ... für Aufmerksamkeit

## ... und Interesse



**Olaf Schröder**

**EdutainConsult**

c/o Olaf Schröder

Unterkrone 29

58455 Witten

049 (0) 151/29231179

[olaf.schroeder@rub.de](mailto:olaf.schroeder@rub.de)