



# TARIFLICHE BILDUNGSTEILZEIT



**WIR FÜR  
MEHR**



## INHALT

### Bildungschancen verbessern – unsere neue Bildungsteilzeit

|   |    |
|---|----|
| Bildungsteilzeit in den Tarifverträgen        | 4  |
| Bildungsteilzeit:                             |    |
| Ein Baustein der betrieblichen Qualifizierung | 6  |
| Weiterbildung nach den Bildungstarifverträgen | 8  |
| Die neuen Regelungen im Überblick             | 13 |

### Bildungsteilzeit betrieblich umsetzen

|   |    |
|---|----|
| Beschäftigte zu Qualifizierung motivieren | 14 |
| Beteiligungsrechte des BR nutzen          | 16 |
| Weiterbildung attraktiv machen            | 17 |
| Betriebsvereinbarungen abschließen        | 18 |

### Anhang

|  |    |
|--|----|
| Fragen und Antworten zur Bildungsteilzeit            | 19 |
| Die wichtigsten gesetzlichen Rechte für Betriebsräte | 20 |
| Materialhinweise                                     | 22 |

Die Arbeitswelt steht vor erheblichen Umbrüchen. Die Digitalisierung von Produkten, Produktion und Dienstleistungen werden tief greifende technologische und arbeitsorganisatorische Umbrüche auslösen. Für die Beschäftigten bedeutet das, Arbeitsinhalte und dafür benötigte Qualifikationen werden sich erheblich verändern. So wird sich zum Beispiel die Anzahl der Arbeitsplätze, an denen nur geringe Qualifikationen abgefordert werden, erheblich reduzieren, einige Jobprofile werden in Zukunft möglicherweise ganz wegfallen und stattdessen neue Qualifikationsprofile gebraucht werden. Die Zukunft der Arbeit ist untrennbar mit der Zukunft der Qualifizierung verbunden. Die Förderung und Weiterentwicklung von Qualifikationen wird ein Schlüssel zum Erfolg werden. Das gilt für die Beschäftigten und die Unternehmen gleichermaßen.

Deshalb war es der IG Metall so wichtig, in der diesjährigen Tarifbewegung der Metall- und Elektroindustrie neben der verbesserten Altersteilzeit und der Erhöhung der Entgelte auch einen Einstieg in die Bildungsteilzeit durchzusetzen. Die Bildungsteilzeit ergänzt die bisher vorhandenen Regelungen zu betrieblich notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen und erweitert die tariflichen Möglichkeiten für die Förderung beruflicher Qualifizierung.

Mit den jetzt in allen Bezirken geltenden Regelungen wurden die individuellen Ansprüche auf berufliche Qualifizierung erweitert. Es gibt jetzt bundesweit eine tarifvertragliche Grundlage für eine bis zu siebenjährige Bildungsteilzeit. Die

Bildungsteilzeit kann geblockt oder ungeblockt erfolgen und soll den Erwerb von Weiterbildungsabschlüssen und Aufbauqualifikationen ermöglichen. Mit den geschaffenen Möglichkeiten eine Bildungsteilzeit finanziell fördern zu können, beseitigen wir die bisher bestehenden Hemmnisse für Weiterbildung: fehlende Zeit und fehlendes Geld. Für Beschäftigte mit geringen formalen Qualifikationsniveaus sind zwischen der IG Metall und den Arbeitgeberverbänden darüber hinaus spezielle Förderprogramme zum Erwerb von Berufsabschlüssen vereinbart worden.

Die neuen Tarifverträge schaffen für die Beschäftigten zusätzliche Möglichkeiten ihre persönliche berufliche Entwicklung zu gestalten. Nun kommt es darauf an, diese Möglichkeiten in den Betrieben in ein konkretes Angebot an die Beschäftigten umzusetzen.

Jörg Hofmann, Zweiter Vorsitzender

# BILDUNGSCHANCEN VERBESSERN – UNSERE NEUE BILDUNGSTEILZEIT

## Bildung und Weiterbildung sind wichtig für das gesamte Arbeitsleben der Beschäftigten.

Sie entscheiden über die berufliche Perspektive und die Möglichkeiten sich weiter entwickeln zu können. Weiterbildung ist auch maßgeblich für die Beschäftigungschancen und die Arbeitsplatzsicherheit. Das gilt umso mehr, weil die Industrie vor einem großen technologischen Wandel der Produkte und einem massiven Wandel der Arbeits- und Produktionssysteme steht. Die technische Entwicklung von Produkten und die komplexe Fertigung erfordern andere und höhere Qualifikationen von den Beschäftigten. Zukünftig werden neue Fertigkeiten und Kenntnisse erforderlich sein und so manchen Job wird es bald nicht mehr geben. Einfache Arbeit wird abnehmen und die Qualifikationsanforderungen werden steigen. So wird die Zahl der Arbeiten, die von Angelernten oder Geringqualifizierten erledigt werden kann, rapide abnehmen.

Aber auch qualifizierte Tätigkeiten werden sich verändern und teilweise verschwinden. Experten sagen z.B. voraus, dass durch die Digitalisierung (auch Industrie 4.0) bis zu 40 Prozent der Tätigkeitsprofile wegfallen werden. Der Wandel der Arbeitsprozesse und der Qualifikationsanforderungen wird dabei so weitgehend sein und so schnell gehen, dass reine Erhaltungs- und Anpassungsqualifikationen nicht mehr ausreichen.

Deshalb brauchen Beschäftigte gute Rahmenbedingungen für ihre Weiterbildung. Ob es das Nachholen eines Schulabschlusses, die Fortbildung zum Techniker, ein Studium oder eine andere berufsbezogene Fortbildung ist. Die neuen Tarifverträge bieten dazu jetzt mehr Möglichkeiten. Sowohl für den Einzelnen als auch für die betriebliche Qualifizierungsplanung. Nun gilt es, die Tarifverträge in den Betrieben umzusetzen und den Beschäftigten die neuen Möglichkeiten zur betrieblichen Weiterbildung zu eröffnen.

## Bildungsteilzeit in den Tarifverträgen

Die Regelungen zu Qualifizierung und Bildungsteilzeit finden sich in den regionalen Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie. Die Tarifverträge weisen zum Teil regionale Besonderheiten auf. Deshalb empfiehlt sich im konkreten Fall ein Blick in den regional gültigen Tarifvertrag.

Die neuen Regelungen zur Bildungsteilzeit sind eine Ergänzung der seit 2002 bestehenden Tarifverträge zur Qualifizierung und wurden deshalb größtenteils in diese bestehenden Tarifverträge integriert. Die so neugefassten Tarifverträge heißen in der Regel „Tarifvertrag Bildung“. Vereinzelt werden aber auch andere Begriffe verwendet (Tarifvertrag Qualifizierung; Tarifvertrag Bildungsteilzeit). Der Einfachheit halber sprechen wir in dieser Broschüre von den „Tarifverträgen Bildung“.

## Die tarifvertraglichen Anspruchsgrundlagen für Bildungsteilzeit im Überblick:

| Bezirk                                  | Tarifgebiet  | Tarifvertrag   | Fundstelle            |
|---|--|--|-----------------------|
| <b>Baden-Württemberg</b>                | Baden-Württemberg  | Tarifvertrag zur Qualifizierung                                      | § 5 u. a.             |
| <b>Bayern</b>                           | Bayern   | Tarifvertrag zur Bildungsteilzeit<br>Tarifvertrag zur Qualifizierung | § 8 Ziff. 4 TVQ u. a. |
| <b>Berlin-Brandenburg-Sachsen</b>       | Berlin/Brandenburg<br>TG1, TG2   | Tarifvertrag Bildung   | Ziff. 5.3 c) u. a.    |
|   | Sachsen  | Tarifvertrag Bildung   | § 5 Ziff. 3 c) u. a.  |
| <b>Küste</b>                            | Hamburg und Umgebung,<br>Unterweser,<br>Nordwestliches Niedersachsen,<br>Schleswig-Holstein,<br>Mecklenburg-Vorpommern | Tarifvertrag zur Qualifizierung                                      | § 5 Ziff. 3 c) u. a.  |
| <b>Mitte</b>                            | Hessen, Rheinland-Pfalz,<br>Saarland, Thüringen  | Tarifvertrag Bildung   | § 5 Ziff. 3 c) u. a.  |
| <b>Niedersachsen und Sachsen-Anhalt</b> | Niedersachsen, Osnabrück,<br>Sachsen-Anhalt  | Tarifvertrag Bildung   | § 5 Ziff. 3 c) u. a.  |
| <b>Nordrhein-Westfalen</b>              | Nordrhein-Westfalen  | Tarifvertrag Bildung   | § 5 Ziff. 3 c) u. a.  |

# BILDUNGSTEILZEIT: EIN BAUSTEIN DER BETRIEBLICHEN QUALIFIZIERUNG

## TARIFVERTRAGLICHE REGELUNGEN ZU QUALIFIZIERUNG



Angelina B., Fertigungsmechanikerin in Wechselschicht

„Eine Ausbildung zur Technikerin – das wäre mein Ziel! Aber die Geschäftsleitung sagte: Nein! Obwohl ich sogar die Kosten tragen und meine Feierabende dafür opfern würde. Der Grund für die Ablehnung: Ich arbeite im Schichtbetrieb. Also auch abends und nachts!

Ich habe angeboten, die nächsten vier Jahre Frühschicht zu arbeiten. Doch der Arbeitgeber gab mir keine Chance! Und das obwohl unser Betrieb dringend qualifizierte Techniker braucht. Mit den neuen tariflichen Regelungen kann ich meine Ziele nun endlich in Angriff nehmen. Und zwar ohne meinen Arbeitsplatz aufgeben zu müssen.“

Die Tarifverträge Bildung enthalten Regelungen für unterschiedliche Qualifikationsbedarfe und Fälle betrieblicher und persönlicher Weiterbildung. Geregelt werden Anpassungs-, Erhaltungs-, Um-

und Entwicklungsqualifizierungen sowie persönliche Weiterbildung. Seit März 2015 sind die Regelungen zu persönlicher Weiterbildung um die Bildungsteilzeit ergänzt.

### Weiterhin gilt:

- Betrieblich notwendige Weiterbildung – eine Erhaltungsqualifizierung, eine Anpassungsqualifizierung und eine Umqualifizierung – findet in der Arbeitszeit statt. Die Kosten trägt weiterhin der Arbeitgeber.
- Bei einer sogenannten Entwicklungsqualifizierung – sie befähigt dazu, eine höherwertige Aufgabe im Betrieb zu übernehmen – teilen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Kosten: Die eine Hälfte der Qualifizierungszeit ist bezahlte Arbeitszeit, die andere unbezahlte Arbeitszeit.

### Förderung der Weiterbildung für Ungelernte und Geringqualifizierte nach WeGebAU

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt die Weiterbildung von ungelerten und geringqualifizierten Beschäftigten mit dem Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU).

#### Wer wird gefördert?

Geringqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss oder mit Berufsabschluss, wenn sie seit mindestens vier Jahren eine an- oder ungelernete Tätigkeit verrichten und ihre erlernte Tätigkeit nicht mehr ausüben können.

#### Was wird gefördert?

Geringqualifizierten Beschäftigten soll der Abschluss in anerkannten Ausbildungsberufen ermöglicht werden. Die Ausbildung erfolgt modular entlang der in der Ausbildungsordnung hinterlegten Ausbildungsinhalte und orientiert sich an der zeitlichen Gliederung in der jeweiligen Ausbildungsordnung. Bei den Modulen handelt es sich um berufsanschlussfähige Teilqualifikationen im Sinne der Bundesagentur für Arbeit.

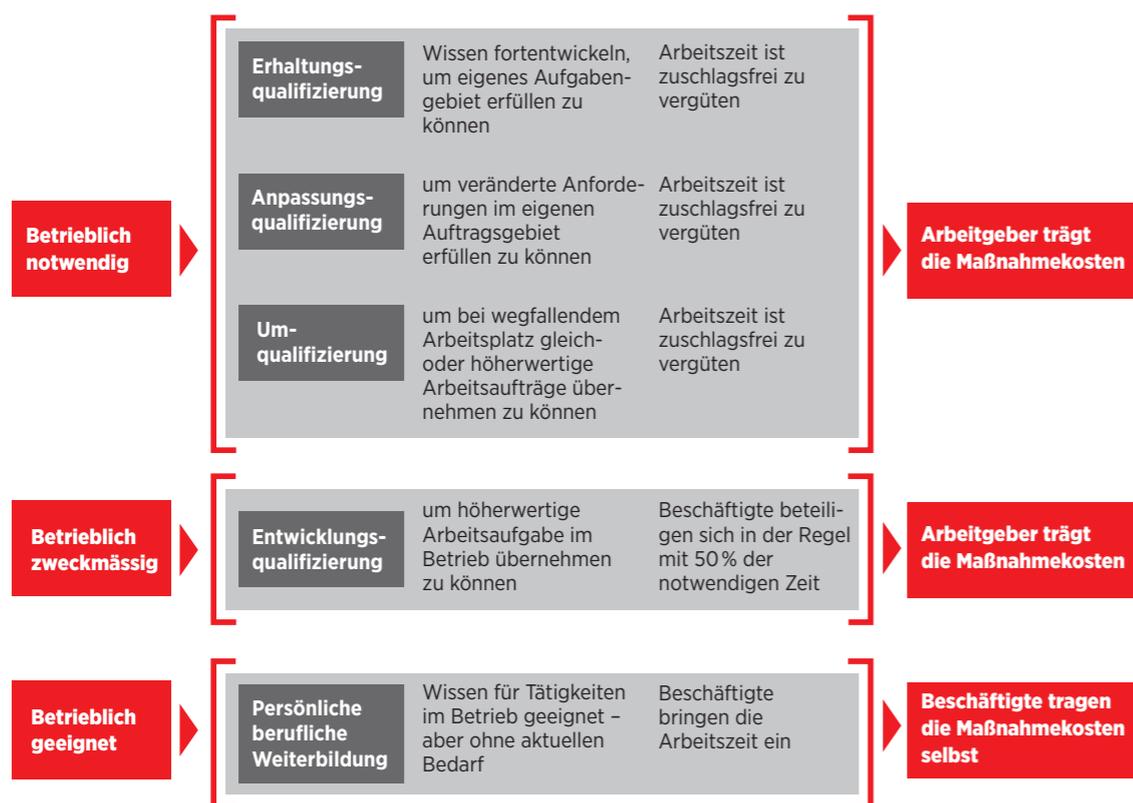
#### Wie wird gefördert?

Die Ausbildung erfolgt im ungekündigten Arbeitsverhältnis unter Fortzahlung der Vergütung. Die Bundesagentur für Arbeit gewährt einen Arbeitsentgeltzuschuss von mindestens 50 Prozent bis zu 100 Prozent.

### Neu ist:

- Für An- und Ungelernte haben IG Metall und Arbeitgeber vereinbart, auf Basis eines festgestellten Bedarfs spezielle Förderprogramme durchzuführen. Ziel sind berufsqualifizierende Abschlüsse, welche die beruflichen Perspektiven verbessern.  
Die Fortbildung erfolgt mit öffentlicher Unterstützung (WeGebAU).
- Die persönliche berufliche Weiterbildung findet außerhalb der Arbeitszeit statt. Arbeitnehmer und Arbeitgeber schließen darüber eine Bildungsvereinbarung ab. Zur Ausgestaltung und Finanzierung kann ein individuelles Bildungskonto eingerichtet werden.  
Nach Abschluss der Weiterbildung besteht ein Rückkehrrecht auf einen Arbeitsplatz mit mindestens dem alten Qualifikations- und Entgeltniveau.
- Betrieblich können in Betriebsvereinbarungen Modelle geförderter Bildungsteilzeit vereinbart werden.

### Tarifvertragliche Regelungen zu Qualifizierungsmaßnahmen im Überblick\*



\*Bitte regionale Besonderheiten und Unterschiede beachten!

# WEITERBILDUNG NACH DEN BILDUNGSTARIFVERTRÄGEN

Nach den Tarifverträgen Bildung ist der erste Schritt bei der Förderung der Weiterbildung eine betriebliche Bedarfsermittlung und Bildungsplanung.

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die anstehenden betrieblichen Entwicklungen und Veränderungen zu informieren. So z.B. über Planung von technischen Anlagen, die Änderung von Arbeitsver-

fahren und Arbeitsabläufen oder deren Neueinführung oder die Änderung von Arbeitsplätzen. Über den daraus entstehenden betrieblichen Qualifizierungsbedarf hat er mit dem Betriebsrat zu beraten.

Der Betriebsrat soll darüber hinaus mindestens einmal jährlich die Weiterbildungswünsche der Beschäftigten ermitteln und diese dokumentieren.

## Feststellung des betrieblichen und persönlichen Qualifikationsbedarfes gem. TV Bildung

- 1. Unterrichtung über Veränderungen**

Der Arbeitgeber unterrichtet den Betriebsrat gemäß §§ 90 ff. BetrVG über die Planung von technischen Anlagen, die Änderung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder deren Neueinführung oder die Änderung von Arbeitsplätzen.
- 2. Betrieblicher Qualifikationsbedarf**

Auf der Grundlage der geplanten und erwarteten Veränderungen des Betriebes ist der künftige betriebliche Qualifikationsbedarf vom Arbeitgeber festzustellen und mit dem Betriebsrat zu beraten. Dabei ist insbesondere die Sicherung und Förderung der Beschäftigung von an- und ungelerten Beschäftigten zu berücksichtigen.
- 3. Persönlicher Qualifikationsbedarf**

Hinsichtlich der Maßnahmen zur persönlichen beruflichen Weiterbildung soll der Betriebsrat mindestens einmal jährlich Weiterbildungswünsche der Beschäftigten ermitteln und diese dokumentieren.
- 4. Vorschläge des Betriebsrats**

Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung von Maßnahmen und ihre Durchführung machen. Zu diesen Beratungen können die Betriebsparteien im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Sachverständige hinzuziehen.
- 5. Qualifizierungsplan**

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen auf Grundlage der Erkenntnisse einen jährlichen Qualifizierungsplan vereinbaren. Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Beschäftigten die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Qualifikationsmaßnahmen ermöglicht wird.
- 6. Persönliches Qualifizierungsgespräch**

Im Qualifizierungsgespräch wird zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber gemeinsam festgestellt, ob und welcher konkrete Qualifizierungsbedarf besteht und wie dieser umgesetzt werden kann. Hierzu soll der Beschäftigte konkrete Vorschläge machen.
- 7. Individuelle Bildungsvereinbarung**

Einigen sich Arbeitgeber und Beschäftigte/r auf die Durchführung einer Maßnahme zur Entwicklungsqualifizierung oder zur persönlichen beruflichen Weiterbildung, ist darüber eine schriftliche Bildungsvereinbarung abzuschließen.

## Der Schlüssel zur eigenen Weiterbildung: individuelles Qualifizierungsgespräch und Bildungsvereinbarung

Die Tarifverträge Bildung sehen vor, dass eine betriebliche Bildungsplanung zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat besprochen und vereinbart wird. Teil dieser Bildungsplanung soll auch der ermittelte persönliche Bildungsbedarf von Beschäftigten sein.

Die persönliche Qualifizierungsplanung soll in einem Gespräch zwischen Vorgesetzter/m und Beschäftigter/m individuell geplant und vereinbart werden.

### Das Qualifizierungsgespräch

Kernstück der individuellen Weiterbildungsplanung ist im Bildungstarifvertrag das persönliche Qualifizierungsgespräch. In dem Qualifizierungsgespräch soll von Beschäftigtem und Arbeitgeber gemeinsam festgestellt werden, ob und welcher konkrete individuelle Qualifizierungsbedarf besteht und wie dieser umgesetzt werden kann. Beschäftigte sollen in diesem Gespräch konkrete Vorschläge für eine Weiterbildungsmaßnahme machen. Das persönliche Qualifizierungsgespräch soll, wenn betrieblich nicht anders geregelt, jährlich durchgeführt werden.

Wird zwischen Beschäftigter/m und Arbeitgeber kein Einvernehmen über den Qualifizierungsbedarf oder die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen erzielt, so können anspruchsberechtigte Arbeitnehmer/innen in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten den Betriebsrat einschalten und dieser kann den Konflikt bis zur tariflichen Einigungsstelle eskalieren.

### Die Bildungsvereinbarung

Einigen sich Arbeitgeber bzw. Vorgesetzte/r und Beschäftigte/r auf einen individuellen Qualifizierungsbedarf und vereinbaren eine Weiterbildung, dann werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen und ihre Durchführung festgelegt und es ist darüber eine Bildungsvereinbarung abzuschließen. Der Tarifvertrag schreibt die Mindestinhalte für eine solche Bildungsvereinbarung vor. (Siehe Abbildung auf Seite 10)

Die Bildungsvereinbarung ist vor rechtsgültigem Abschluss dem Betriebsrat zur Kenntnis zu geben.

Wenn Beschäftigte und Arbeitgeber sich nicht über den Inhalt der Bildungsvereinbarung einigen können, gilt die gleiche Konfliktlösung wie bei der Feststellung des Qualifizierungsbedarfs (siehe Qualifizierungsgespräch).

# WEITERBILDUNG NACH DEN BILDUNGSTARIFVERTRÄGEN



Kai G., Maschinenbaustudent

„Ich musste meinen Job bei einem renommierten feinmechanischen Hersteller kündigen, damit ich mein Maschinenbaustudium beginnen kann. Dabei sollte das ganz anders laufen. Nämlich als duales Studium: Studium an der Hochschule und Praxis im Betrieb. Aber leider ging das schief, weil die Fachhochschule von heute auf morgen den dualen Studiengang gestrichen hat und es bei meinem Arbeitgeber keine Regelung gab, die Beschäftigte zum Studium freistellt. Ich finde es gut, dass es nun tarifliche Regelungen gibt, die Beschäftigten nach der Ausbildung die Möglichkeit bieten sich weiterzubilden ohne ihren Arbeitsplatz aufgeben zu müssen.“

## Tarifvertragliche Regelung zur Bildungsvereinbarung

Einigen sich Arbeitgeber und Beschäftigte auf die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme, so ist eine Bildungsvereinbarung schriftlich abzuschließen.

In dieser Vereinbarung wird – soweit erforderlich – geregelt:

- Eventuelle Maßnahmen zur Inanspruchnahme von Fördermitteln, insbesondere nach § 81 ff SGB III („WeGebAU“)
  - Eventuelle zusätzliche, freiwillige Leistungen des Arbeitgebers
  - Die Bedingungen der Weiterbeschäftigung nach Ende bzw. Abbruch der Maßnahme auf seinem Arbeitsplatz oder zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz
  - Verrechnung der Ansprüche aus dem ArbZG NRW, soweit rechtlich möglich
  - Fragen der Urlaubsgewährung und -verrechnung
  - Die Gesamtdauer der Bildungsvereinbarung beträgt höchstens sieben Jahre.
- Dies ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz
- Regelungen zur Entnahme von Wertguthaben des Bildungskontos zur Verstetigung des Einkommens während der Laufzeit der gesamten Bildungsvereinbarung
- Freistellungszeiten auch ohne vorherige Ansparzeit und gegebenenfalls ein Abbauplan zur Tilgung von Zeitschulden
- Ratierliche monatliche Auszahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung

## Das Bildungskonto: Ansparen und Kredit möglich

Um die vereinbarten Arbeitszeiten, angesparte Arbeitszeiten und Freistellungszeiten nachzuhalten, kann ein individuelles Bildungskonto eingerichtet werden.

Auf das Konto können Beschäftigte zum Beispiel angesparte Arbeitszeit z. B. aus Mehrarbeit oder Teile des Urlaubsgeldes oder Weihnachtsgeldes einzahlen, um diese dann während der Freistellung zu nutzen. Beschäftigte können in der Bildungsvereinbarung das Ansparen vorsehen und das Guthaben dann als zusätzliche Finanzierung nutzen oder als bezahlte Freistellung, um z. B. früher in das reguläre Arbeitsverhältnis zurückzukehren. Bis zu 152 Stunden pro Jahr können Beschäftigte für eine spätere

Qualifizierung ansparen und dann auf das Bildungskonto einzahlen.

In das Bildungskonto können auch Zuschüsse des Arbeitgebers fließen.

Ein weiterer Vorteil ist: das Bildungskonto kann während der Weiterbildung auch ins Minus gehen und nach der Qualifizierung ausgeglichen werden. Der Tarifvertrag lässt zu, dass bis zu 10 Prozent der Arbeitsleistung oder von Entgeltbestandteilen nach der Freistellung erbracht werden können.

Das Bildungskonto wird in Geld geführt und an die tarifliche Entwicklung angepasst.

## Das Bildungskonto

### Füllen

- + Ansparen nach Bildungsvereinbarung
- + Urlaubsgeld
- + Jahressonderzahlung
- + Max. 152 Stunden aus AZ-Konten (BV)
- + Max. 10% können im Nachhinein erbracht werden

- wird in Geld geführt
- mit Tarifsteigerungen
- Insolvenzsicherung
- Steuer und SV wie bei Wertguthaben

- z. B. bei Bildung neben Teilzeit: Aufstockung des TZ-Entgelts
- z. B. bei Bildung in Vollzeit: Ersatz des fehlenden Einkommens

### Verwenden

## Weitere tarifvertragliche Regelungen

### Geförderte Bildungsteilzeit: Zuschuss zum Teilzeitentgelt

Neben den Teilzeitregelungen und den individuellen Gestaltungsmöglichkeiten mit dem Bildungskonto sehen die Tarifverträge vor, dass die Bildungsteilzeit zusätzlich gefördert werden kann.

Dabei wird zusätzlich zum Teilzeitentgelt, wie bei Altersteilzeit, ein Aufstockungsbetrag gezahlt. Dies kann zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden. Dazu kann auch ein Teil des tariflichen Altersteilzeit-Volumens gemäß der Tarifverträge zum flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ) verwendet werden.

Die Aufstockungsbeträge für Bildungsteilzeit sind dann wie bei der Altersteilzeit zu berechnen und erhöhen das Entgelt auf 74 bis 80 Prozent des vorigen Nettos.

### Durchsetzbarer Anspruch

Was aber tun, wenn Beschäftigte im Qualifizierungsgespräch einen Weiterbildungswunsch äußern und der Arbeitgeber dies ablehnt?

Für diesen Fall sehen die Tarifverträge Bildung einen Mechanismus zur Konfliktlösung vor. Wenn Beschäftigte/r und Arbeitgeber sich über den Qualifizierungsbedarf oder die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen nicht einig werden, können Beschäftigte den Betriebsrat anrufen. Arbeitgeber und Betriebsrat müssen sich dann mit der Angelegenheit befassen und versuchen zu einer einvernehmlichen Lösung zu kommen.

Sollte eine Streitigkeit so nicht ausgeräumt werden können, hat in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten eine paritätische Kommission zu entscheiden. Wenn es auch da zu keiner Einigung kommt, entscheidet eine tarifliche Einigungsstelle.

### Tarifvertragliche Modelle für die persönliche Weiterbildung

Beschäftigte, die sich weiterbilden möchten, einen Berufsabschluss erwerben oder studieren wollen, können sich nach den neuen Regelungen der Tarifverträge Bildung dafür freustellen lassen.

Die Tarifverträge Bildung bieten drei Modelle zur Freistellung:

1. Teilzeit
2. Verblockte Teilzeit
3. Befristetes Ausscheiden mit Rückkehrrecht

Je nach Qualifizierungsmaßnahme und tarifvertraglicher Regelung kann ein solches Freistellungsmodell bis zu sieben Jahre dauern.

Nach einer Freistellung sichern die Tarifverträge eine Rückkehr auf eine mindestens gleichwertige Stelle.

## Neu in Tarifverträgen zur Bildung



Anspruch auf Bildungsteilzeit oder ein Ausscheiden mit Rückkehrrecht haben Beschäftigte, die mehr als fünf Jahre im Betrieb sind oder Auszubildende, die nach ihrer Ausbildung übernommen werden.

Für un- und angelernte Beschäftigte oder Beschäftigte auf Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen ist in den Tarifverträgen vereinbart, dass besondere Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden sollen.

## Beispiele für Bildungsteilzeit



# BILDUNGSTEILZEIT BETRIEBLICH UMSETZEN

## BESCHÄFTIGTE ZU QUALIFIZIERUNG MOTIVIEREN



Gernot H., Techniker und Student

„Ich weiß, was es heißt, sich ohne Abitur und ohne jegliche Unterstützung weiterzubilden. Es ist ein harter Weg, aber ohne Bildung und Abschlüsse hast Du weniger berufliche Sicherheit. Deshalb machte ich gleich nach der Hauptschule die Ausbildung zum Energieelektroniker und danach den Meister im Elektrohandwerk. Kosten: 10.000.-€. Anschließend absolvierte ich die Ausbildung zum Betriebswirt. 500 Stunden Zeit und 2500.-€ habe ich alleine dafür aufgebracht. Heute bin ich über 35 Jahre alt und arbeite an meinem Bachelor of Arts an der Hochschule. Gebiet: Unternehmensführung. Für meine Zukunft musste ich bisher sehr viel Geld und noch mehr Energie investieren. Aber das kann nicht jeder. Deshalb sollen sich Unternehmen stärker beteiligen und diejenigen, die sich weiterbilden wollen, bezahlt von der Arbeit freistellen.“

Beschäftigte wissen heute, dass es ohne Weiterbildung nicht geht. Dabei sind die Motive vielfältig: Manche wollen mit Blick auf ihre Gesundheit aus belastenden Arbeitsplätzen wechseln, um bis zum Rentenalter leistungsfähig zu bleiben. Andere streben einen beruflichen Aufstieg an. Wieder andere wollen frühzeitig vorsorgen, bevor ihr Kompetenzprofil veraltet ist und sie ins berufliche Abseits geraten.

Es ist wichtig, die Kolleginnen und Kollegen auf ihre Möglichkeiten hin zu weisen und für Qualifizierungsmaßnahmen zu motivieren. Im Besonderen geht es um folgende Gruppen:

### FÜR BERUFSTÄTIGE OHNE AUSBILDUNG: ZERTIFIZIERTE ABSCHLÜSSE

Mehr Zeit und Geld für Bildung bedeutet: Wer ohne formale Qualifikation als un- oder angelernte Kraft im Betrieb arbeitet, erhält die Chance, einen qualifizierten Berufsabschluss zu erlangen. Das gilt auch für ausgebildete Beschäftigte, deren Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr gefragt ist oder deren Abschluss inzwischen veraltet ist, weil sie über Jahre nicht in ihrem erlernten Beruf gearbeitet haben.

Beschäftigte ohne Berufsabschluss haben oft keine oder eher schlechte Erfahrungen mit beruflicher Bildung gemacht. Entsprechend groß ist die Hemmung vor dem Schritt in eine berufsqualifizierende Ausbildung.

### FÜR BERUFSEINSTEIGER: GEFÖRDERTER HOCHSCHULABSCHLUSS

Mehr Zeit und Geld für Bildung bedeutet: Junge Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger bekommen die Möglichkeit, nach ihrer Ausbildung zusätzlich einen akademischen Abschluss zu erlangen.

Berufseinsteiger könnten sich nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung für die Dauer eines Hochschulstudiums freistellen lassen, ohne dadurch ihren Übernahmeanspruch zu verlieren.

Das gibt ihnen die Sicherheit, dass sie nach einem Studium nicht auf der Straße stehen und weiterhin einen Fuß im Betrieb haben.

### FÜR FACHKRÄFTE: CHANCEN FÜR AUFSTIEG UND VERÄNDERUNG

Mehr Zeit und Geld für Bildung bedeutet: Für erfahrene Fachkräfte wird es einfacher, sich trotz familiärer oder sonstiger Verpflichtungen für eine Weiterbildung zum Meister, Techniker, Fachwirt oder für einen Masterabschluss zu entscheiden.

Gefördert werden sollen aber nicht nur diese klassischen Fortbildungsberufe. Beschäftigte müssen auch die Möglichkeit haben, sich nach Jahren der Berufstätigkeit noch einmal neu zu orientieren, indem sie zum Beispiel eine weitere Ausbildung absolvieren oder sich durch ein Aufbaustudium spezialisieren.

# BILDUNGSTEILZEIT BETRIEBLICH UMSETZEN

## ALS BETRIEBSRAT AKTIV FÜR MEHR BILDUNG



Michele Z., Schweißer

„Dass ich damals nach der Hauptschule meine Ausbildung zum KFZ-Mechaniker abgebrochen habe, bereue ich heute sehr. Damals fehlte mir halt der Durchblick. Obwohl ich in den letzten 16 Jahren viel praktische Erfahrung gesammelt habe und gute Arbeit mache, hängele ich mich seitdem von Job zu Job.

Ich würde jetzt gerne den Berufsabschluss nachholen, um auch das theoretische Rüstzeug zu besitzen. Dafür hätte ich zwei Jahre von Hartz 4 leben müssen, weil ich viel Zeit in den Unterricht investieren müsste. Das ging aber nicht, weil ich meine kranke Mutter mitfinanzieren muss. Wer sich qualifizieren will, muss finanziell abgesichert sein. Mit der neuen Bildungsteilzeit eröffnen sich mir jetzt ganz neue Möglichkeiten.

Ich packe das jetzt an!“

### 1. Beteiligungsrechte des Betriebsrates nutzen

Die Tarifverträge Bildung regeln individuelle Ansprüche, auf die sich jede/r Einzelne berufen kann. Noch wirkungsvoller ist die betriebliche und persönliche Weiterbildung, wenn sie im Betrieb systematisch und dauerhaft Thema ist und aktiv gefördert wird.

Neben den Rechten des Betriebsrates aus dem Betriebsverfassungsgesetz sind deshalb auch im Tarifvertrag Mitwirkungs-, Informations- und Beratungsrechte des Betriebsrates geregelt.

### Rechte des Betriebsrats im Tarifvertrag

#### ■ Unterrichtung über Veränderungen

Der Arbeitgeber unterrichtet den Betriebsrat gemäß §§ 90 ff. BetrVG über die Planung von technischen Anlagen, die Änderung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder deren Neueinführung oder die Änderung von Arbeitsplätzen rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen.

#### ■ Feststellung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs

Auf der Grundlage der geplanten und erwarteten Veränderungen des Betriebes ist der künftige betriebliche Qualifikationsbedarf vom Arbeitgeber festzustellen und mit dem Betriebsrat zu beraten. Bei diesen Beratungen sind gemäß § 92 BetrVG anhand des gegenwärtigen und des künftigen Personalbedarfs Maßnahmen der Qualifizierung darzustellen und der Betriebsrat anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

#### ■ Persönlicher Qualifikationsbedarf

Hinsichtlich der Maßnahmen gemäß § 2 Nr. 5 (persönliche berufliche Weiterbildung) soll der Betriebsrat mindestens einmal jährlich Weiterbildungswünsche der Beschäftigten ermitteln und diese dokumentieren.

#### ■ Vorschläge des Betriebsrats

Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung von Maßnahmen und ihre Durchführung machen.

#### ■ Qualifizierungsplan

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen einen jährlichen Qualifizierungsplan vereinbaren.

### 2. Weiterbildung attraktiv machen – zusätzliche Förderung vereinbaren

Ziel der IG Metall war, ein attraktives Modell für die persönliche Weiterbildung zu ermöglichen. Dazu gehört auch, dass das Einkommen während der Weiterbildung so hoch ist, dass es sich viele Beschäftigte auch leisten können eine Weiterbildung zu machen.

Die betriebliche Umsetzung der Bildungsteilzeit sollte deshalb im besten Falle auch eine zusätzliche Förderung z.B. in Form einer Aufstockung des Teilzeitentgeltes beinhalten.

Die Tarifverträge zu Altersteilzeit und die Tarifverträge Bildung ermöglichen, Fördergelder aus der Altersteilzeit für die Förderung von Bildungsteilzeit zu verwenden. Das kann in drei Formen geschehen:

### Förderung der Bildungsteilzeit nach TV FlexÜ

- Freiwillige Betriebsvereinbarung: Gem. § 14 Abs. 2 TV FlexÜ kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung geregelt werden, dass ein Teil des Altersteilzeitvolumens für eine wertgleiche Förderung der Bildungsteilzeit verwendet wird.
- Wenn ein Arbeitgeber berechnete Anträge auf Altersteilzeit über die Quote von 2 Prozent hinaus ablehnt, und die 4-Prozent-Quote ist nicht erfüllt, dann hat er gem. § 12.3.2 des TV FlexÜ ein wertgleiches Finanzierungsvolumen für andere Maßnahmen, zum Beispiel für Bildungsteilzeit, zu verwenden.
- Der Tarifvertrag FlexÜ lässt im § 12.3.3 auch zu, dass der Arbeitgeber die Ansprüche auf Altersteilzeit auf 1,5 Prozent begrenzt. In einem solchen Fall muss er ein konkretes wertgleiches Angebot für Demographie orientierte Maßnahmen machen, z. B. die wertgleiche Förderung von Bildungsteilzeit sein.

## ALS BETRIEBSRAT AKTIV FÜR MEHR BILDUNG

### 3. Betriebsvereinbarungen abschließen

Die tarifvertraglichen Regelungen lassen den Betriebsparteien Gestaltungsmöglichkeiten bei der Umsetzung der Bildungsteilzeit. Das gilt für die Ermittlung des Bildungsbedarfes genauso wie für die Frage der zusätzlichen Finanzierung für eine Bildungsteilzeit. Es empfiehlt sich, die Abläufe und Verfahren mit dem Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung zu vereinbaren.

#### Eckpunkte für eine Betriebsvereinbarung:

- Verfahren zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes
- Verfahren und Zeitpunkt zur Ermittlung des persönlichen Qualifikationsbedarfes der Beschäftigten durch den Betriebsrat
- Verfahren und Form des betrieblichen Qualifizierungsplans
- Zeitpunkt und Leitlinien für jährliches Qualifizierungsgespräch
- Eckpunkte + Muster einer Bildungsvereinbarung
- Verfahren zur Führung von Bildungskonten einschl. Absicherung
- Verfahren zur Bildung von Ansparguthaben für eine persönliche Weiterbildung und Übertragung in das Bildungskonto
- Verfahren für Wechsel in Teilzeitarbeit und Rückkehr nach Bildungsteilzeit bzw. Ausscheidensvereinbarung
- Förderung der Bildungsteilzeit: Zufluss von Mitteln, Verfahren, ggf. Auswahlkriterien

### Worum geht es eigentlich bei der Bildungsteilzeit?

Beschäftigte, die eine persönliche berufliche Weiterbildung absolvieren wollen, können dafür jetzt von der Arbeit freigestellt werden. Dabei haben sie die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten. Die Teilzeit kann auch in geblockter Form genommen werden. Die Beschäftigten können aber auch mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass sie eine Zeit lang ganz ausscheiden. In beiden Fällen haben sie danach ein Rückkehrrecht auf den alten Arbeitsplatz oder eine mindestens gleichwertige Vollzeitstelle.

### Und was ist persönliche Weiterbildung?

Bei persönlicher Weiterbildung geht es um Qualifizierungen, die Beschäftigte selber wünschen, um sich beruflich weiterzuentwickeln oder ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt langfristig zu sichern und zu verbessern. Damit unterscheidet sie sich von betrieblich notwendigen Qualifizierungen, für die der Betrieb weiter die Kosten übernehmen und die Beschäftigten von der Arbeit freistellen muss. Die persönliche Weiterbildung ist zum Beispiel für junge Leute gedacht, die nach der Ausbildung studieren möchten. Oder für Facharbeiterinnen und -arbeiter, die schon einige Zeit berufstätig sind und einen Zusatzabschluss wie Meister oder Techniker machen wollen. Oder für Un- oder Angelernte, die einen Berufsabschluss erwerben wollen. Die persönliche Weiterbildung sollte grundsätzlich geeignet sein, eine neue Tätigkeit im bisherigen Betrieb auszuüben. Sie soll aber auch dann möglich sein, wenn aktuell kein konkreter Bedarf besteht. Bisher hatten Beschäftigte für solche Qualifizierungen keinen Anspruch auf Freistellung, sondern mussten kündigen.

### Wer kann in Bildungsteilzeit gehen?

Voraussetzung dafür ist, dass jemand schon mindestens fünf Jahre in der Firma ist. Wer gerade seine Ausbildung abgeschlossen hat und übernommen

wurde, kann auch direkt Bildungsteilzeit vereinbaren. Der Betriebsrat soll mindestens einmal pro Jahr die Weiterbildungswünsche ermitteln und mit dem Arbeitgeber einen Qualifizierungsplan vereinbaren. Für Un- und Angelernte müssen besondere Förderprogramme aufgelegt werden.

### Was ist, wenn der Arbeitgeber Bildungsteilzeit ablehnt?

Dann kann der oder die Beschäftigte sich an den Betriebsrat wenden. Arbeitgeber und Betriebsrat müssen sich damit befassen und versuchen, eine Lösung zu finden. Gelingt das nicht, kann der Betriebsrat den Konflikt vor eine paritätische Kommission und, wenn das zu keinem Ergebnis führt, eine tarifliche Einigungsstelle bringen.

### Wie lange kann man Bildungsteilzeit machen?

Sowohl eine Bildungsteilzeit als auch ein komplettes Ausscheiden mit Wiedereinstellungsgarantie sind bis zu sieben Jahre möglich. Bei Bildungsteilzeit erhalten Beschäftigte während der gesamten Laufzeit mindestens 50 Prozent ihres vorherigen Vollzeitverdienstes weiter.

### Gibt der Arbeitgeber Zuschüsse?

Es kann betrieblich vereinbart werden, berufliche Bildung zu fördern. Zuschüsse kann es zum Beispiel geben, wenn die Quote für die Altersteilzeit nicht ausgeschöpft wird. Denn dann müssen die nicht genutzten Mittel anderweitig im Interesse der Beschäftigten verwendet werden. Beschäftigte können in einem gewissen Umfang auch angesparte Zeitguthaben und Urlaubs- und Weihnachtsgeld nutzen, um ihr Entgelt während der Bildungsteilzeit aufzustoßen.

# DIE WICHTIGSTEN GESETZLICHEN RECHTE FÜR BETRIEBSRÄTE

Das Betriebsverfassungsgesetz räumt den Betriebsräten umfassende Rechte bei Fragen der Personalplanung und Weiterbildung der Beschäftigten ein. Hier ein Überblick:

## **BetrVG § 92 Personalplanung**

(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf, sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.

(2) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für Maßnahmen im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b, insbesondere für die Aufstellung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

## **BetrVG § 92a Beschäftigungssicherung**

(1) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen. Diese können insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, die Qualifizierung der Arbeitnehmer, Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen sowie zum Produktions- und Investitionsprogramm zum Gegenstand haben.

(2) Der Arbeitgeber hat die Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten. Hält der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats für ungeeignet, hat er dies zu begründen; in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern erfolgt die Begründung schriftlich. Zu den Beratungen kann der Arbeitgeber oder der Betriebsrat einen Vertreter des Arbeitsamtes oder des Landesarbeitsamtes hinzuziehen.

## **BetrVG § 96 Förderung der Berufsbildung**

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben im Rahmen der betrieblichen Personalplanung und in Zusammenarbeit mit den für die Berufsbildung und den für die Förderung der Berufsbildung zuständigen Stellen die Berufsbildung der Arbeitnehmer zu fördern. Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbedarfsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs zu beraten. Hierzu kann der Betriebsrat Vorschläge machen.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Arbeitnehmern die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ermöglicht wird. Sie haben dabei auch die Belange älterer Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigter und von Arbeitnehmern mit Familienpflichten zu berücksichtigen.

## **§ 97 Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung**

(1) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten.

(2) Hat der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Kommt eine Einigung nicht zu Stande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

## **BetrVG § 98 Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen**

(1) Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.

(2) Der Betriebsrat kann der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person widersprechen oder ihre Abberufung verlangen, wenn diese die persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt.

(3) Führt der Arbeitgeber betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung durch oder stellt er für außerbetriebliche Maßnahmen der Berufsbildung Arbeitnehmer frei oder trägt er die durch die Teilnahme von Arbeitnehmern an solchen Maßnahmen entstehenden Kosten ganz oder teilweise, so kann der Betriebsrat Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern des Betriebs an diesen Maßnahmen der beruflichen Bildung machen.

(4) Kommt im Fall des Absatzes 1 (Mitbestimmung bei der Durchführung) oder über die nach Absatz 3 (Durchführung bzw. Freistellung und Kostenübernahme) vom Betriebsrat vorgeschlagenen Teilnehmer eine Einigung nicht zu Stande, so entscheidet

die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(5) Kommt im Fall des Absatzes 2 eine Einigung nicht zu Stande, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Bestellung zu unterlassen oder die Abberufung durchzuführen. Führt der Arbeitgeber die Bestellung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider durch, so ist er auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht wegen der Bestellung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen; das Höchstmaß des Ordnungsgeldes beträgt 10.000 Euro. Führt der Arbeitgeber die Abberufung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass der Arbeitgeber zur Abberufung durch Zwangsgeld anzuhalten sei; das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 250 Euro. Die Vorschriften des BBIG über die Ordnung der Berufsbildung bleiben unberührt.

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend, wenn der Arbeitgeber sonstige Bildungsmaßnahmen im Betrieb durchführt.

# MATERIALHINWEISE

Zur Ansprache von Kolleginnen und Kollegen bieten wir Flyer für verschiedene Beschäftigtengruppen an. Sie informieren über die Möglichkeiten der Bildungsteilzeit und motivieren zur Weiterbildung.



**Nach der Ausbildung direkt durchstarten: Bildungsteilzeit nutzen**

8-seitiger Flyer

Für Berufseinsteiger direkt nach der Ausbildung.



**Karriere durch Qualifizierung: Bildungsteilzeit nutzen**

8-seitiger Flyer

Für erfahrene Fachkräfte.



**Zweite Chance nutzen: Mit Bildungsteilzeit**

8-seitiger Flyer

Für An- und Ungelernte mit geringen formalen Qualifikationsniveau.



**Handlungshilfe für Betriebsräte Nr. 28**

Bildung und Qualifizierung werden immer wichtiger für die Zukunft der Betriebe und Arbeitsplätze. Das macht die Aus- und Weiterbildung zu einem Top-Thema für Betriebsräte. Und das geht besser mit einem speziellen Bildungsausschuss im Betriebsrat. Wie man einen Bildungsausschuss einrichtet und welche Rechte er hat ist Thema der Handlungshilfe Nr. 28.



**Horizonte erweitern – Perspektiven eröffnen. Weiterbildungsmöglichkeiten für Beschäftigte.**

Die Handlungshilfe für Betriebsräte gibt einen Überblick über die Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Beschäftigte. Betriebsräte finden darin alle Informationen, um Beschäftigte beraten und ihnen einen Überblick über die Möglichkeiten der Weiterbildung geben zu können.



**Aufstiegsfortbildung. Praxisnahe Weiterbildung mit anerkannten Abschlüssen für kaufmännische Angestellte.**

Der Flyer beinhaltet einen Überblick über die verschiedenen Fortbildungsangebote sowie Antworten auf die wichtigsten Fragen.



**Frauen auf Erfolgskurs. Infos und Tipps zur beruflichen Entwicklungsperspektive von Frauen**

Viele Unternehmen reden vom Fachkräftemangel, vernachlässigen aber das große Potential von weiblichen Beschäftigten. Die Broschüre enthält viele Infos und Hinweise zum Weg in den Beruf und zu Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten.



Herausgeber:  
IG Metall Vorstand  
Wilhelm-Leuschner-Straße 79  
60329 Frankfurt am Main  
E-Mail: [kampagnen@igmetall.de](mailto:kampagnen@igmetall.de)  
[www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)

**WIR FÜR MEHR**

32069-56804