

Reinhard Bahn Müller, Markus Hoppe

Betriebliche Weiterbildung im Kontext tariflicher Qualifizierungsbestimmungen im öffentlichen Dienst

**Ergebnisse einer Befragung von Führungskräften und Personalräten im
Sommer 2010**

Inhalt

1. **Die empirische Basis**
2. **Die tariflichen Qualifizierungsbestimmungen des § 5 TVöD/TV-L**
3. **Tarifbindung im öD und Weiterbildungsbeteiligung**
4. **Die Institutionalisierung von PE und WB im öD**
5. **Institutionalisierte Formen der Mitarbeiterkommunikation**
6. **Bedarfsgerechtigkeit des WB-Angebots**
7. **Bewertung der Weiterbildung in den Verwaltungen**
8. **Zusammenarbeit der Betriebsparteien und Stellenwert von Weiterbildung in der Arbeit der Personalvertretung**
9. **Bewertung und betrieblicher Umgang mit den Tarifbestimmungen**
10. **Wirkungen des § 5 TVöD**
11. **Tarifkonformität der Umsetzung: Die Sicht der Betriebsparteien**
12. **Gesamtbewertung und Veränderungsbedarf**

Ausgegebene und eingegangene Fragebogen

Befragte Verwaltungen

alle Städte und Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohner
alle deutschen Landkreise

Befragter Personenkreis

Personal-/Weiterbildungsverantwortliche
Personalräte

Ausgegebene Fragebogen

Personalräte	2.214
Manager	2.214

Rücklauf absolut

Personalräte	816
Manager	927

Rücklaufquoten

Personalräte	37%
Manager	42%
Einrichtungen	62% (N=1366)
Paare	18% (N=407)

Wer hat geantwortet?

Manager	%
Leiter/in der Einrichtung	3
Dezernats-/Bereichsleiter/in	11
Abteilungsleiter/in	16
Personalleiter/in	46
Verantwortliche/r für Weiterbildungsfragen	21
Mitarbeiter/in der Personal-/Weiterbildungsabteilung	28
Sonstiges	7
Personalräte	
Personalratsvorsitzende(r)	85
Stellvertretende(r) Personalratsvorsitzende(r)	12
Vollständig freigestelltes Personalratsmitglied	12
Teilfreigestelltes Personalratsmitglied	6
Nicht freigestelltes Personalratsmitglied	13
Mitglied des Weiterbildungsausschusses	1

Repräsentativität: Größe der Kommunen

Einwohnerzahl Städte und Gemeinden nach Betriebsgrößenklassen

	Grundgesamtheit *	Sample Kommunen Personalräte		Sample Kommunen Personalmanager	
	Anteil in %	Anteil %	Abweichung Sample/ Grundgesamtheit	Anteil %	Abweichung Sample/ Grundgesamtheit
10.000-12.500	24,7	21,5	-3,2	24,9	0,2
12.500-15.000	17,2	15,7	-1,5	17,4	0,2
15.000-20.000	19,2	17,6	-1,6	20,2	1,0
20.000-50.000	29	30	1	27,3	-1,7
50.000-100.000	5,6	7,8	2,2	4,0	-1,6
mehr als 100.000	4,4	7,5	3,1	6,2	1,8

* Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, Tab. 5.4.

Repräsentativität: Regionale Verteilung der Kommunen

	Grundgesamtheit	Sample Personalräte		Sample Personal/Weiterbildungszuständige	
	Anteil in %	Anteil in %	Differenz Grundgesamtheit/ Sample PR	Anteil in %	Differenz Grundgesamtheit/ Sample PM
Baden-Württemberg	13,0	12,6	-0,4	11,7	-1,3
Bayern	12,8	12,8	0,0	14,2	1,4
Brandenburg	4,0	4,1	0,1	4,5	0,5
Bremen	0,1	0,1	0,0	0	-0,1
Hamburg	0,1	0,1	0,1	0	-0,1
Hessen	8,7	9,5	0,8	9,7	1,0
Mecklenburg-Vorpommern	2,8	3,5	0,7	3,3	0,5
Niedersachsen	14,2	14,7	0,5	13,9	-0,3
Nordrhein-Westfalen	17,8	16,4	-1,4	17,4	-0,4
Rheinland-Pfalz	8,4	8,5	0,1	6,9	-1,5
Saarland	2,1	1,3	-0,8	3,0	0,9
Sachsen	4,2	4,1	-0,1	4,6	0,4
Sachsen-Anhalt	4,6	4,7	0,1	3,5	-1,1
Schleswig-Holstein	5,5	6,0	0,5	5,2	-0,3
Thüringen	1,7	1,6	-0,1	2,1	0,4
<i>Summe</i>	100	100,0	0,3	100,0	0,0

* Kreisfreie Städte und Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern, Quelle: Statistisches Bundesamt

Repräsentativität: Regionale Verteilung der Landkreise

	Grundgesamtheit*	Sample Personalräte		Sample Personal-/ Weiterbildungszuständige	
	Anteil in %	Anteil in %	Differenz Grundgesamtheit/ Sample PR	Anteil in %	Differenz Grundgesamtheit/ Sample PM
Baden-Württemberg	11,6	13,1	1,5	13,0	1,4
Bayern	23,6	27,7	4,1	31,0	7,4
Brandenburg	4,7	4,6	-0,1	3,0	-1,7
Hessen	7,0	10,8	3,8	8,0	1,0
Mecklenburg-Vorpommern	4,0	1,5	-2,5	,0	-4,0
Niedersachsen-Bremen	12,6	10,8	-1,8	12,0	-0,6
Nordrhein-Westfalen	10,3	11,5	1,2	9,0	-1,3
Rheinland-Pfalz	8,0	9,2	1,2	9,0	1,0
Saarland	2,0	,8	-1,2	,0	-2,0
Sachsen	3,3	1,5	-1,8	2,0	-1,3
Sachsen-Anhalt	3,7	3,8	0,1	2,0	-1,7
Schleswig-Holstein	3,7	1,5	-2,2	5,0	1,3
Thüringen	5,6	3,1	-2,5	6,0	0,4
<i>Summe</i>	100,0	99,9	0,1	100,0	0,0

* Statistisches Bundesamt

Repräsentativität: Struktur der Belegschaft

	Grundgesamtheit *		Sample Personalräte		Sample Personalmanager	
	Städte und Gemeinden größer 20.000*	Landkreise	Städte und Gemeinden größer 20.000	Landkreise	Städte und Gemeinden größer 20.000	Landkreise
Anteil Teilzeit	38,8	37	37,4	33,3	41	37,2
Anteil Frauen	57,9	62,1	59,9	59	59,3	58,6
Anteil Beamte	14,7	16,2	11,4	23,3	11,2	21,8
Anteil befristet Beschäftigte			8,1	9,3	8,8	7,5

* Inkl. Ämter u. Verbandsgemeinden.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Personal im öffentlichen Dienst, Fachserie 14, Reihe 6, Tabelle 5.4, Beschäftigte der Gemeinden am 30.06.2009 nach Gemeindegrößenklassen und Beschäftigungsverhältnis

Die Regelungen des § 5 TVöD/TV-L

Eckpunkte des § 5 TVöD

Gemeinsames Interesse von Arbeitgebern und Beschäftigten an hohem Qualifizierungsniveau und Lebenslangem Lernen

Ziele der Qualifizierung:

- Steigerung der Effektivität und Effizienz des ÖD
- Nachwuchsförderung
- Steigerung der beschäftigtenbezogenen Kompetenzen

Formen der Qualifizierung im Sinne des TV:

- (1) *Erhaltungsqualifizierung*
= Fortentwicklung der Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten
- (2) *Fort- und Weiterbildung*
= Erwerb zusätzliche Qualifikationen
- (3) *Qualifizierung für andere Tätigkeiten; Umschulung*
= Arbeitsplatzsicherung
- (4) *Wiedereinstiegsqualifizierung*
= Einarbeitung bei längerer Abwesenheit

Eckpunkte des § 5 TVöD

Anspruch auf Qualifizierungsgespräch zur Klärung des Qualifizierungsbedarfs,

Jedoch: kein Anspruch auf Qualifizierung

Ausnahme: Beschäftigte im Erziehungsdienst (West) 2,5 Tage zur Vorbereitung und/oder Qualifizierung Qualifizierungszeit gilt als Arbeitszeit (§ 56 TVöD BT-V)

Vom Arbeitgeber veranlasste Qualifizierungsmaßnahme werden grundsätzlich von ihm bezahlt

Jedoch: Eigenbeitrag der Beschäftigten möglich.

Bedingung: Qualifizierungsvereinbarung sowie faire Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens

Eckpunkte des § 5 TVöD

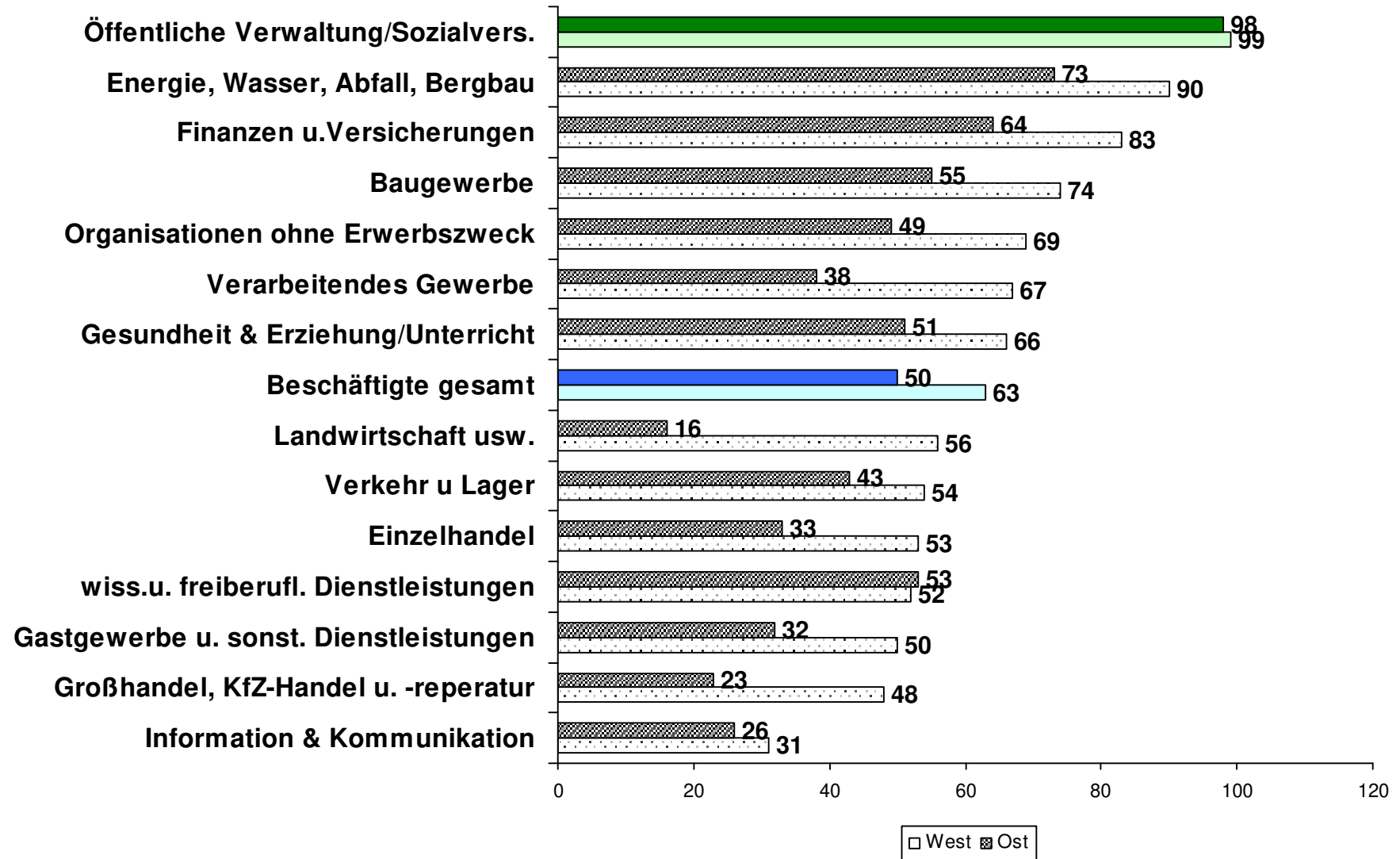
Dokumentation und schriftliche Bestätigung der Teilnahme

Diskriminierungsverbot: Gleichberechtigte Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten

Möglichkeit zum Abschluss einer konkretisierenden DV, jedoch keine Verpflichtung

Tarifbindung im ÖD

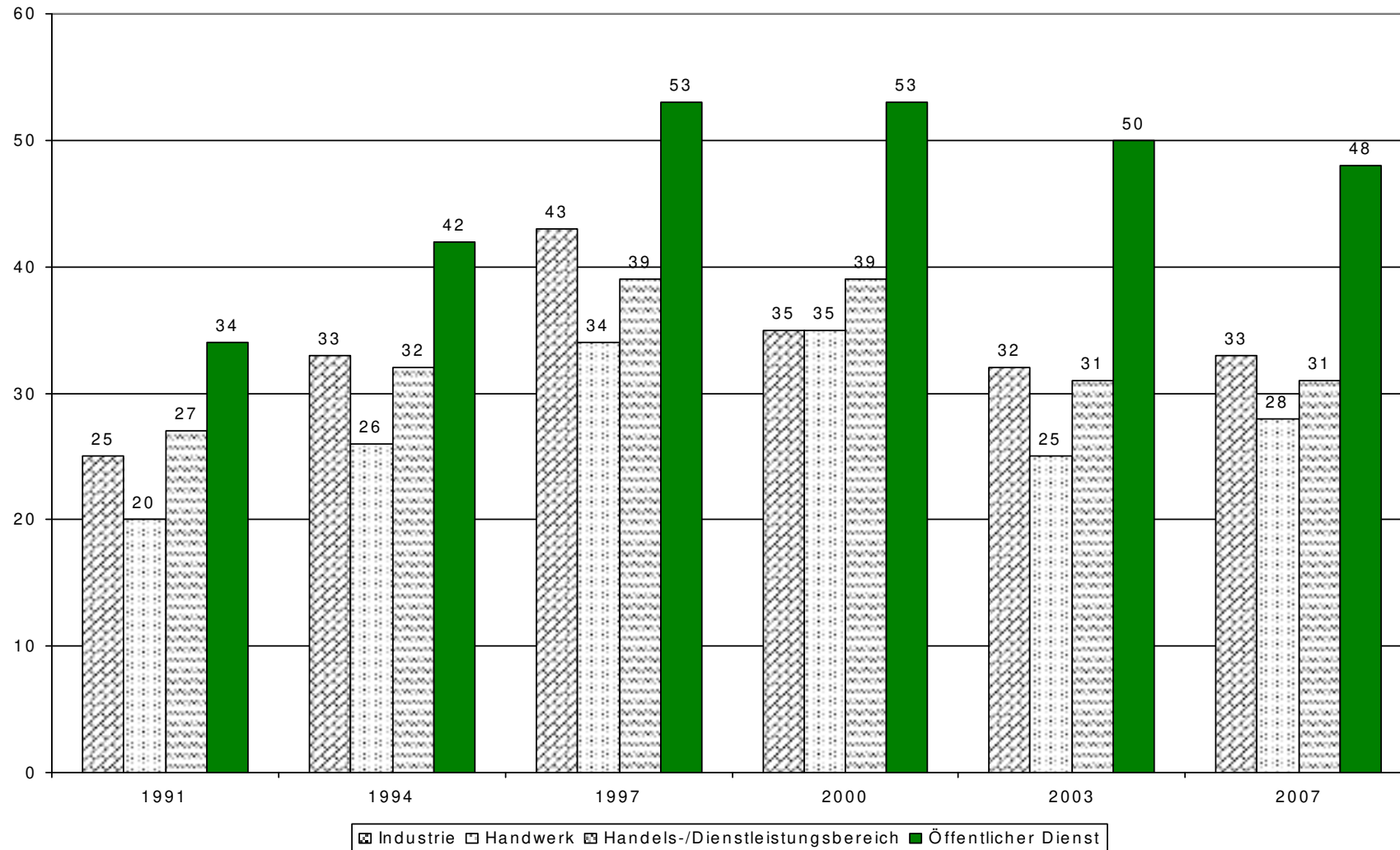
Tarifbindung der Beschäftigten 2010 nach Branchen (Branchen- und Firmentarifverträge)



Weiterbildungsbeteiligung im ÖD

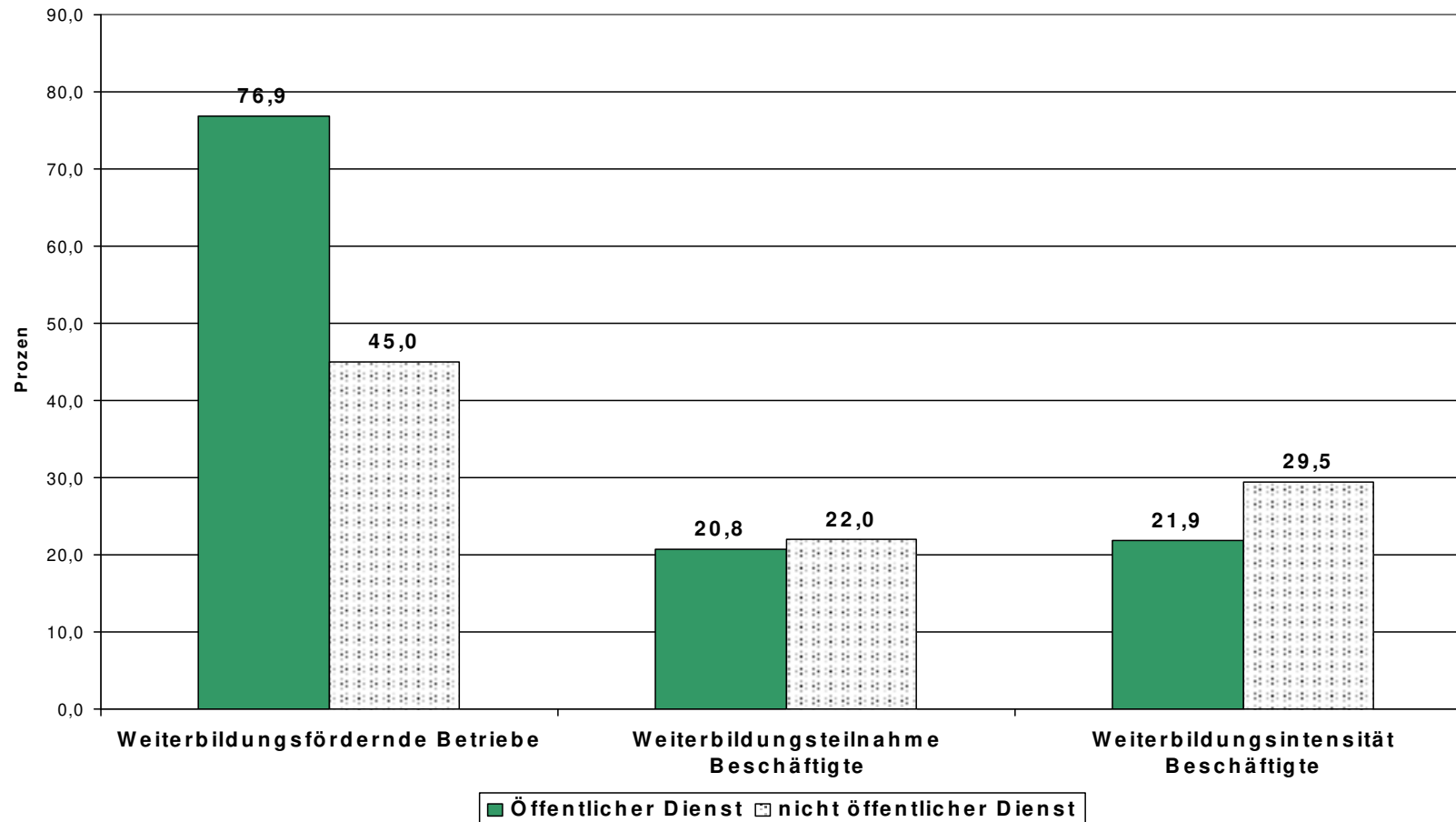
Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach Wirtschaftszweigen 1991 bis 2007

(Beschäftigtenbefragung Berichtssystem Weiterbildung; Angaben in Prozent)



Quelle: TNS Infratest: Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland.
Eckdaten zum BSW-AES 2007, München 2008

Weiterbildungsfördernde Betriebe, Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Weiterbildungsintensität im öffentlichen Dienst und im nicht öffentlichen Dienst 2007 (IAB-Betriebspanel, eigene Berechnungen; Angaben in Prozent)

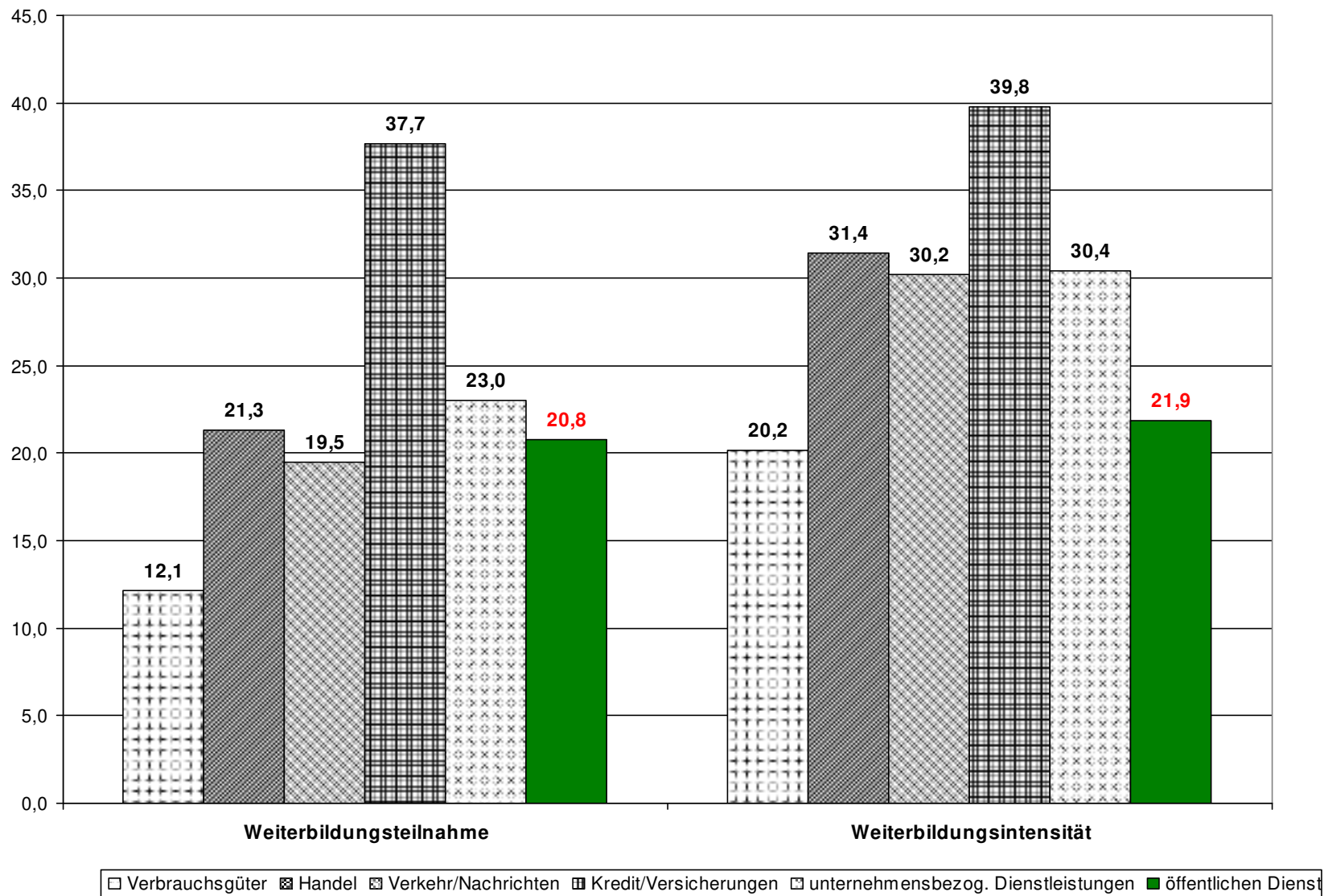


* Weiterbildungsbeteiligung: Anzahl der an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Personen./.
Gesamtzahl der Beschäftigten der Branche

** Weiterbildungsintensität: Anzahl der an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Personen./.
Gesamtzahl der Beschäftigten in weiterbildungsfördernden Betrieben

Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen

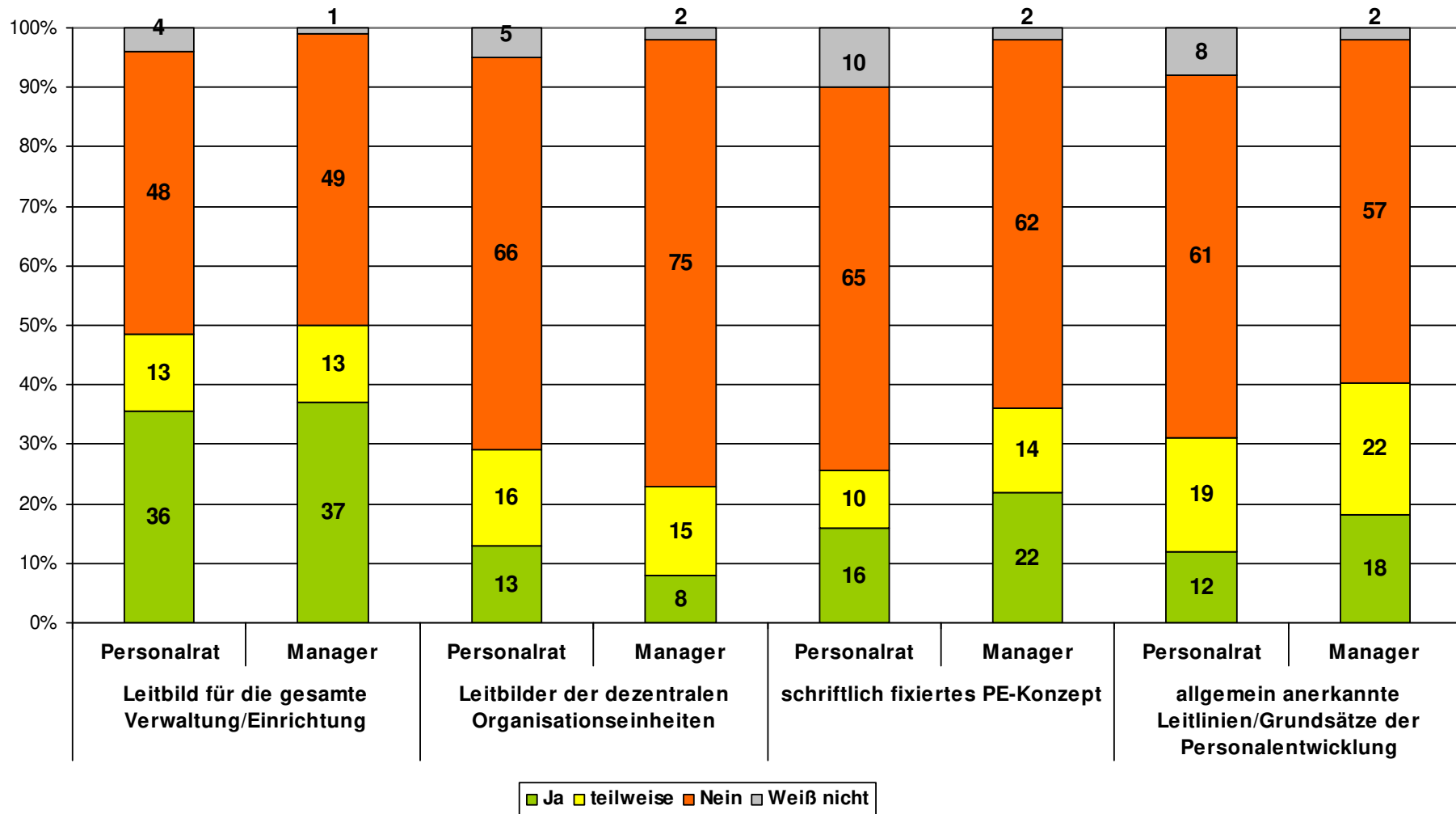
Weiterbildungsteilnahme und -intensität nach Branchen 2007



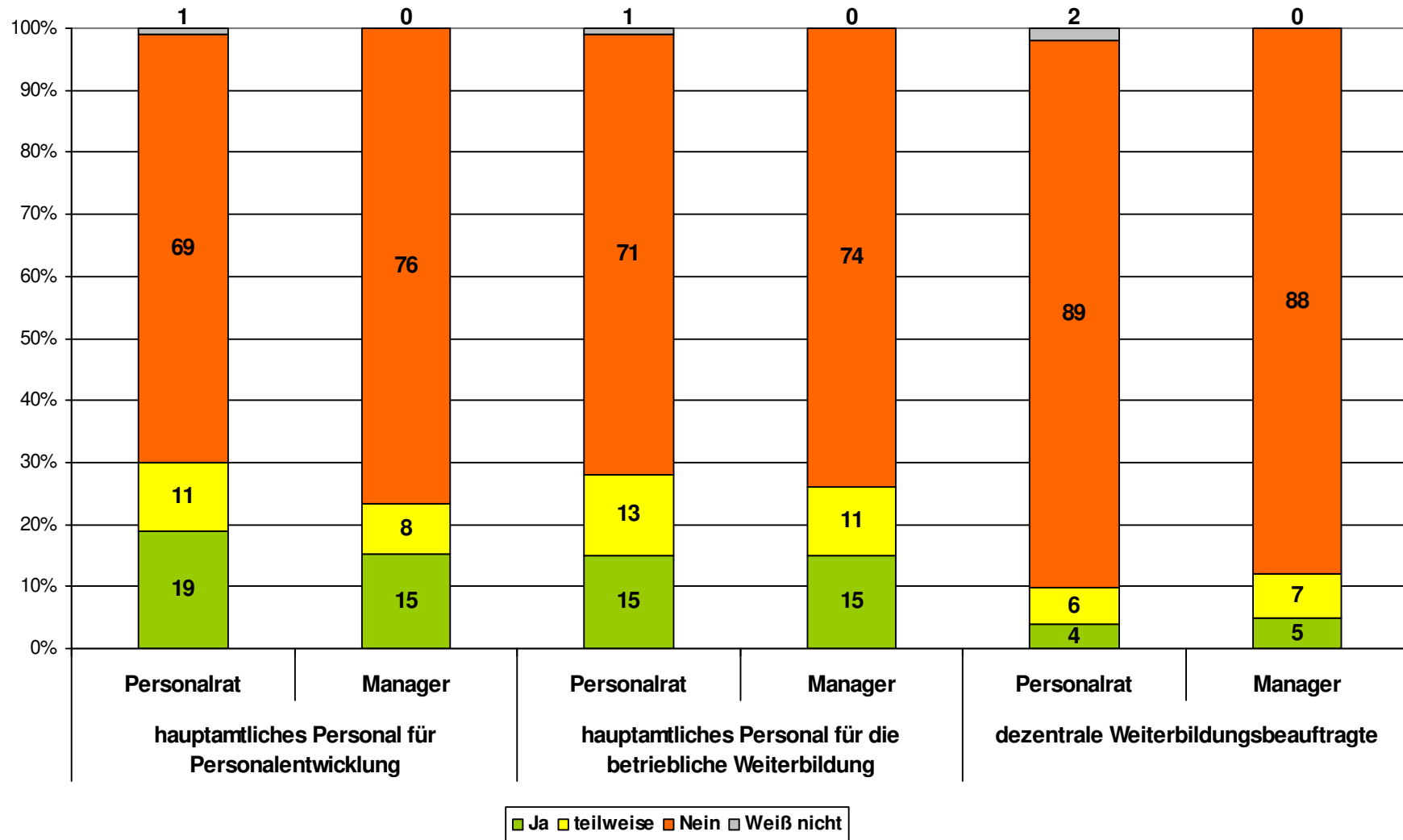
Quelle: IAB Betriebspanel, eigene Berechnungen

Institutionalisierung von Personalentwicklung, und Weiterbildung im ÖD

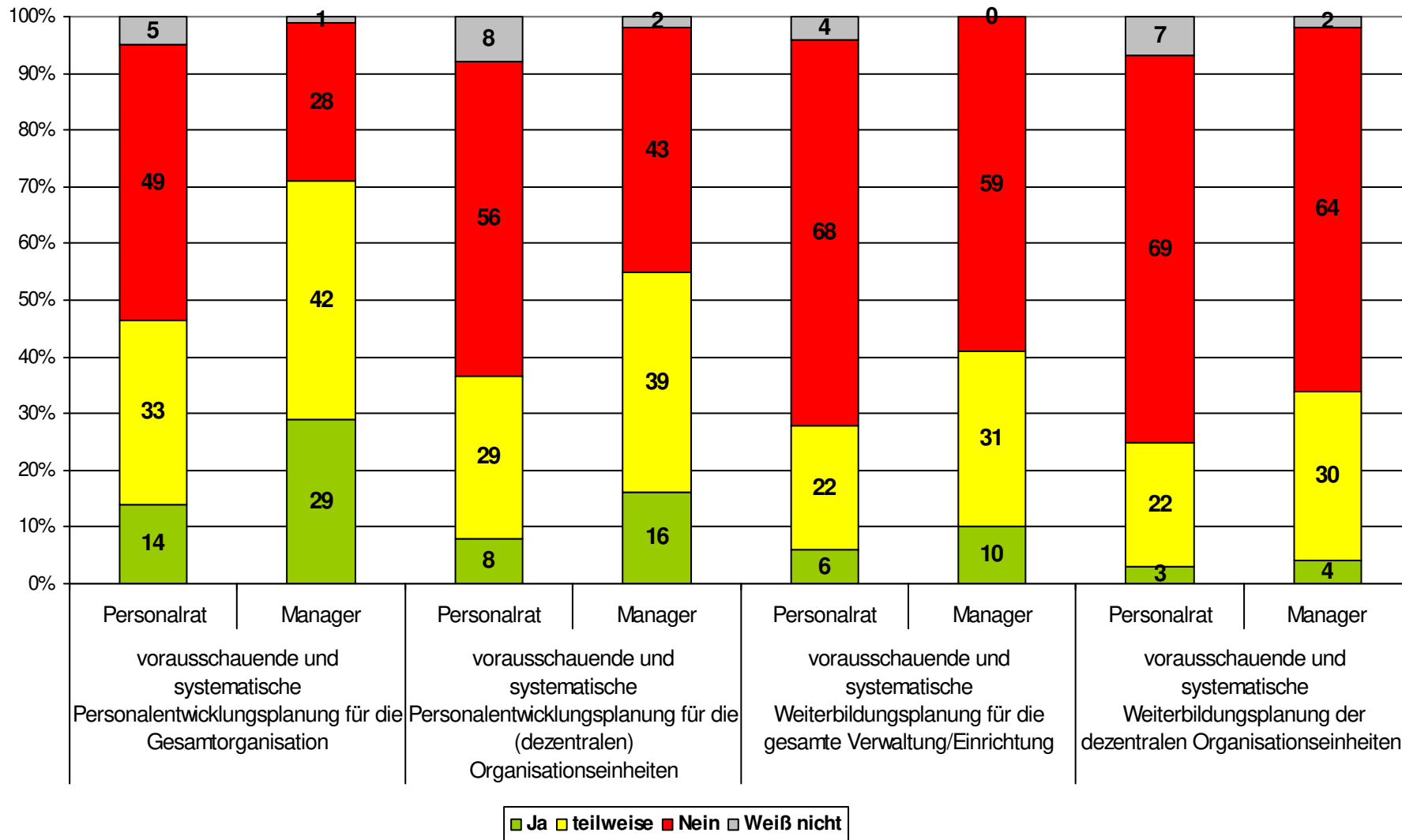
Gibt es in Ihrer Verwaltung...



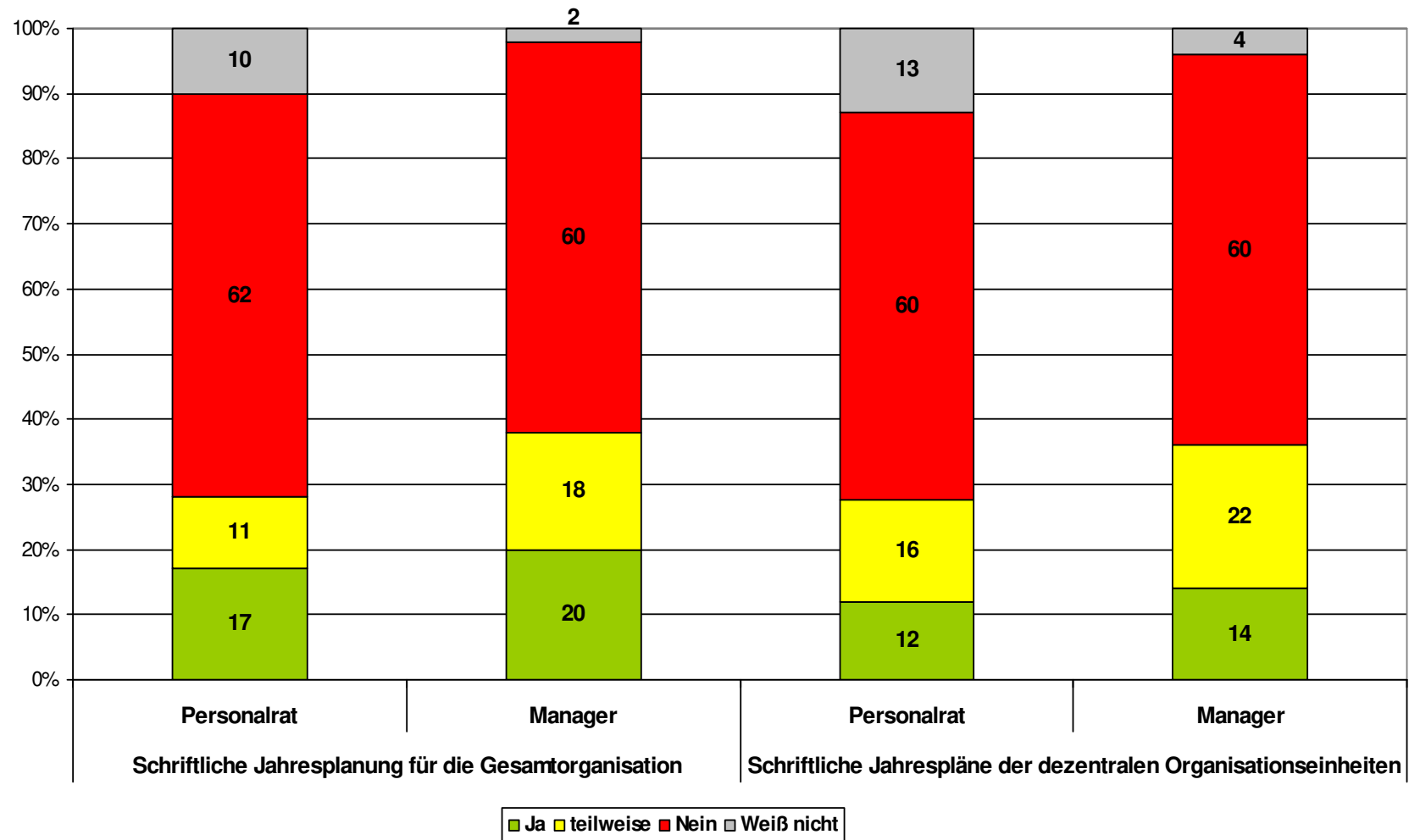
Gibt es in Ihrer Verwaltung...



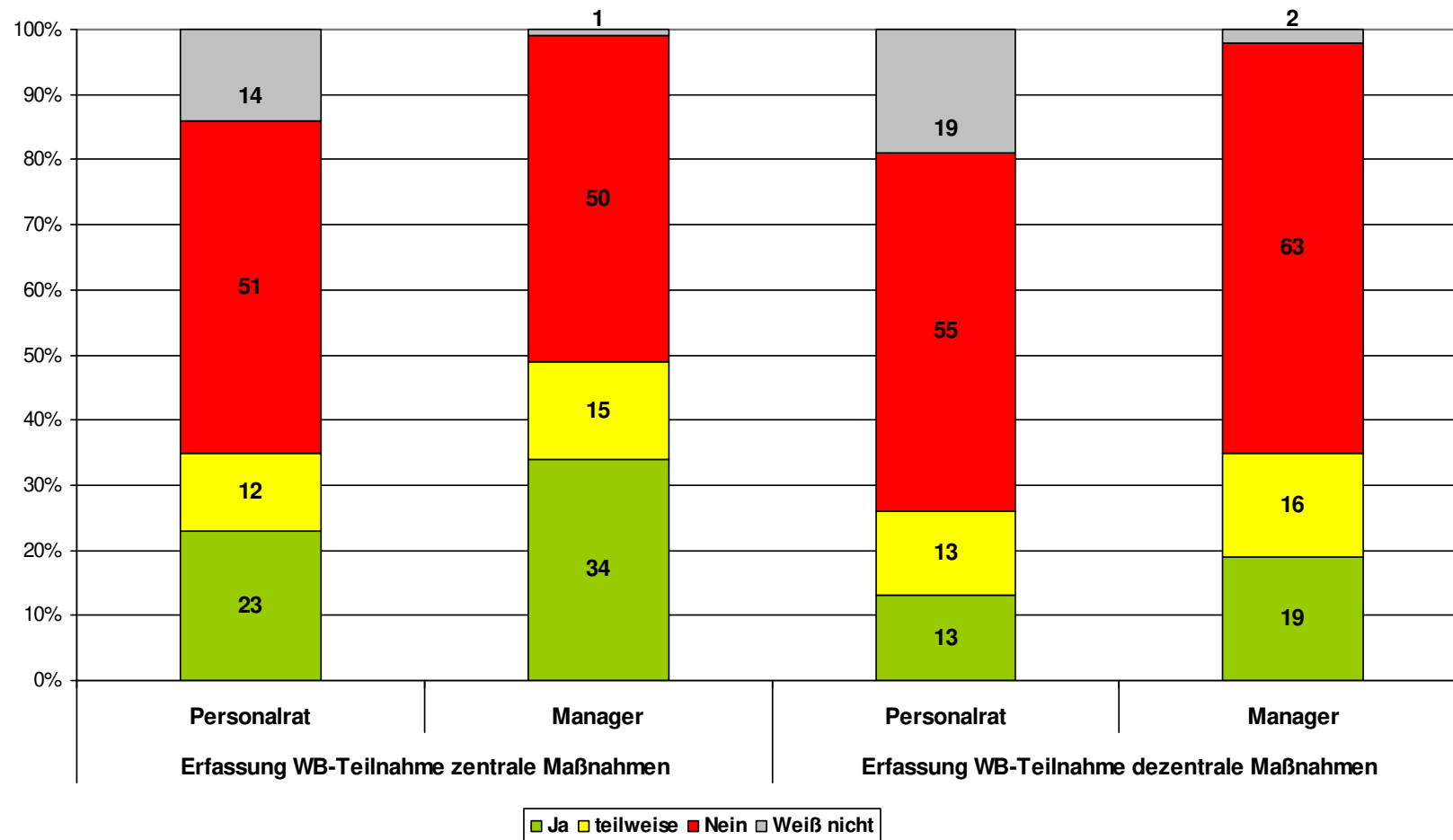
Gibt es in Ihrer Verwaltung...



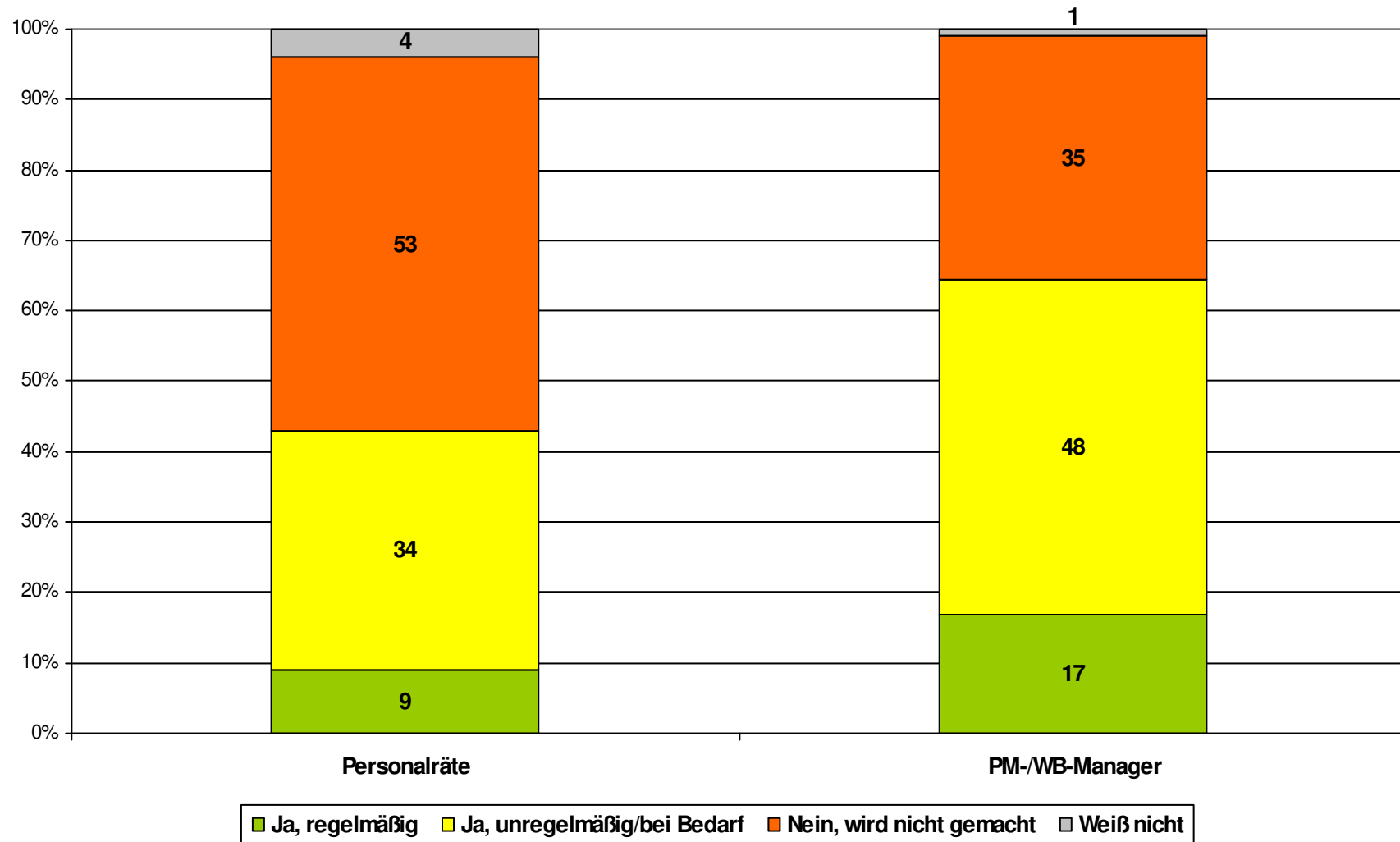
Gibt es in Ihrer Verwaltung...



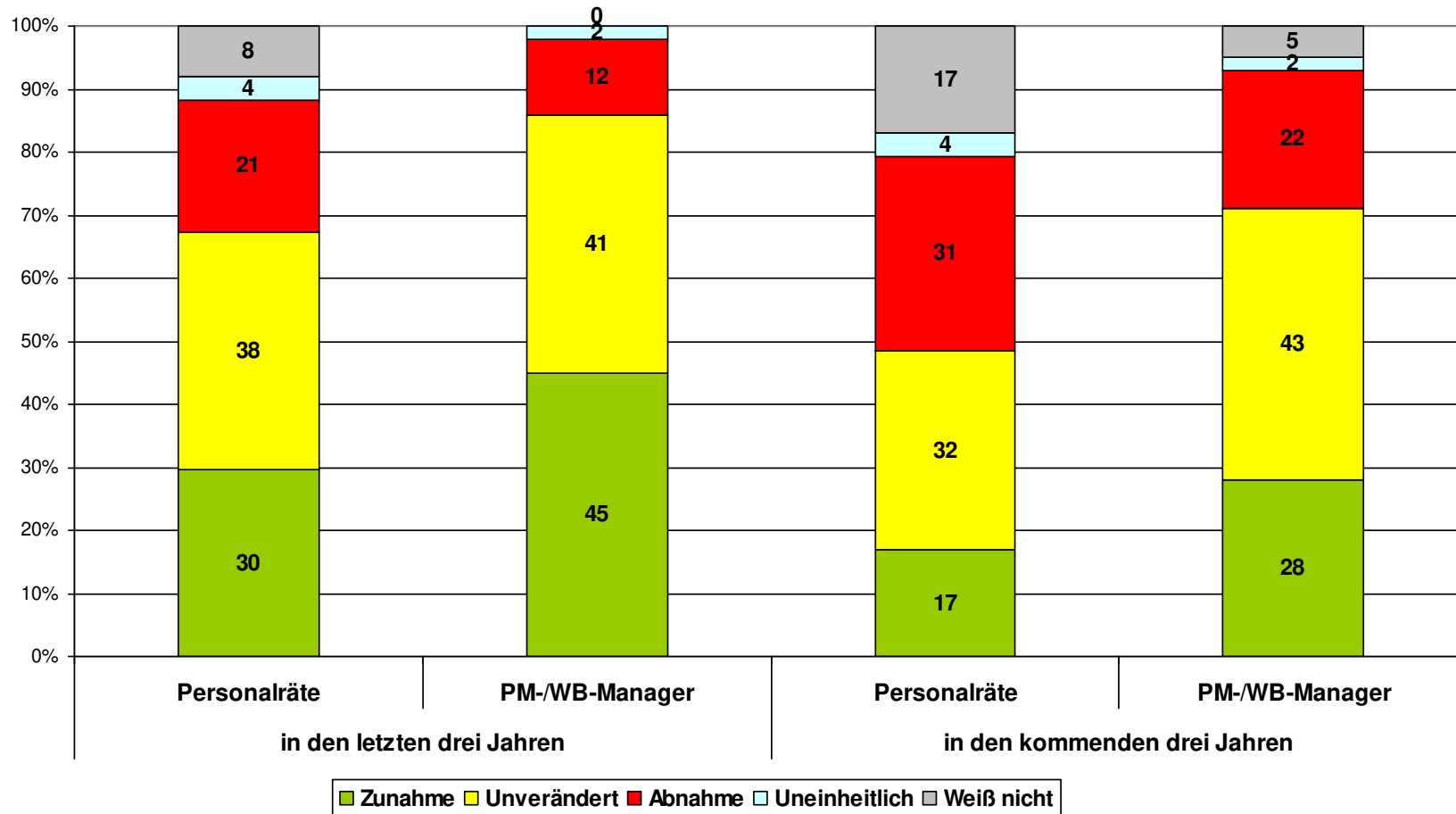
Gibt es in Ihrer Verwaltung...



Wird der Weiterbildungsbedarf regelmäßig ermittelt?



Entwicklung der Weiterbildungsbudgets



Institutionalisierte Formen der Mitarbeiterkommunikation

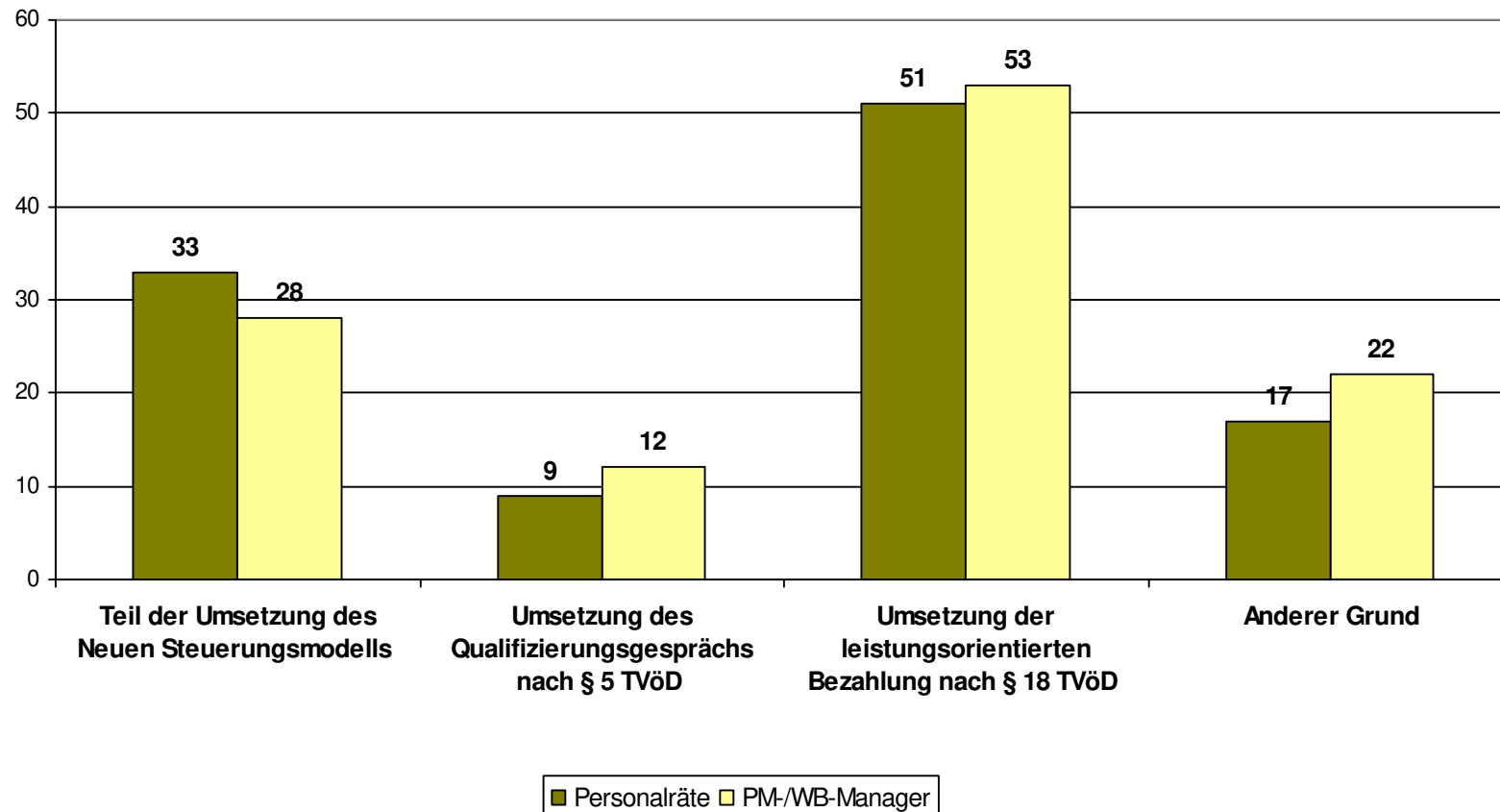
**Mitarbeitergesprächen,
Qualifizierungsgespräche,
LOB-Gespräche**

Verbreitung von Qualifizierungs- bzw. Mitarbeitergesprächen, Gesprächshäufigkeit und durchschnittlicher Deckungsgrad der geführten Gespräche

		Manager	Personalräte
Angebot von Qualifizierungsgesprächen und/oder MAGs in der Verwaltung grundsätzlich vorhanden	Ja	59	56
	Geplant	16	11
	Nein	21	25
	Weiß nicht	3	6
Durchführungshäufigkeit der Gespräche	regelmäßig	70	61
	Unregelmäßig/ bei Bedarf	30	37
	Weiß nicht	0	2
Anteil Beschäftigte, mit denen Gespräche regelmäßig geführt werden		59	48

Ca. 70% aller Beschäftigten führen keine Qualifizierungsgespräche!

Anlass der Einführung von Qualifizierungs-/Mitarbeitergesprächen



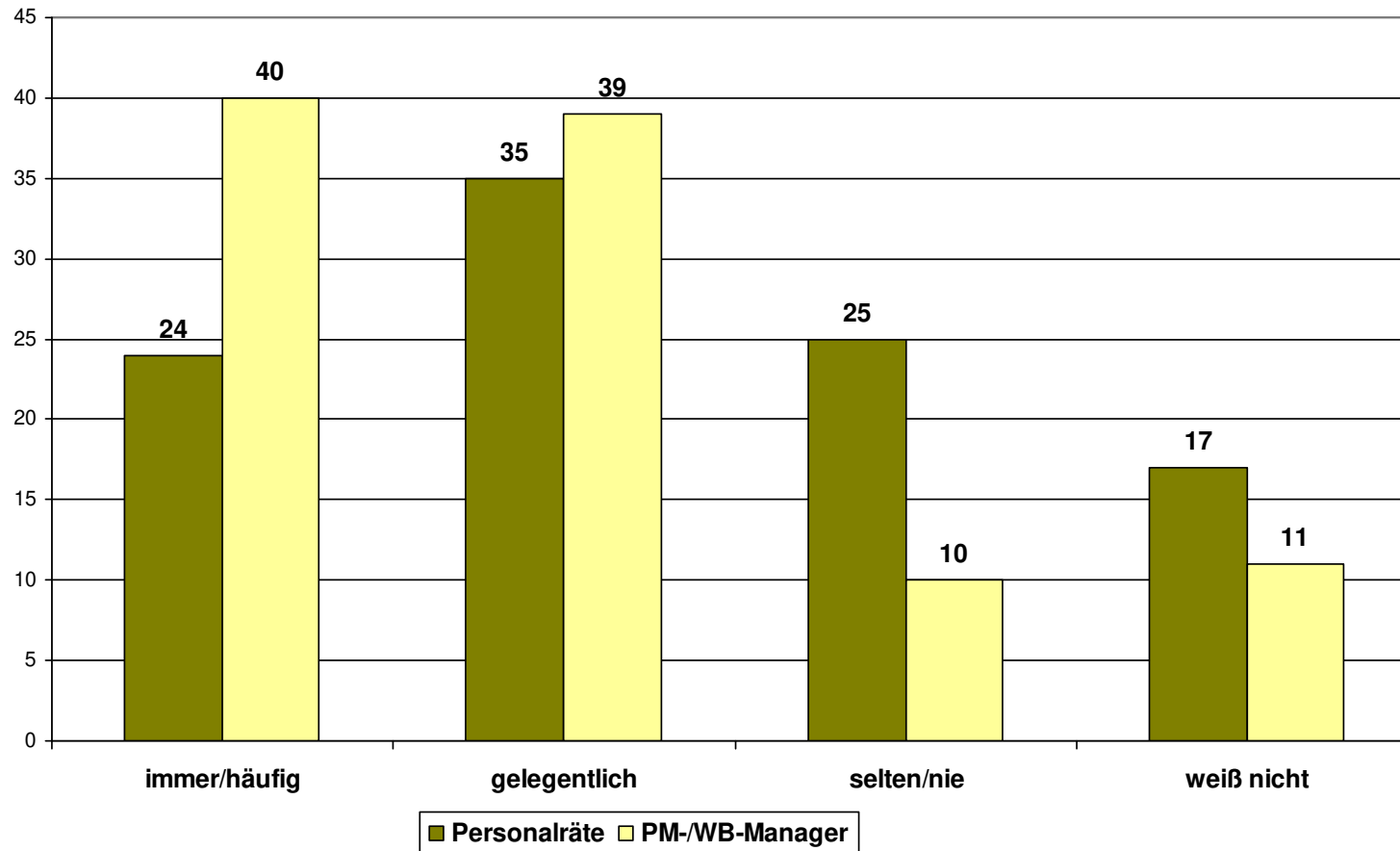
Verbreitung von LOB-Gesprächen und durchschnittlicher Deckungsgrad innerhalb der Verwaltungen

		Manager	Personalräte
Werden LOB-Gespräche geführt?	Ja	72	69
	Nein	27	30
	Weiß nicht	0	1
Anteil Beschäftigte , mit denen LOB-Gespräche regelmäßig geführt werden (Durchschnitt)		89	85

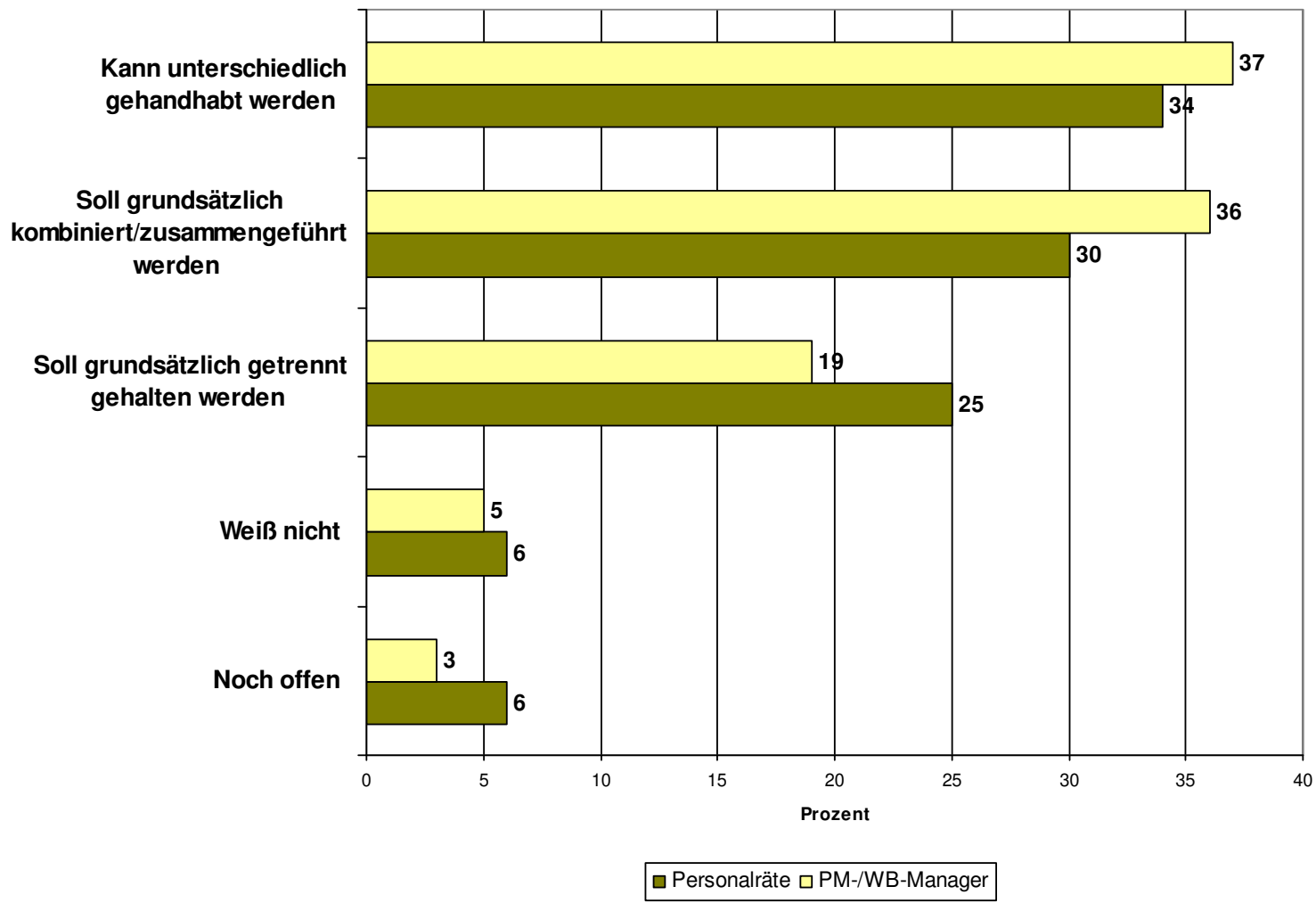
Eingesetzte Methoden der Leistungsbemessung

		Manager	Personalräte
Systematische Leistungsbewertung	Ausschließlich	54	53
	Überwiegend	16	16
	Etwa hälftig	3	2
	Weniger als hälftig/gar nicht	27	29
Zielvereinbarungen	Ausschließlich	17	21
	Überwiegend	8	10
	Etwa hälftig	3	2
	Weniger als hälftig/gar nicht	72	67

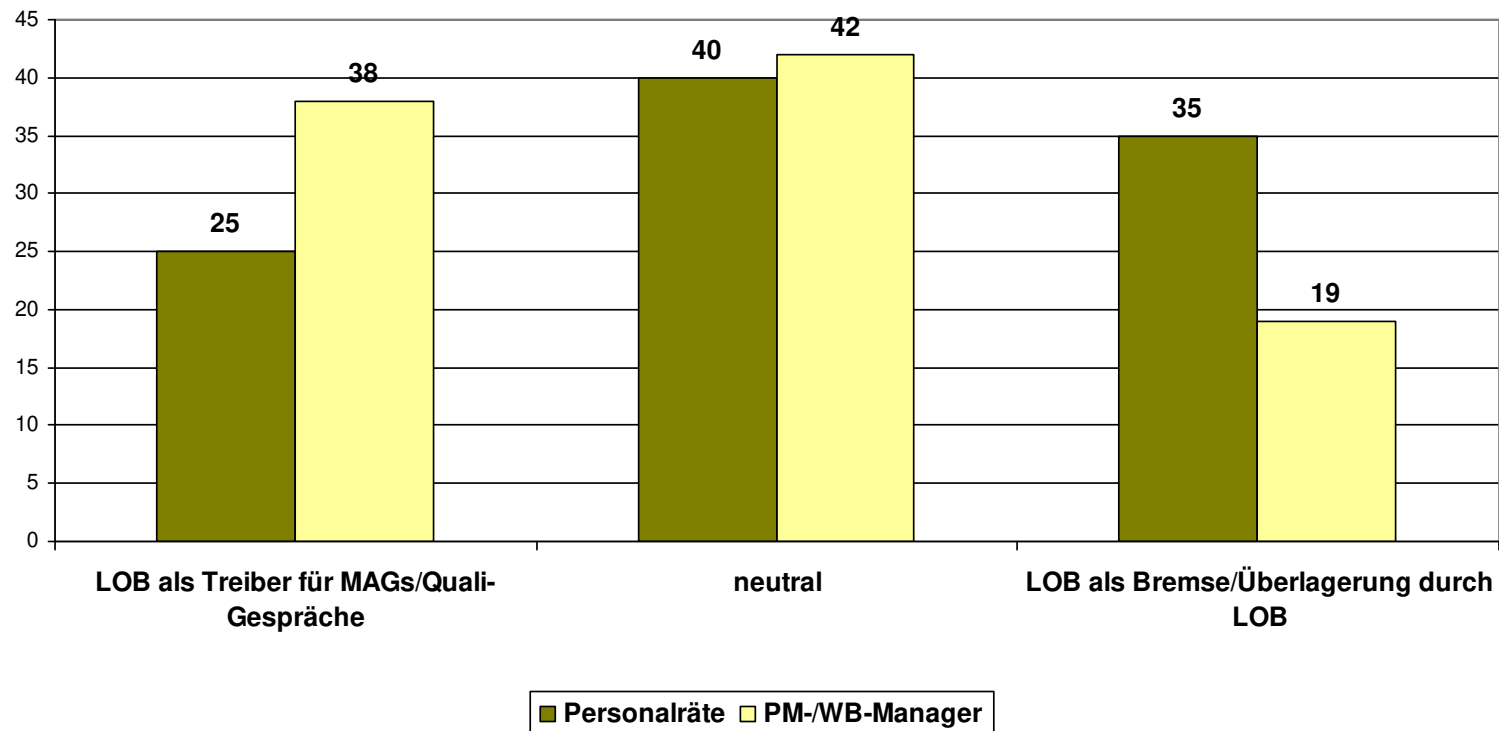
Qualifizierung Thema in LOB-Gesprächen?



Sollen LOB-Gespräche und Mitarbeiter-/Qualifizierungsgespräche getrennt oder zusammen geführt werden?



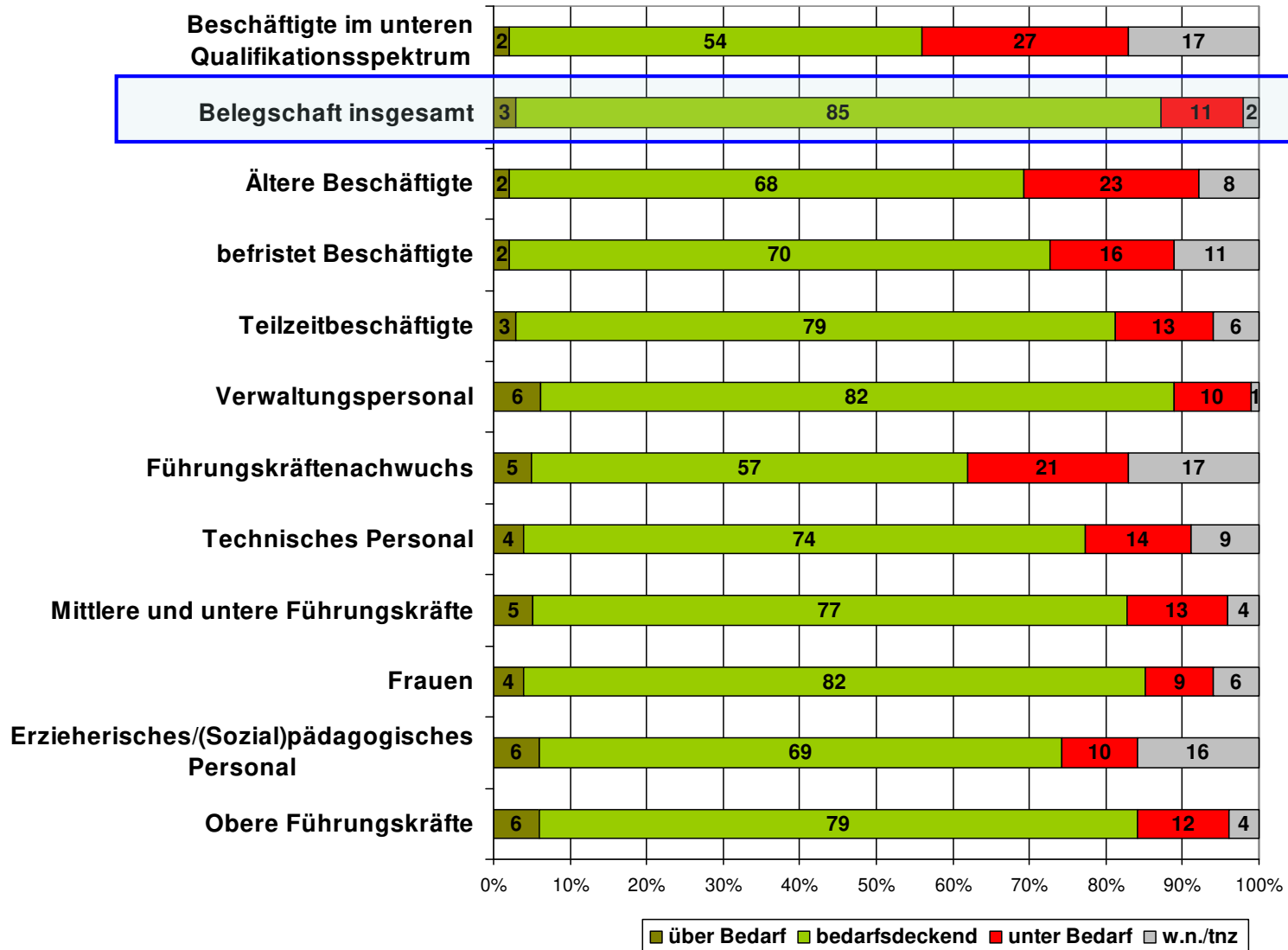
LOB-Gespräche „Treiber“ oder „Bremse“ von Qualifizierungs-/Mitarbeitergesprächen?



Bedarfsgerechtigkeit des Weiterbildungsangebots

Entspricht das Qualifizierungsangebot dem Bedarf?

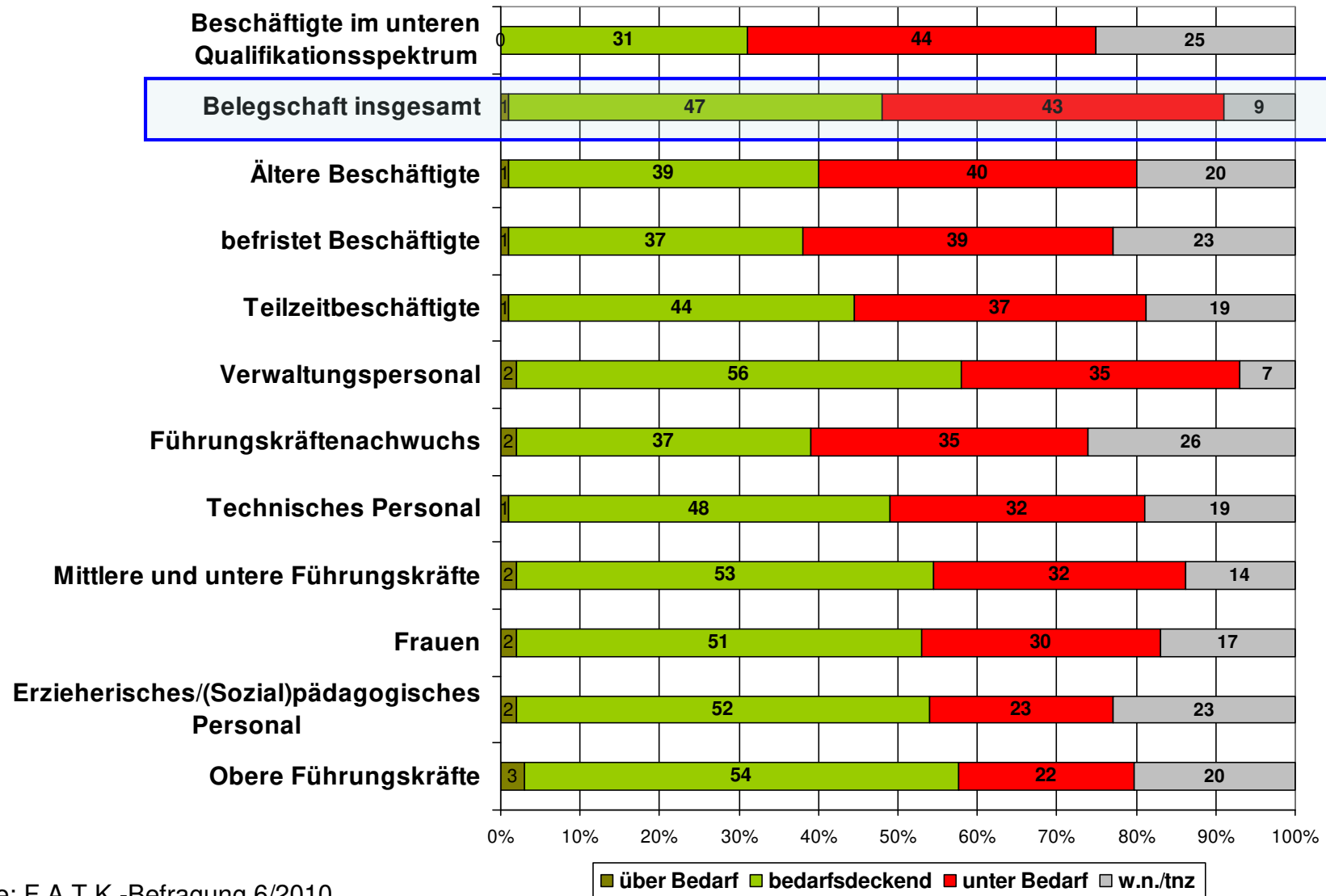
Die Einschätzung der Manager



Quelle: F.A.T.K.-Befragung 6/2010

Entspricht das Qualifizierungsangebot dem Bedarf?

Die Einschätzung der Personalräte

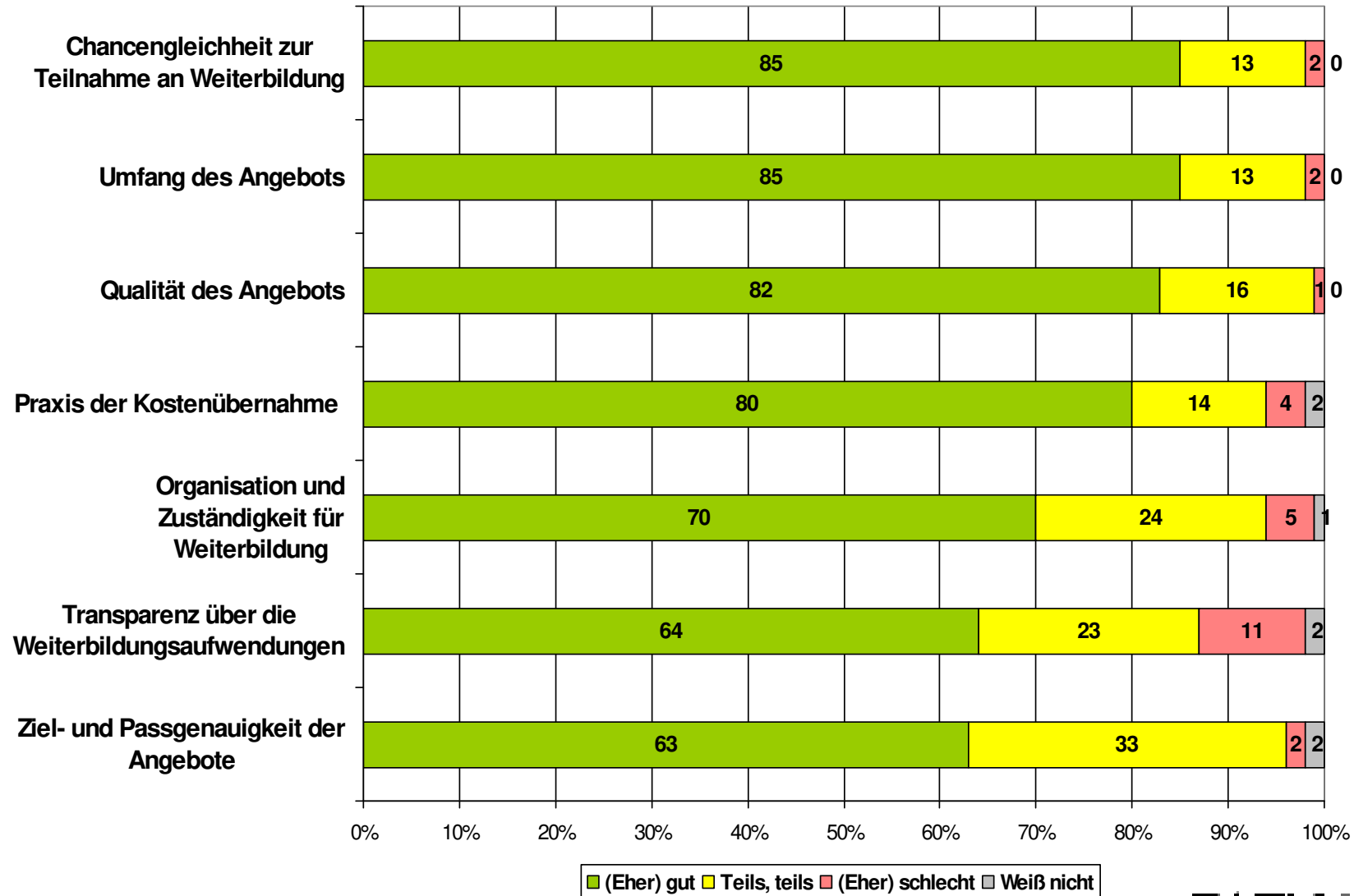


Quelle: F.A.T.K.-Befragung 6/2010

Bewertung der Weiterbildung in den Verwaltungen

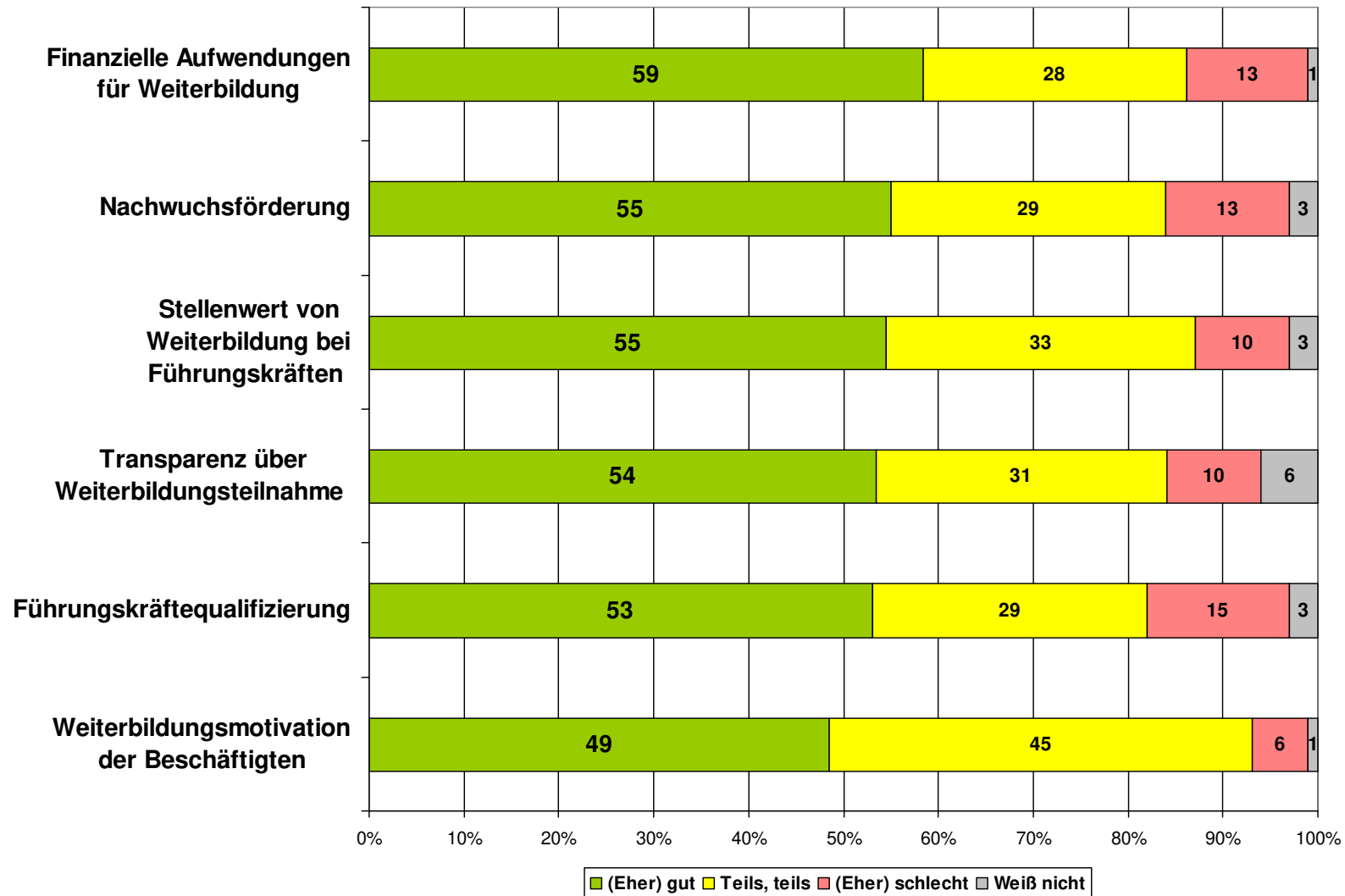
Bewertung der Weiterbildung in den Verwaltungen (1)

Manager



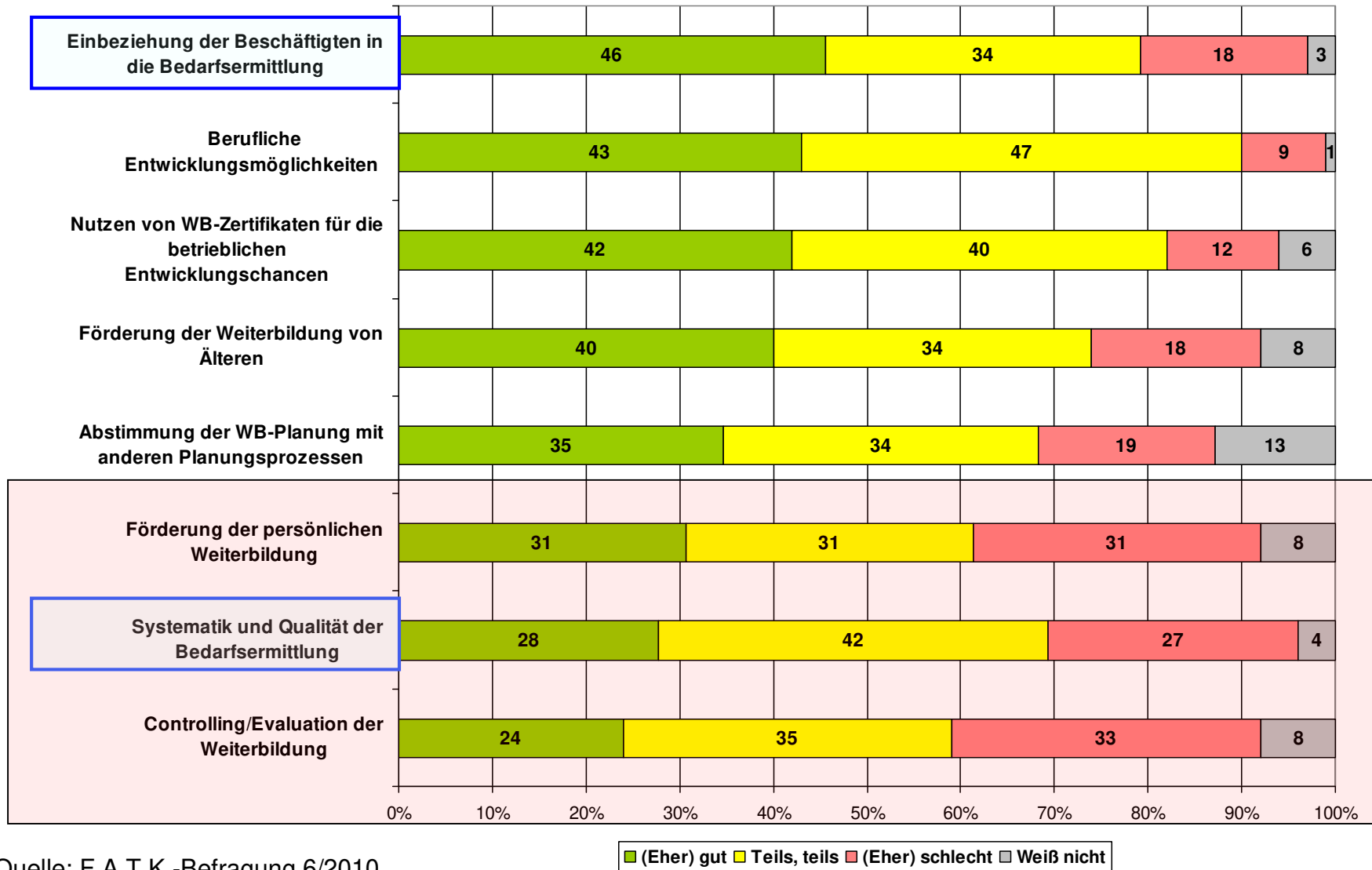
Bewertung der Weiterbildung in den Verwaltungen (2)

Manager



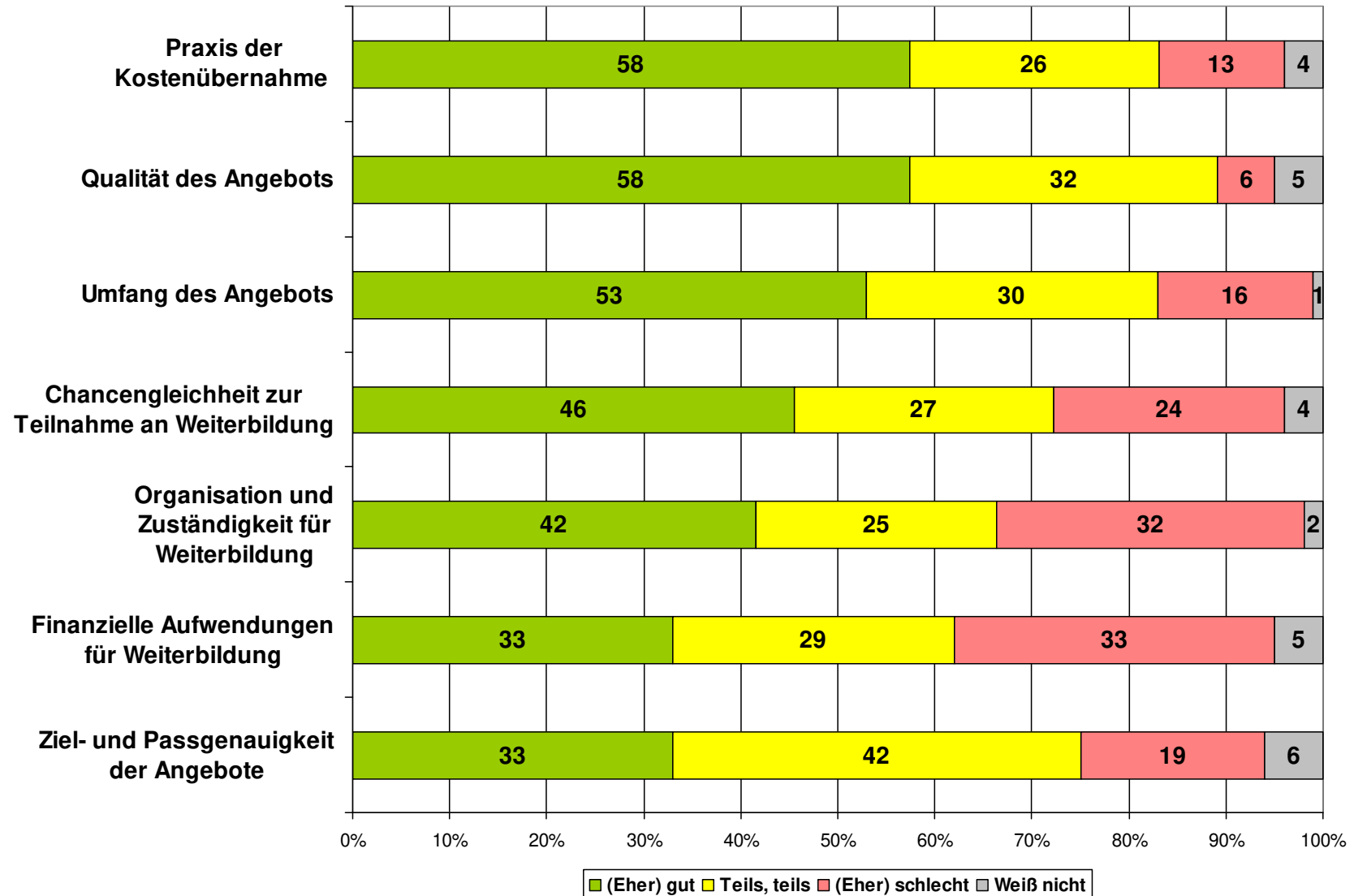
Bewertung der Weiterbildung in den Verwaltungen (3)

Manager



Bewertung der Weiterbildung in den Verwaltungen (4)

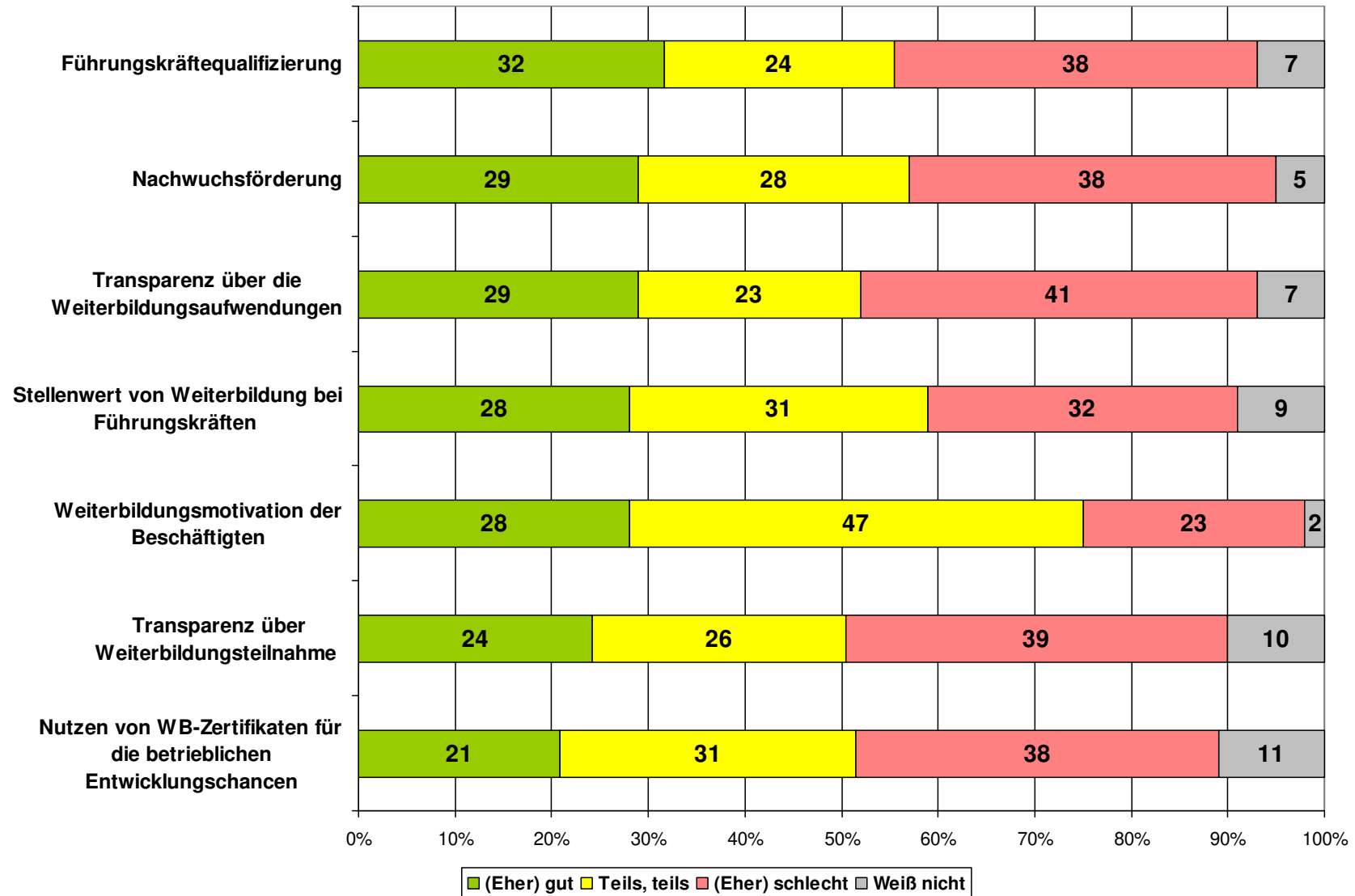
Personalräte



Quelle: F.A.T.K.-Befragung 6/2010

Bewertung der Weiterbildung in den Verwaltungen (5)

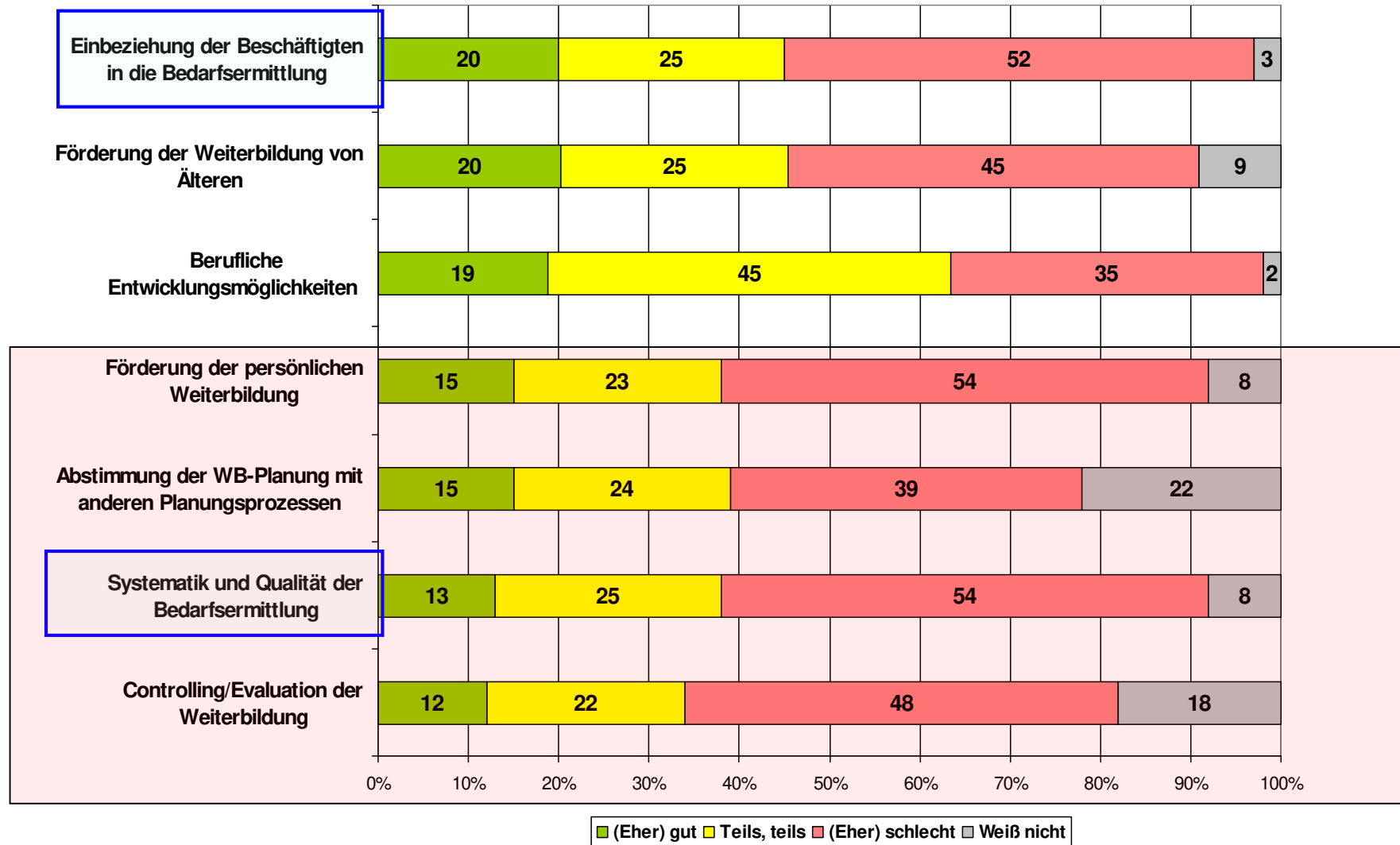
Personalräte



Quelle: F.A.T.K.-Befragung 6/2010

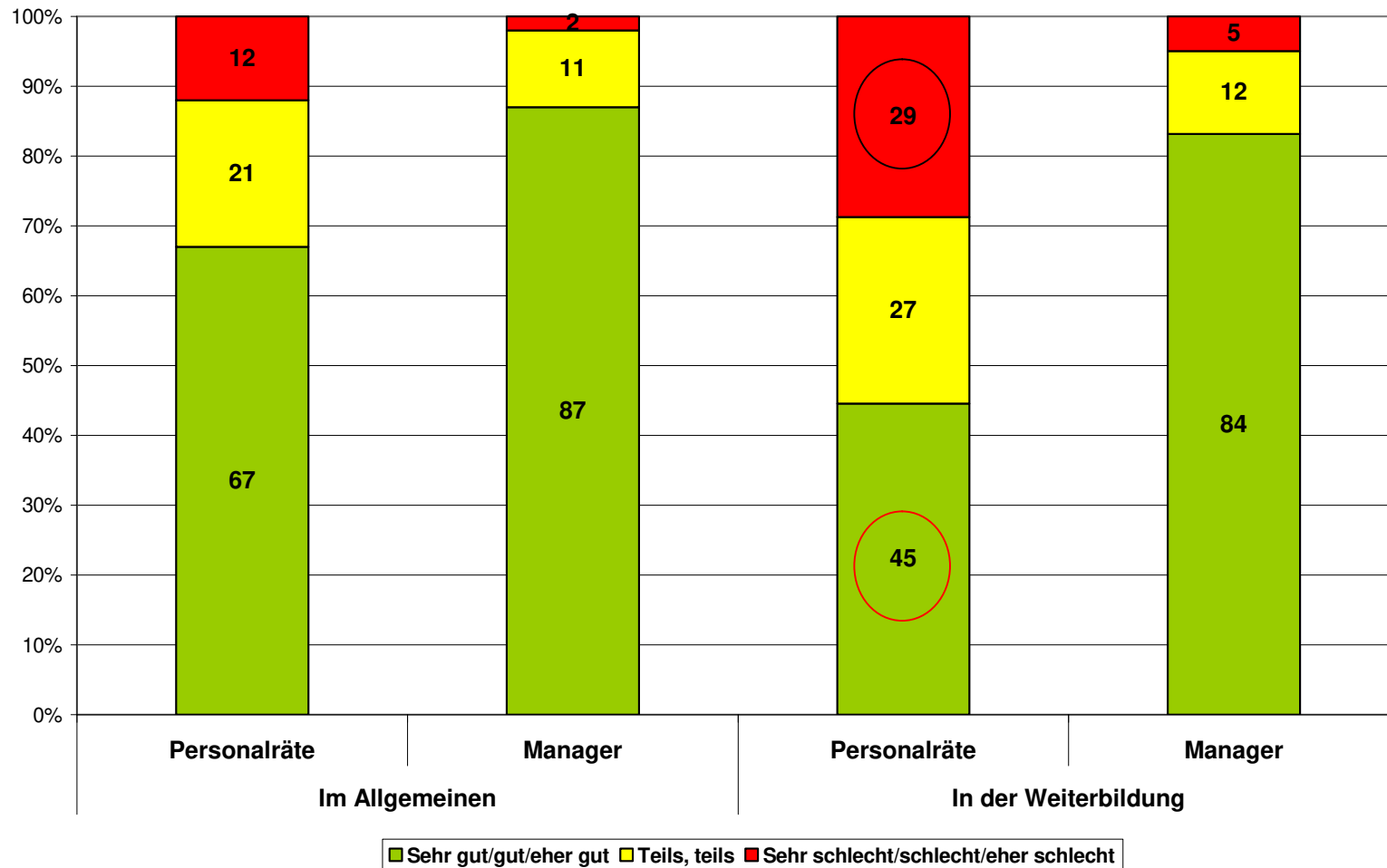
Bewertung der Weiterbildung in den Verwaltungen (6)

Personalräte

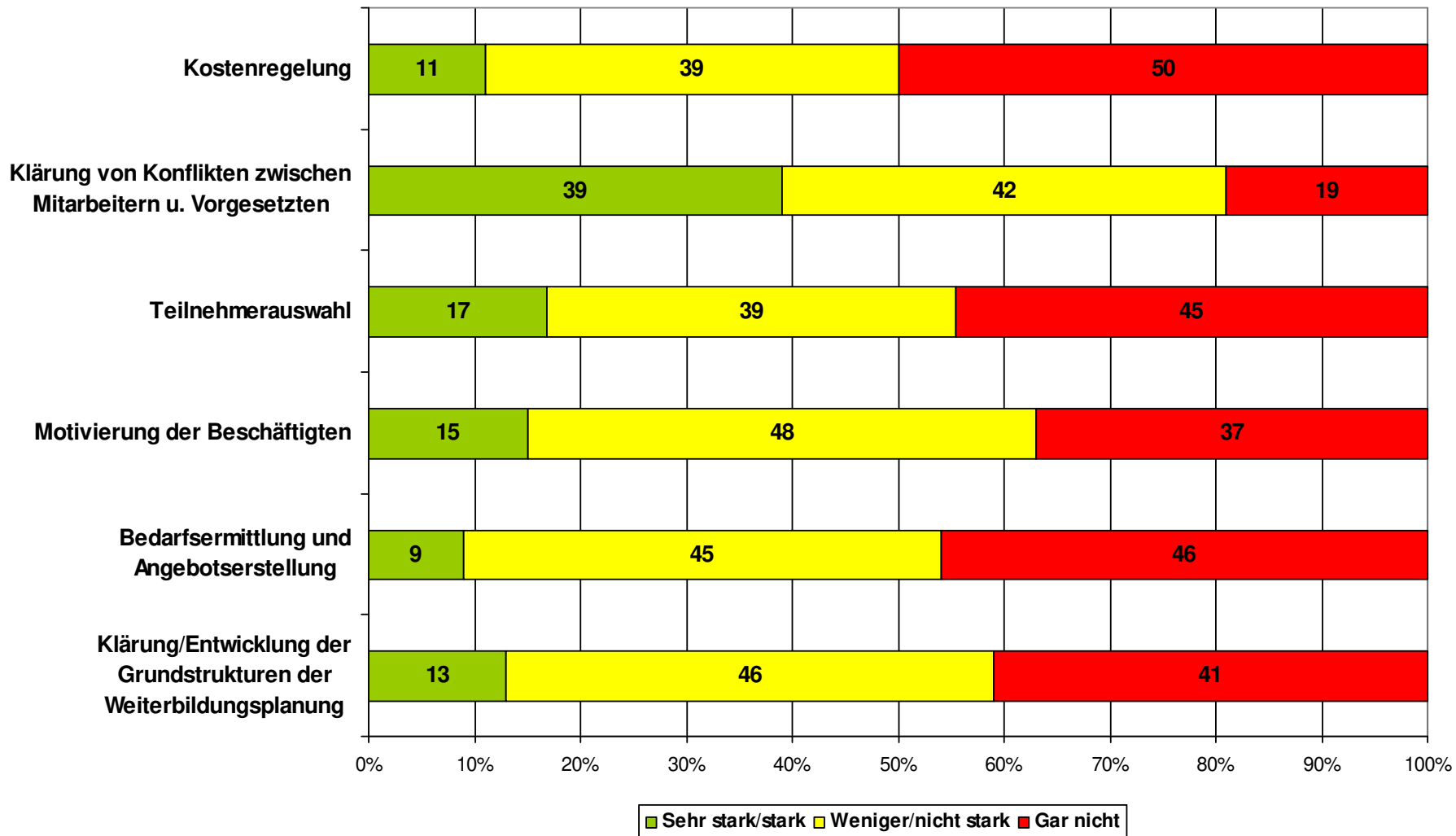


Zusammenarbeit der Betriebsparteien und Stellenwert von Weiterbildung in der Arbeit der Personalvertretung

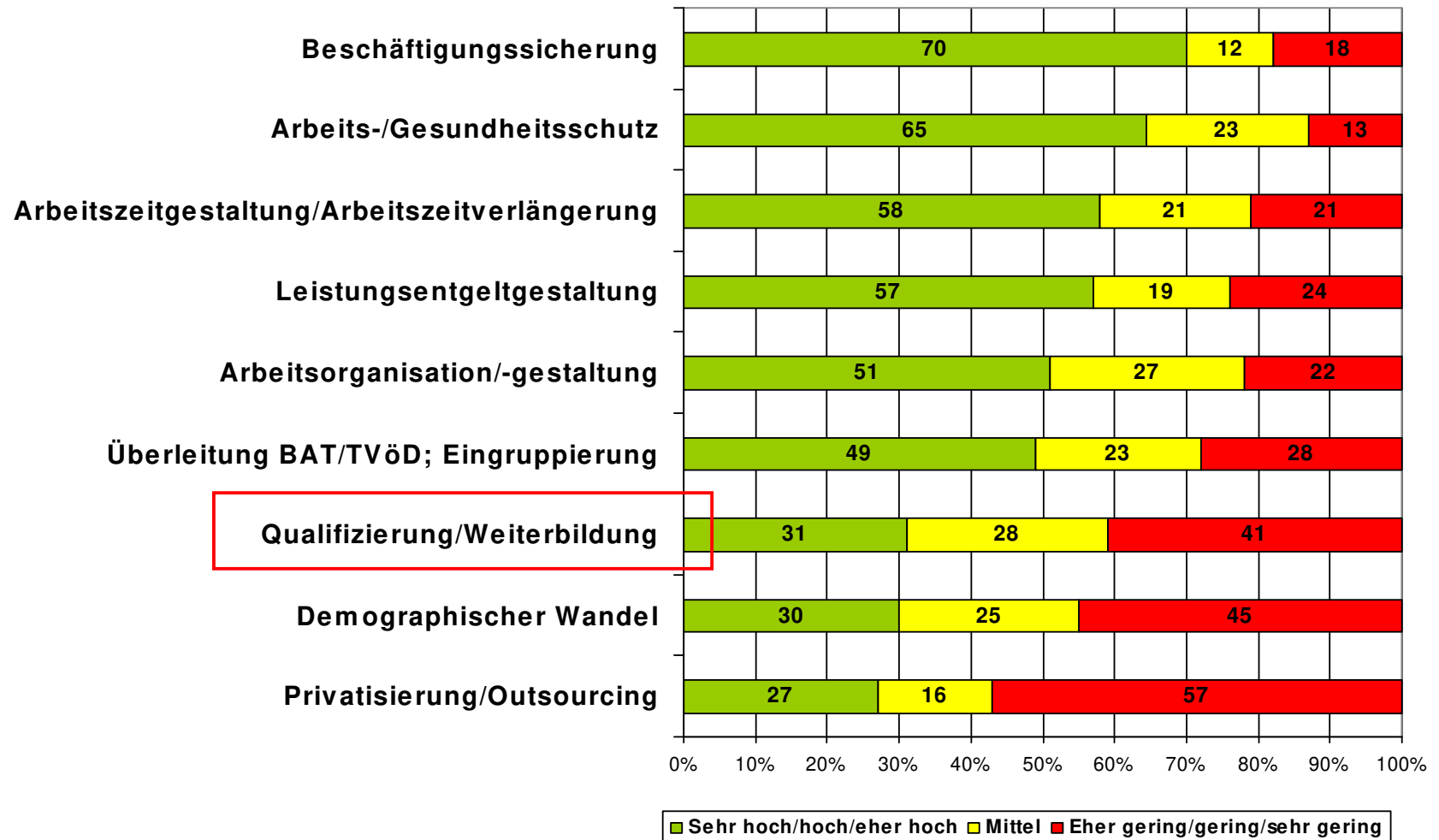
Beurteilung der Zusammenarbeit zwischen Management und Personalräten



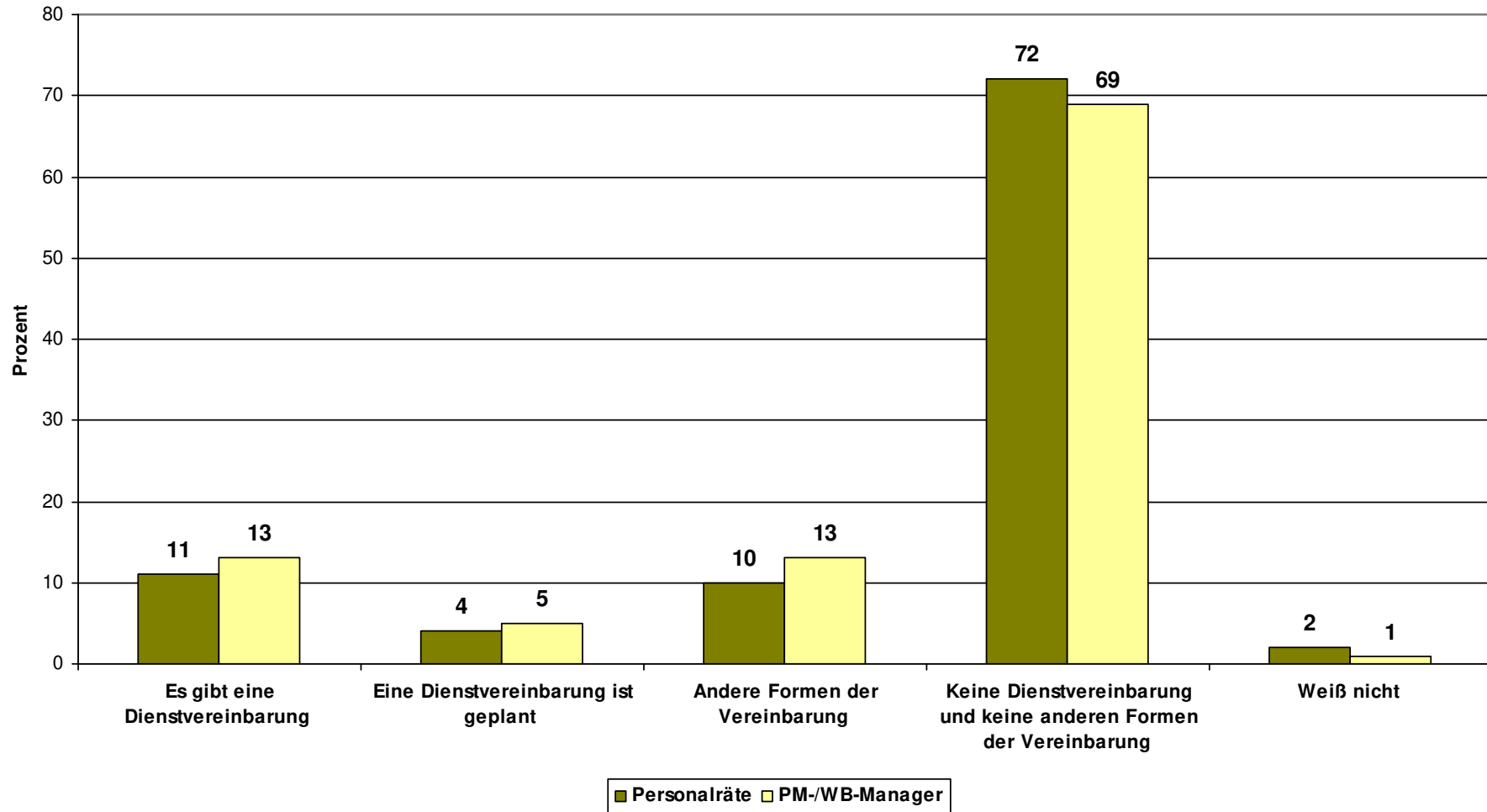
Beteiligung der Personalvertretung in der Weiterbildung (Personalräte)



Stellenwert von Weiterbildung/Qualifizierung in der Arbeit der Personalratsgremien (Personalräte)

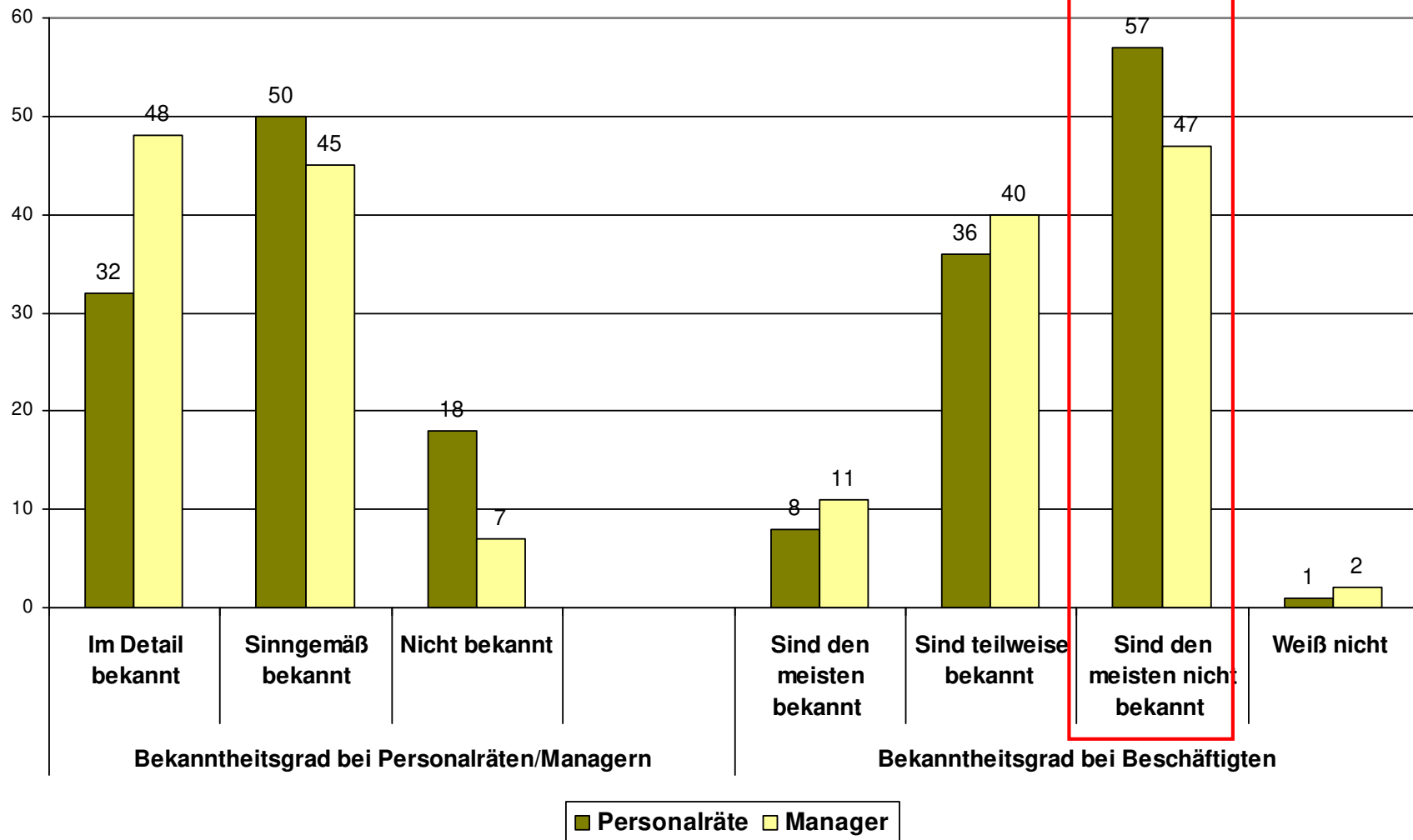


Dienstvereinbarungen zur Qualifizierung/Weiterbildung

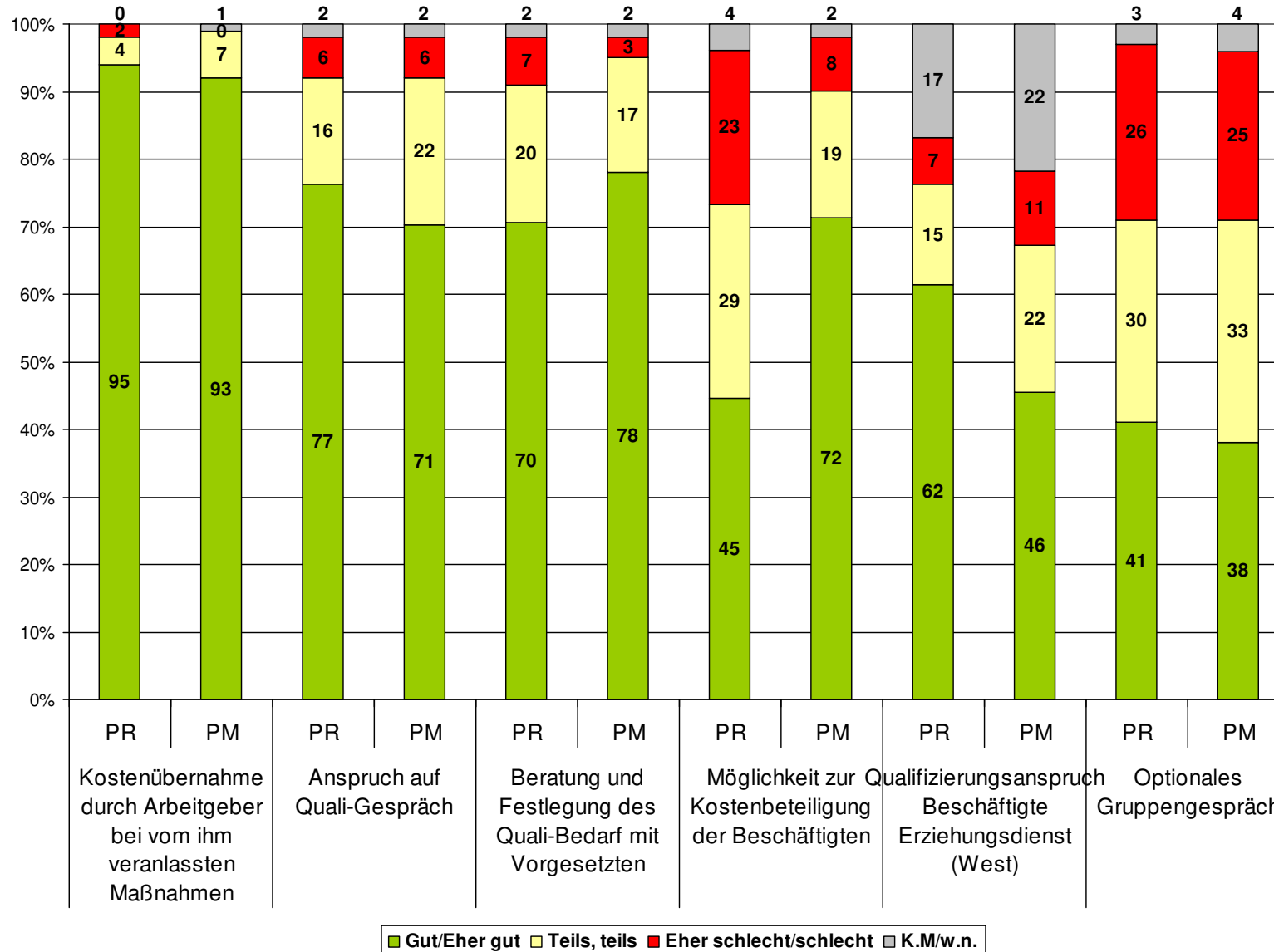


**Bewertung
und betrieblicher Umgang mit den
Tarifbestimmungen**

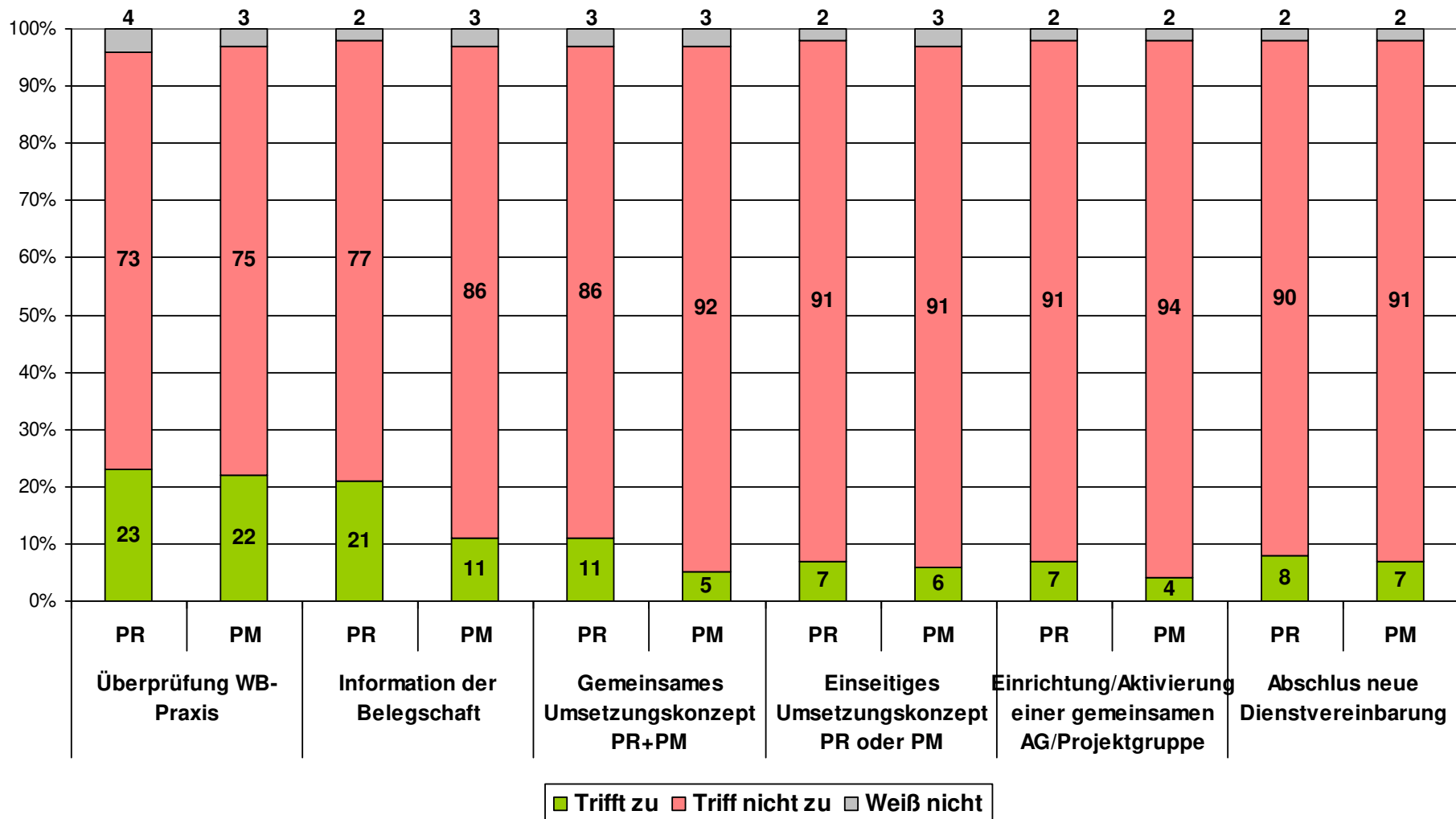
Bekanntheitsgrad der Qualifizierungsregelungen des § 5 TVöD



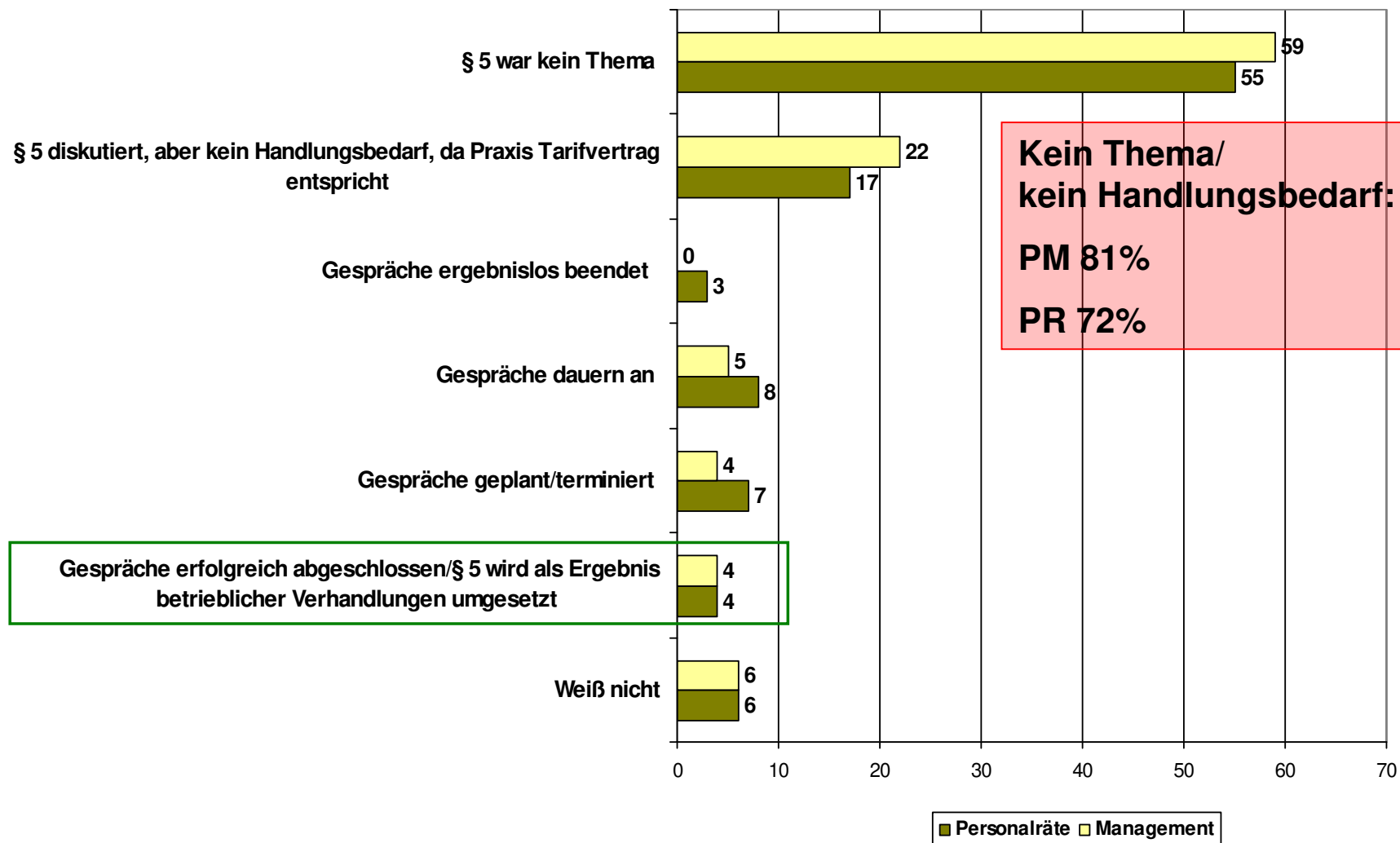
Bewertung der Einzelaspekte des § 5 TVÖD



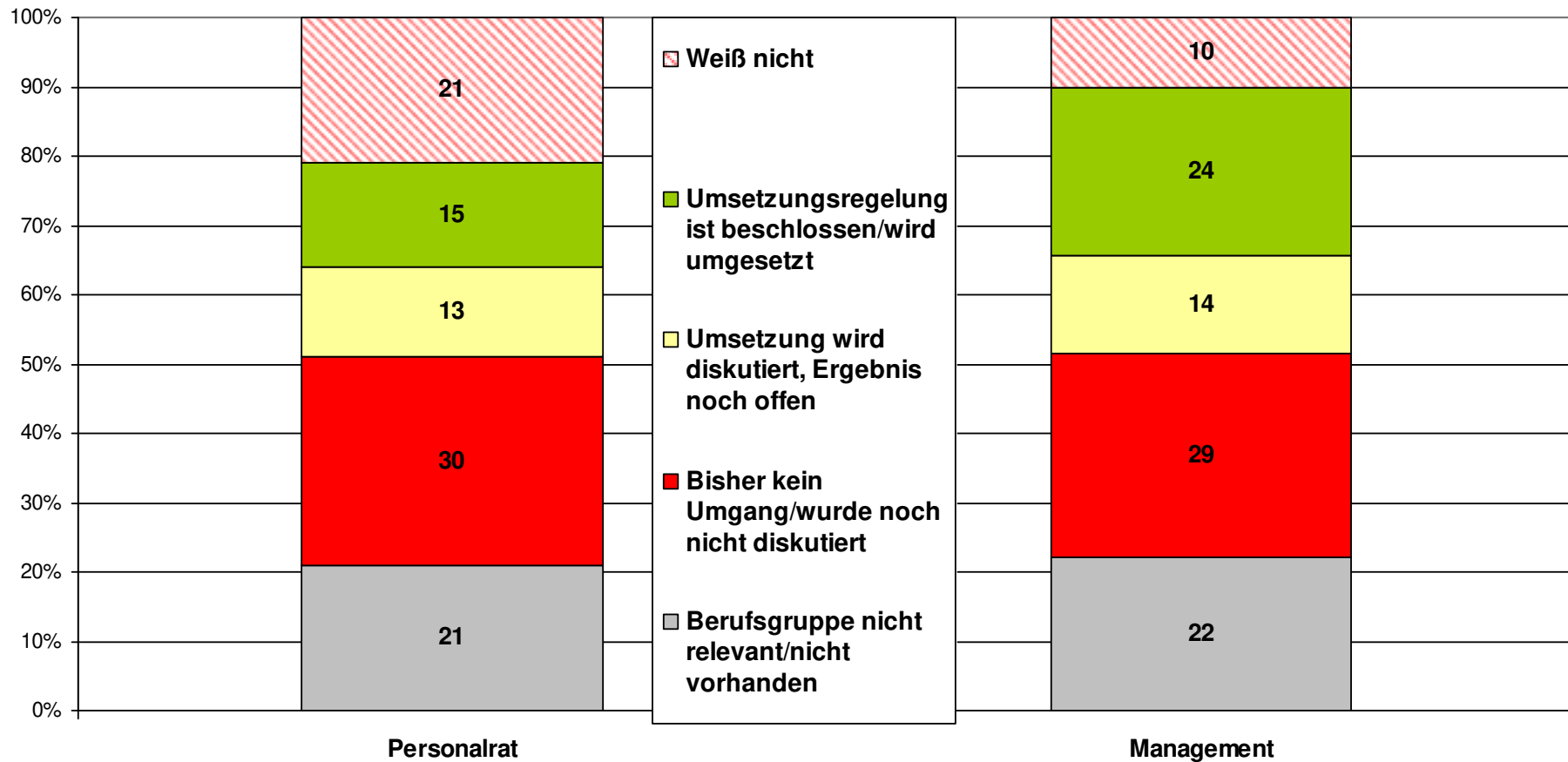
§ 5 TVöD war Anlass für ...



Stand der Umsetzung § 5 TVöD Frühsommer 2010

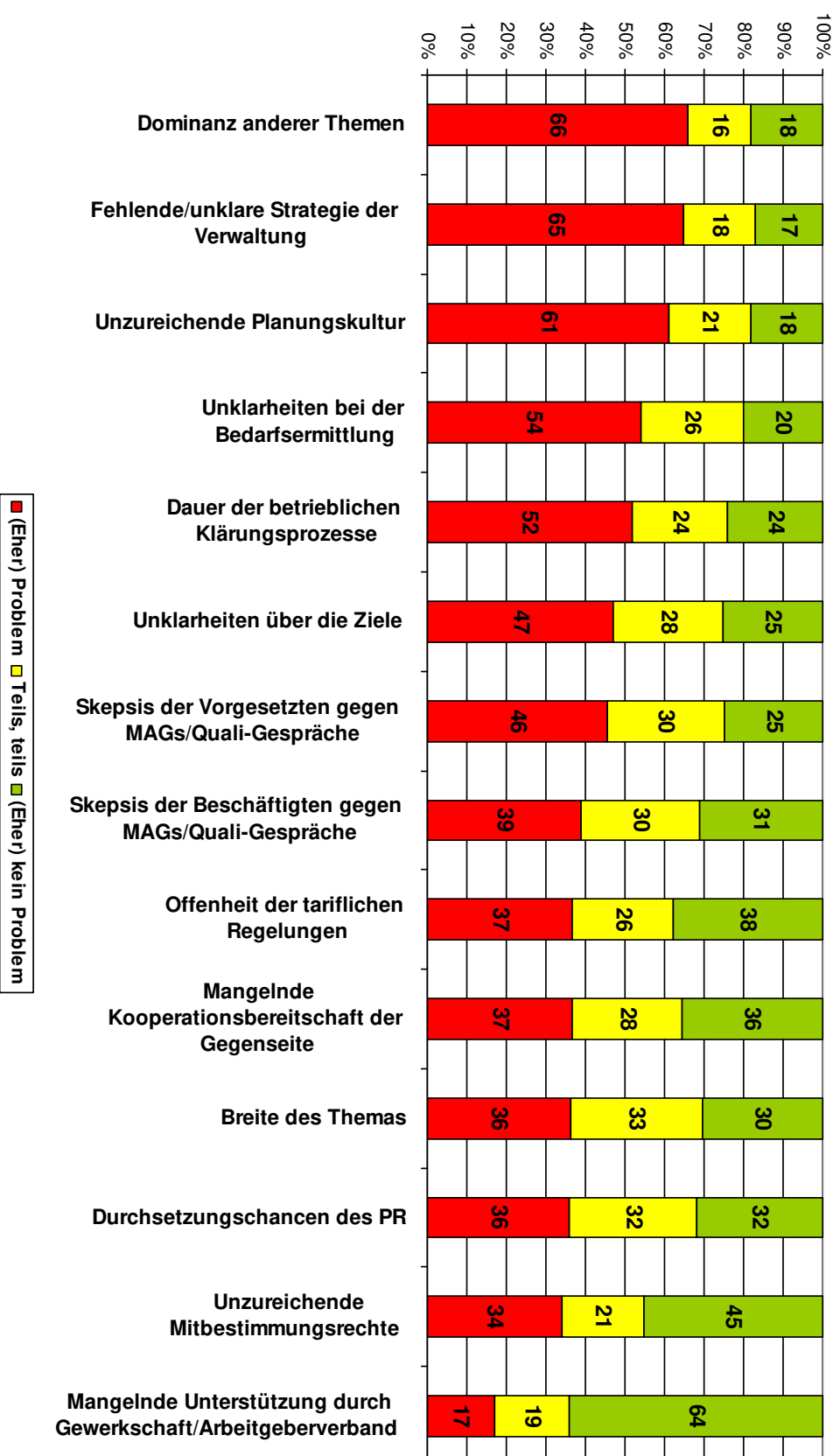


Umsetzung Freistellungsanspruch Beschäftigte im Erziehungsdienst nach § 56 TVöD BT-V (Tarifgebiet West)



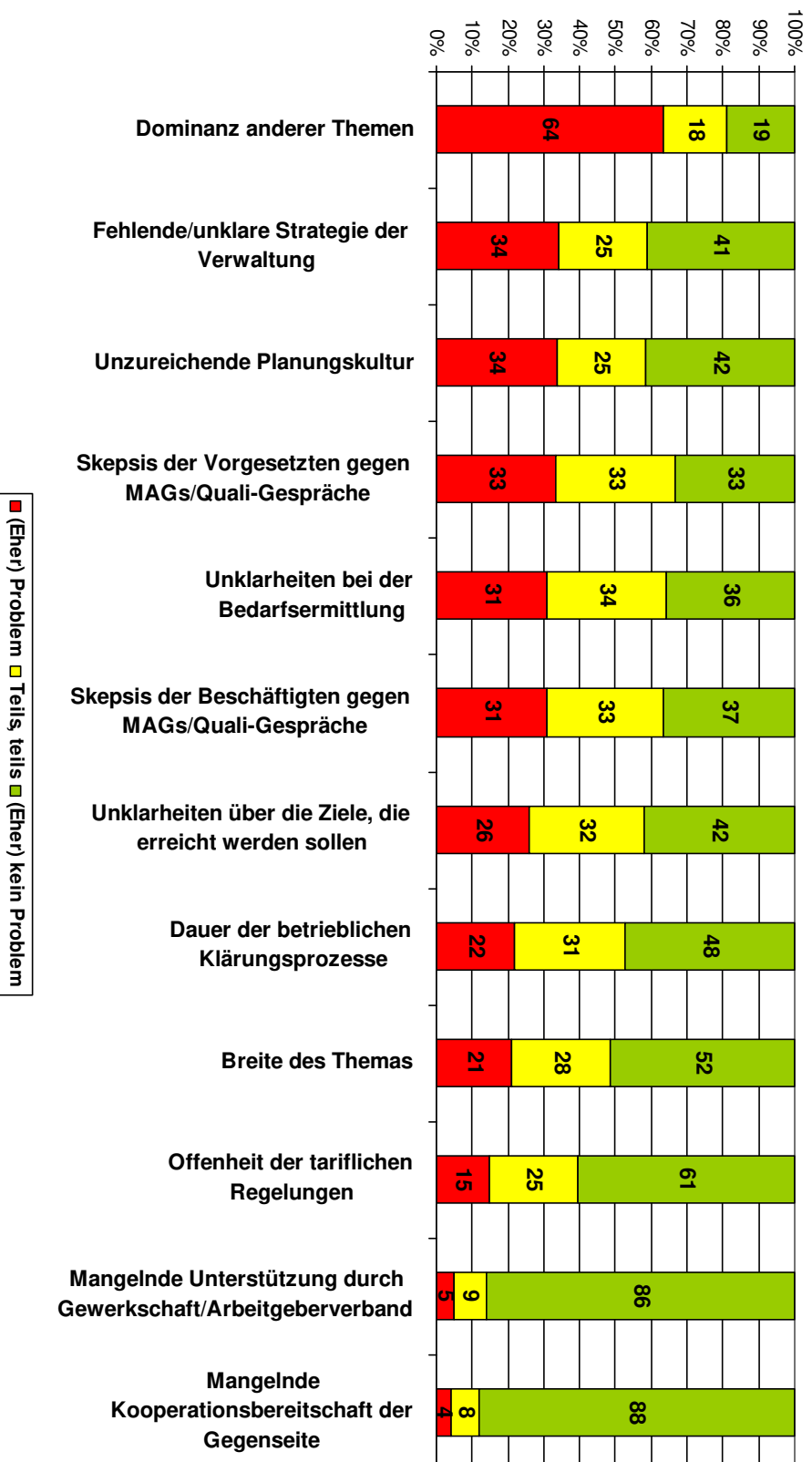
Probleme in der Umsetzung § 5 TVöD

Personalräte

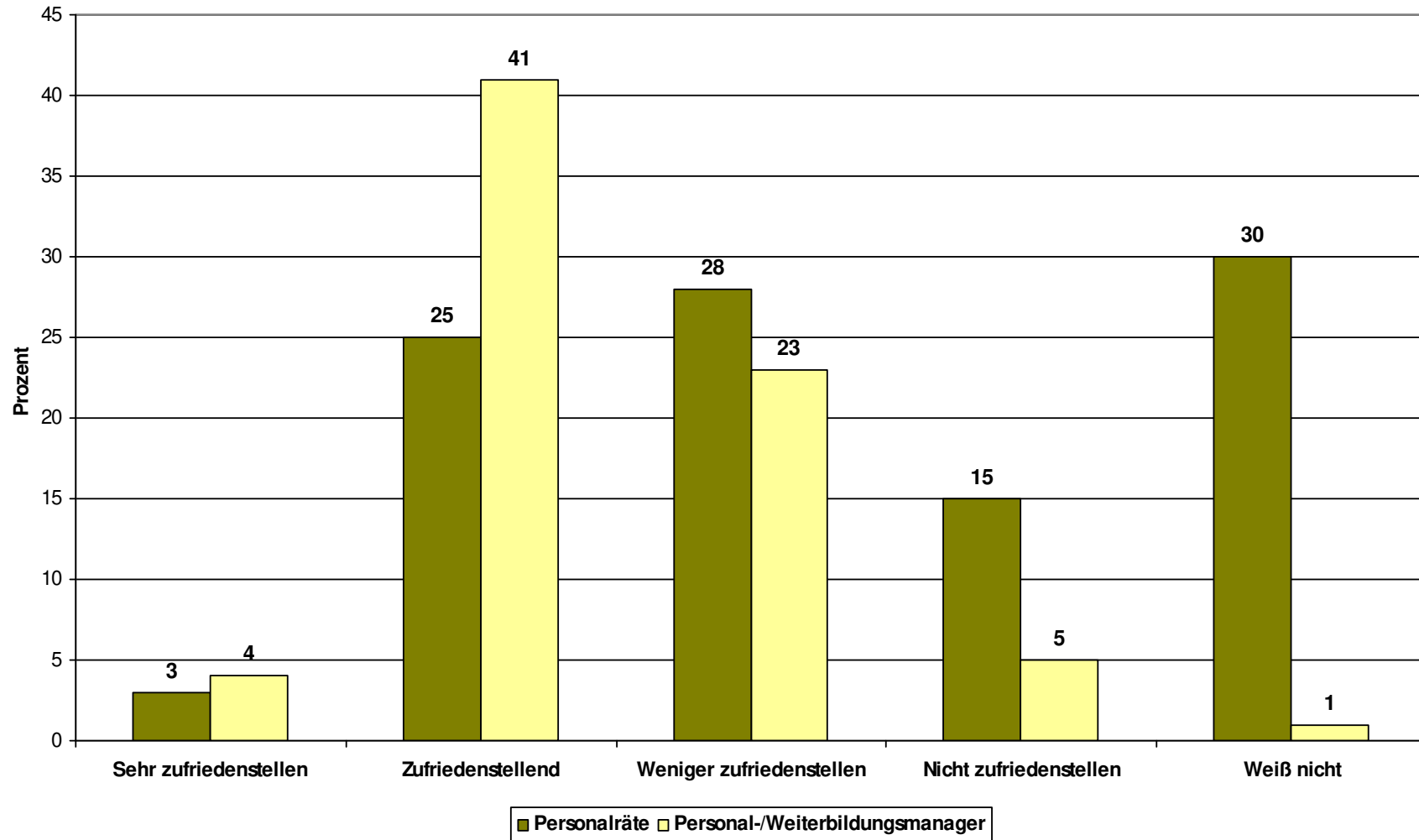


Probleme in der Umsetzung § 5 TVöD

Personalmanager

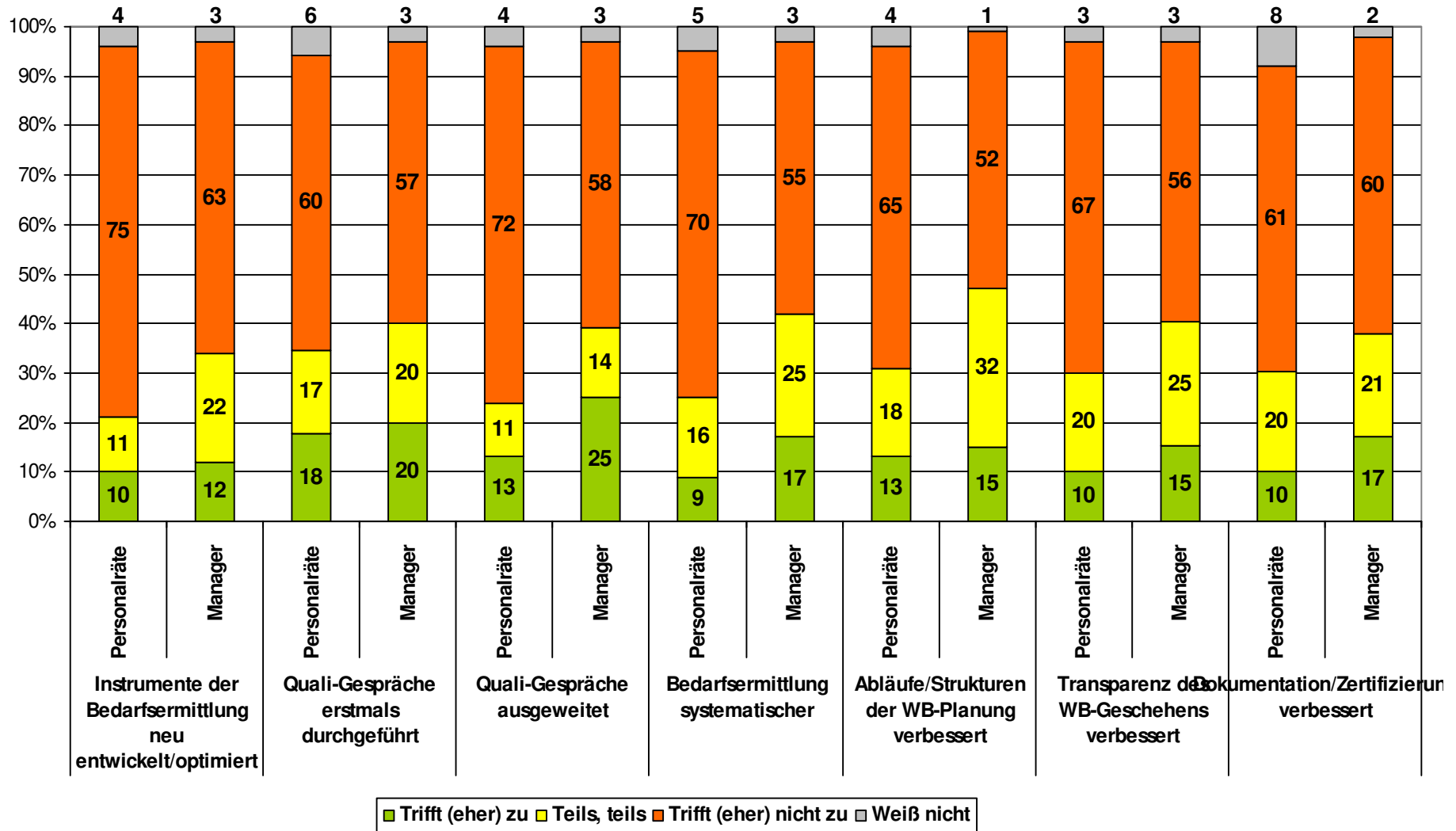


Bewertung der Unterstützung durch Tarifverbände

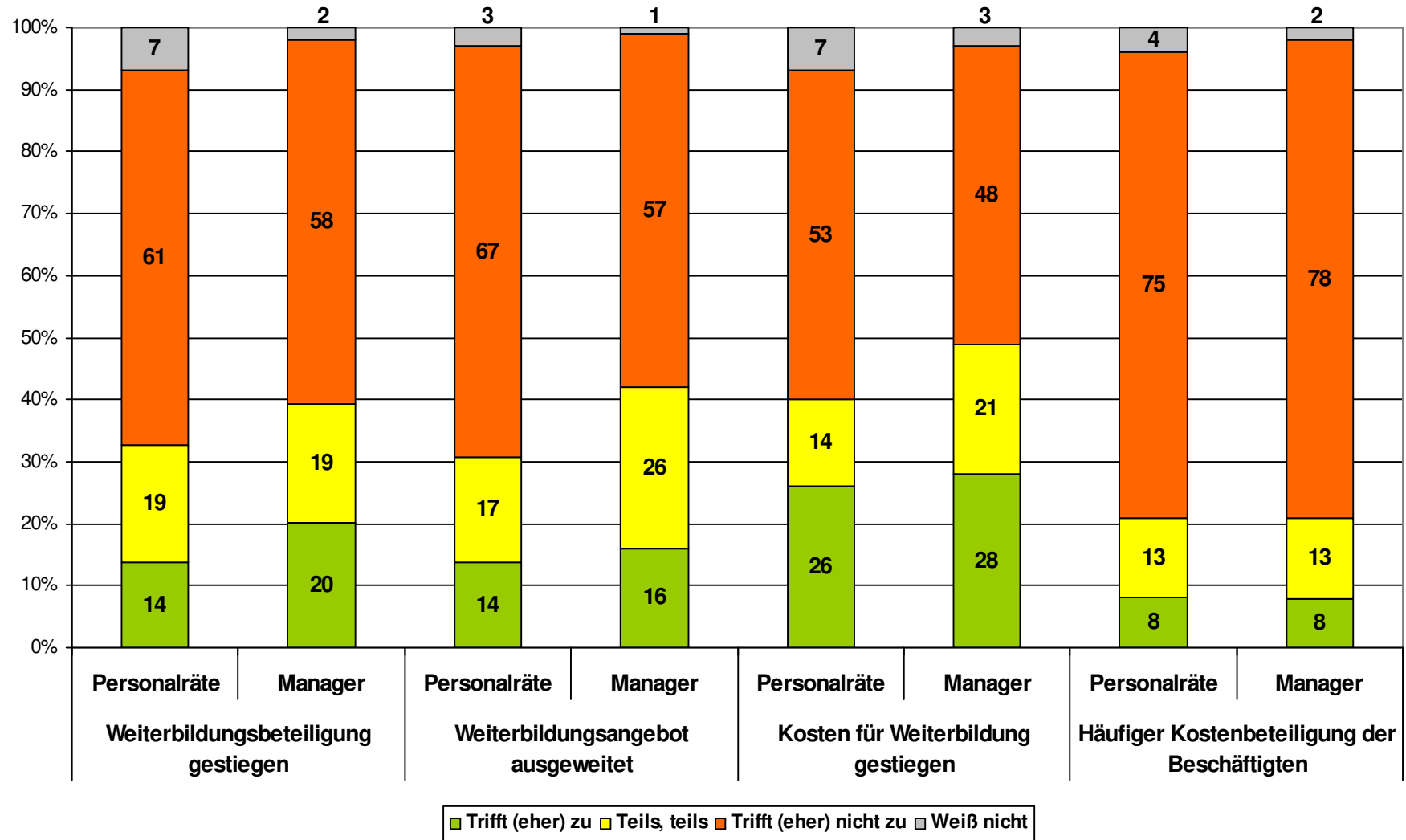


Wirkungen des § 5 TVöD

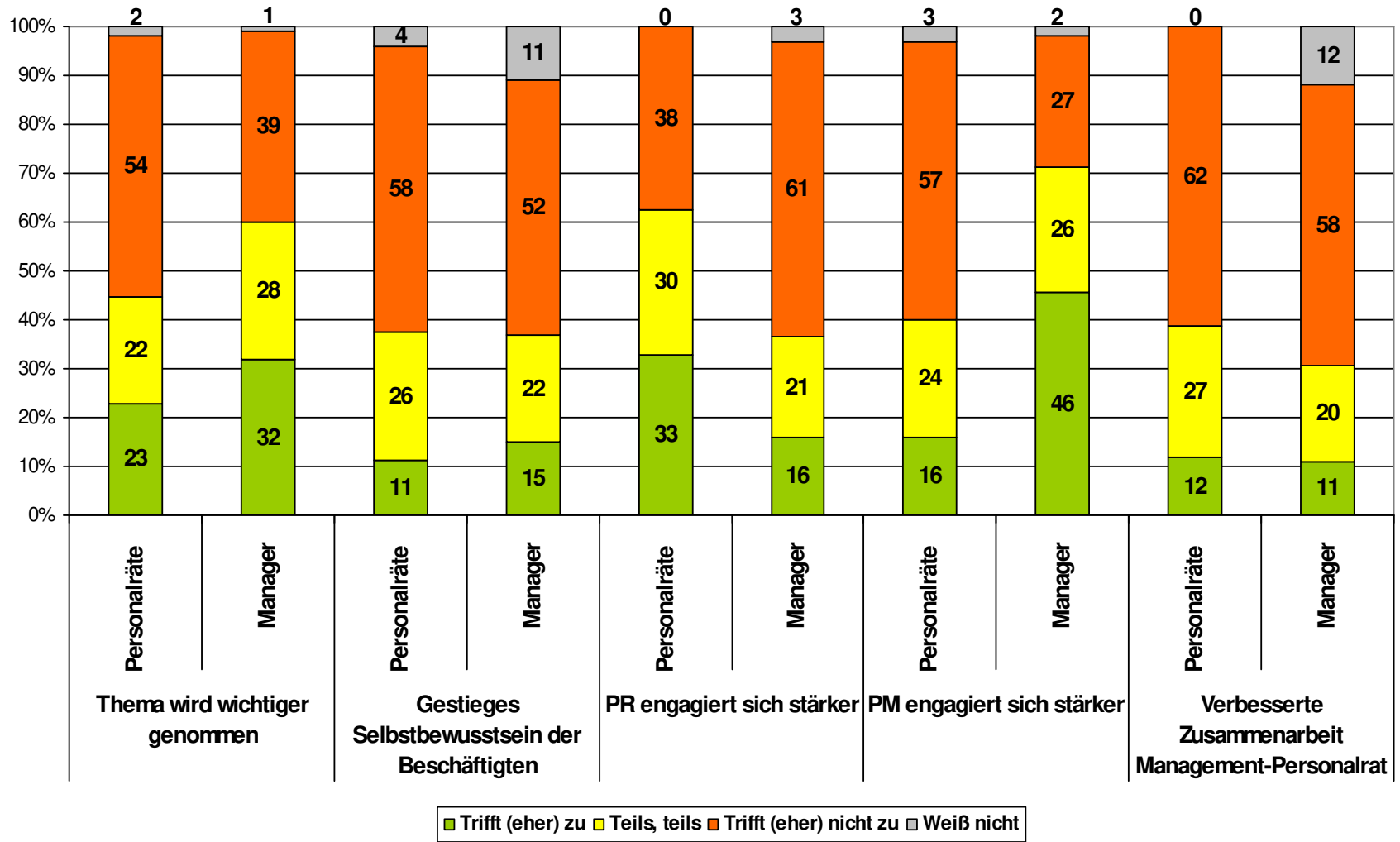
Wirkungen § 5 TVöD (1)



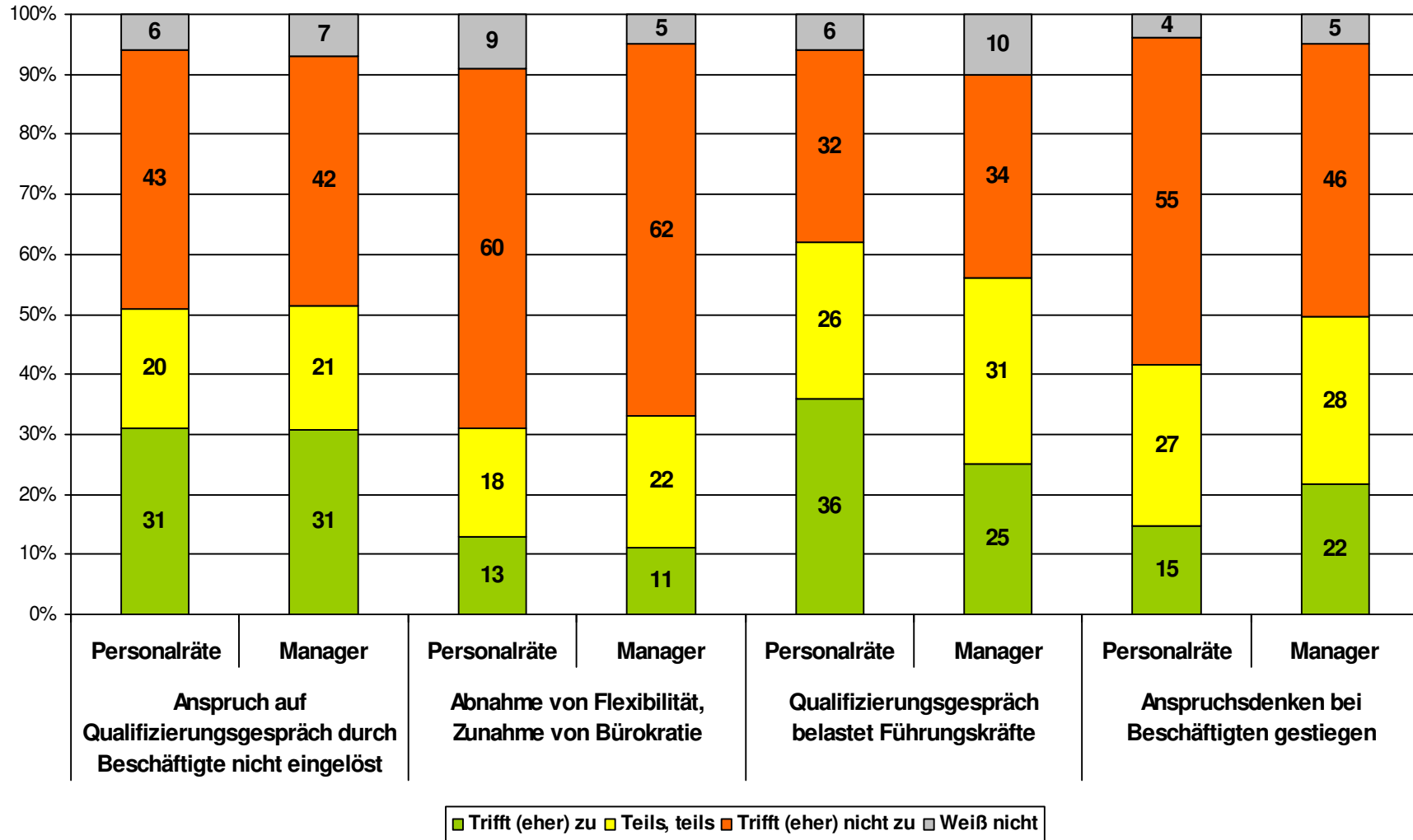
Wirkungen § 5 TVöD (2)



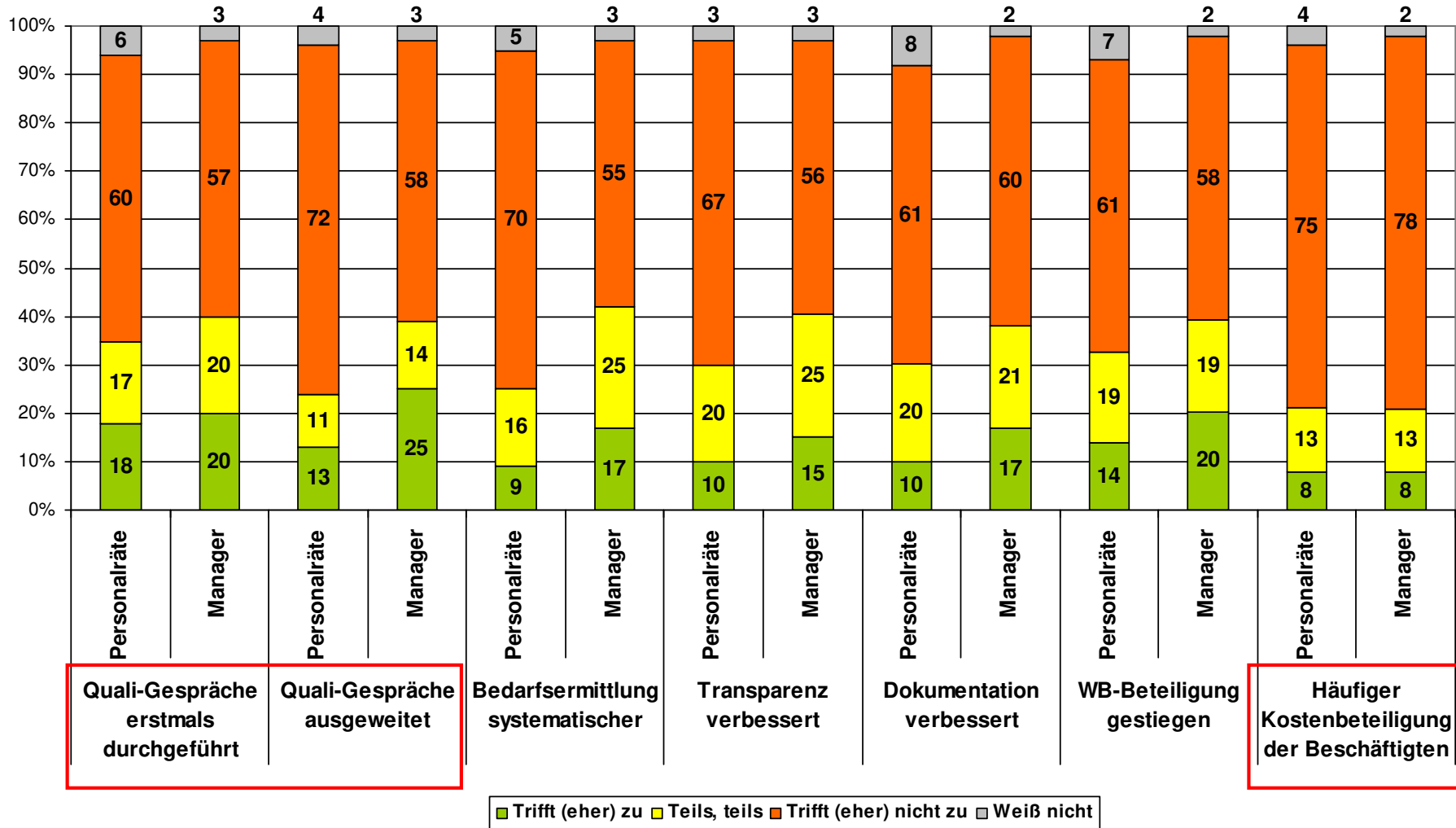
Wirkungen § 5 TVöD (3)



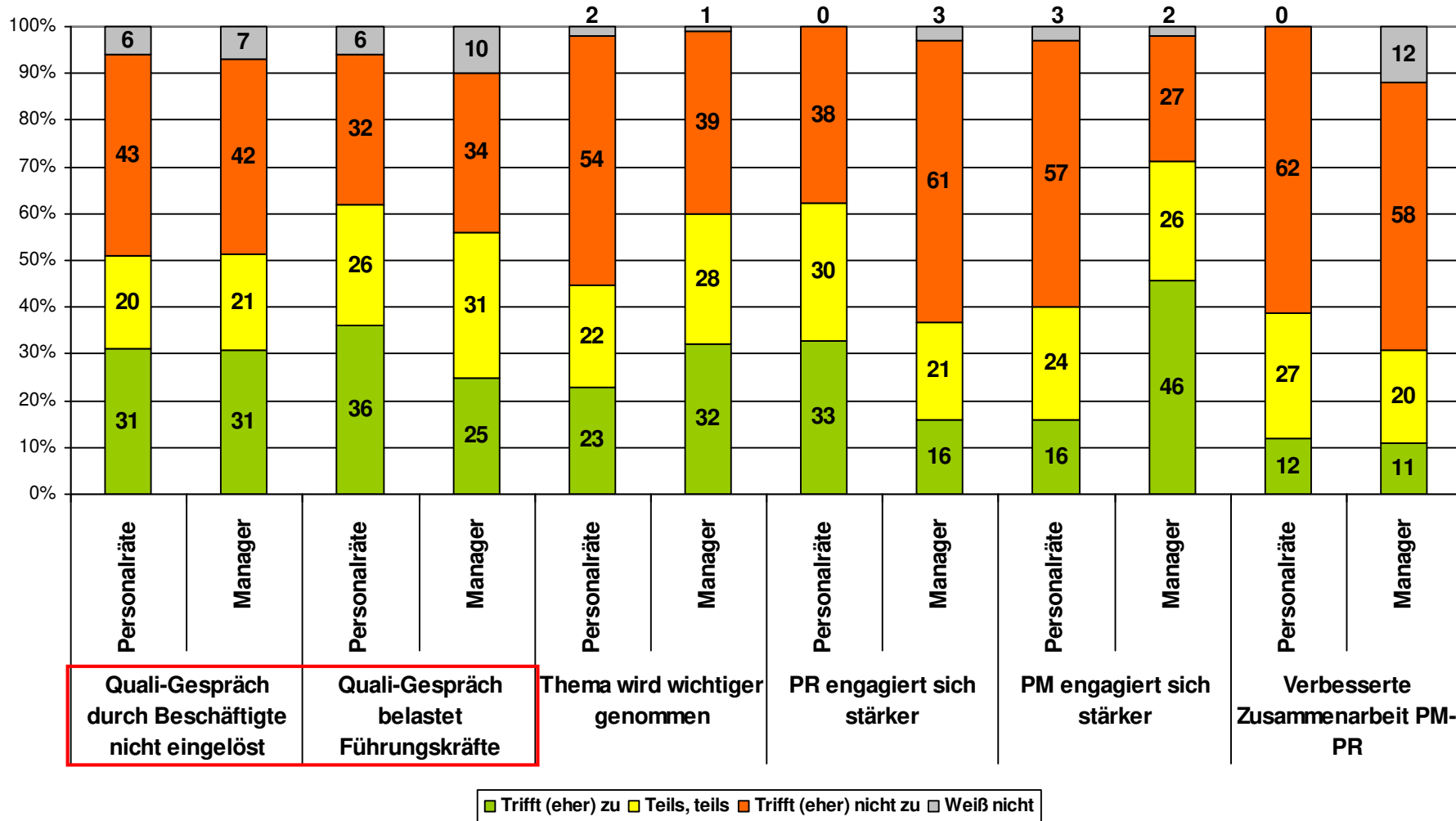
Wirkungen § 5 TVöD (4)



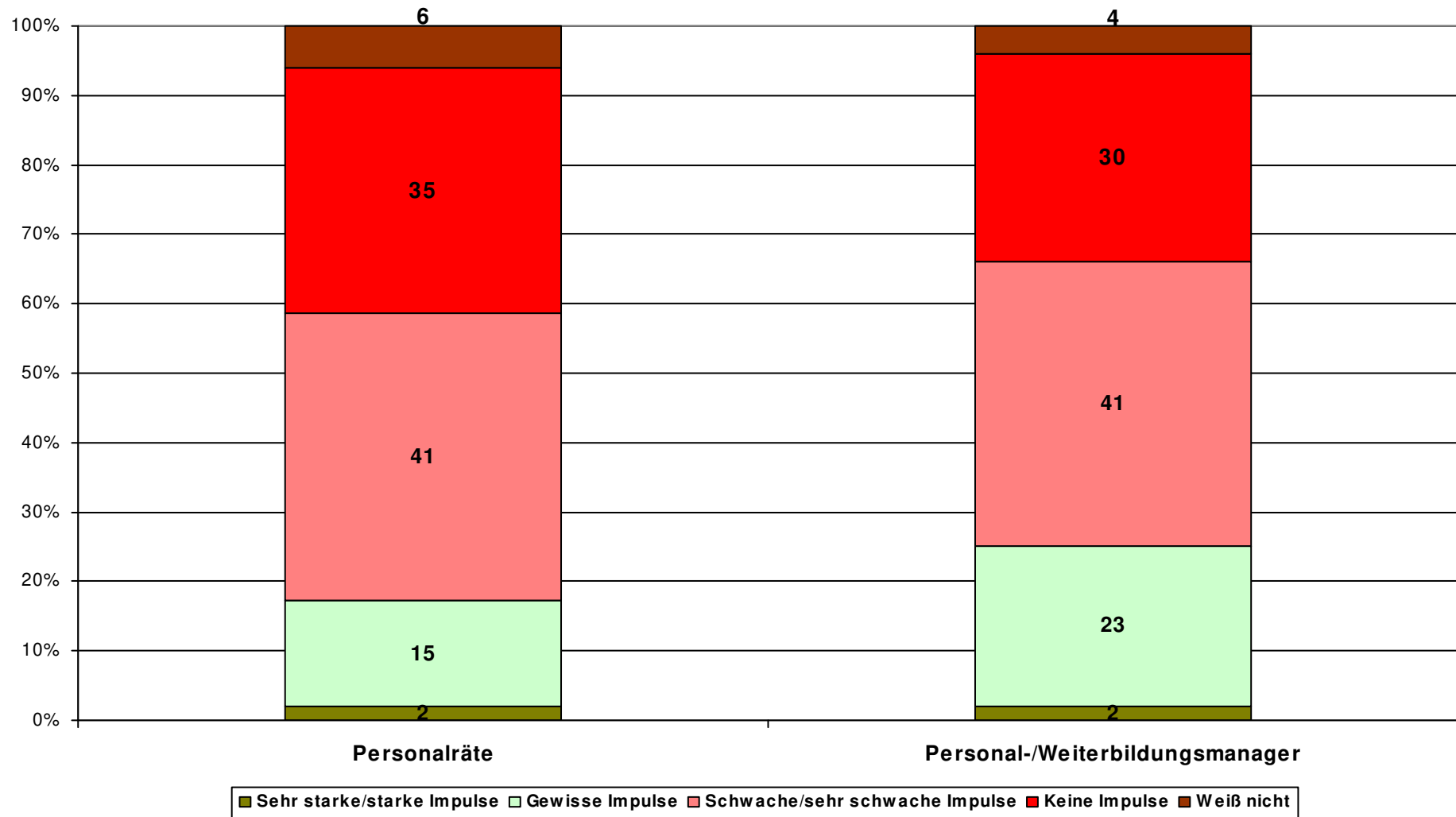
Wirkungen § 5 TVöD: Struktur-/prozessbezogene Effekte



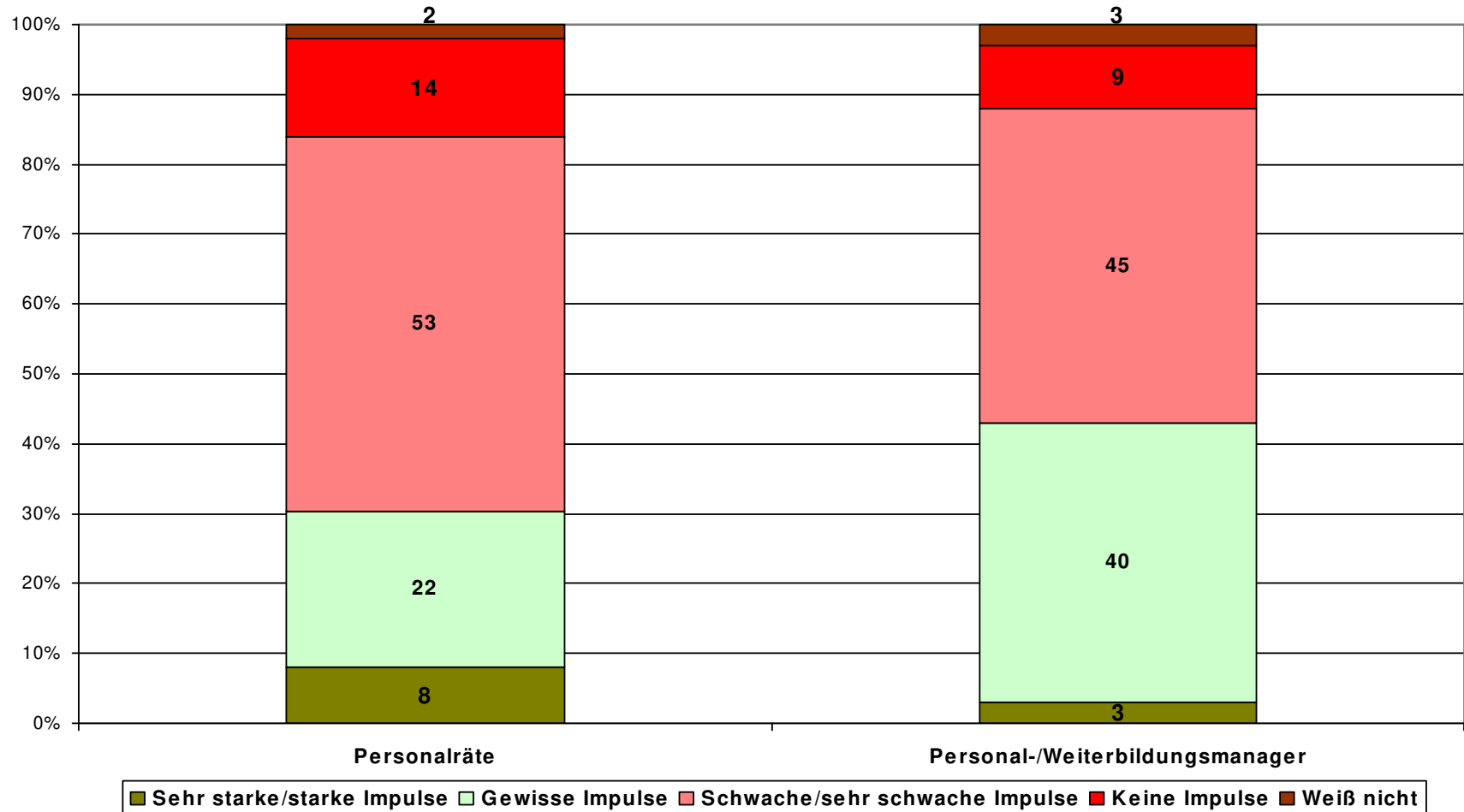
Wirkungen § 5 TVÖD: Motivation, Sensibilität, Engagement



Impulswirkung des § 5 TVöD (alle)

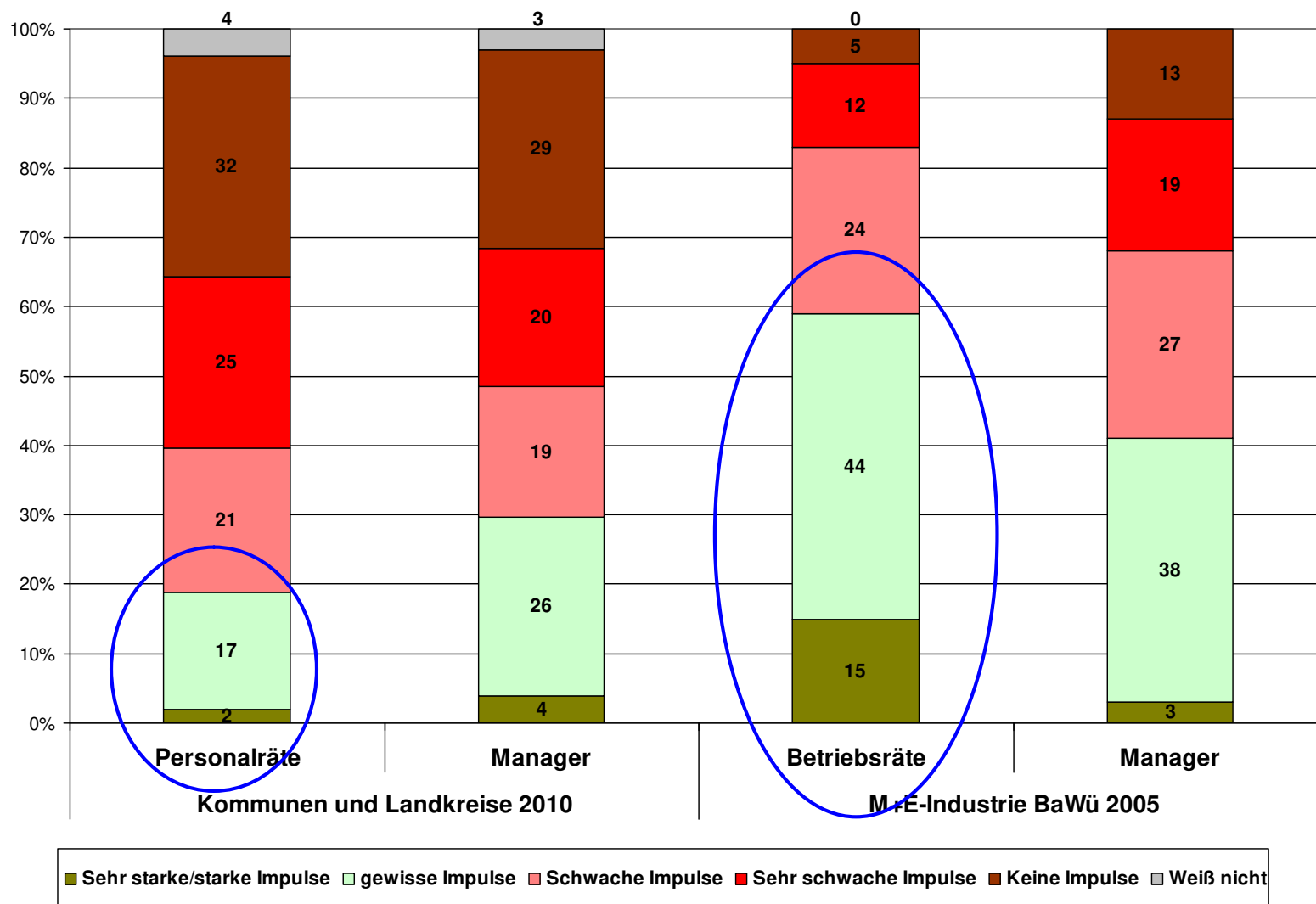


Impulswirkung des § 5 TVöD (umsetzungsaktive*)



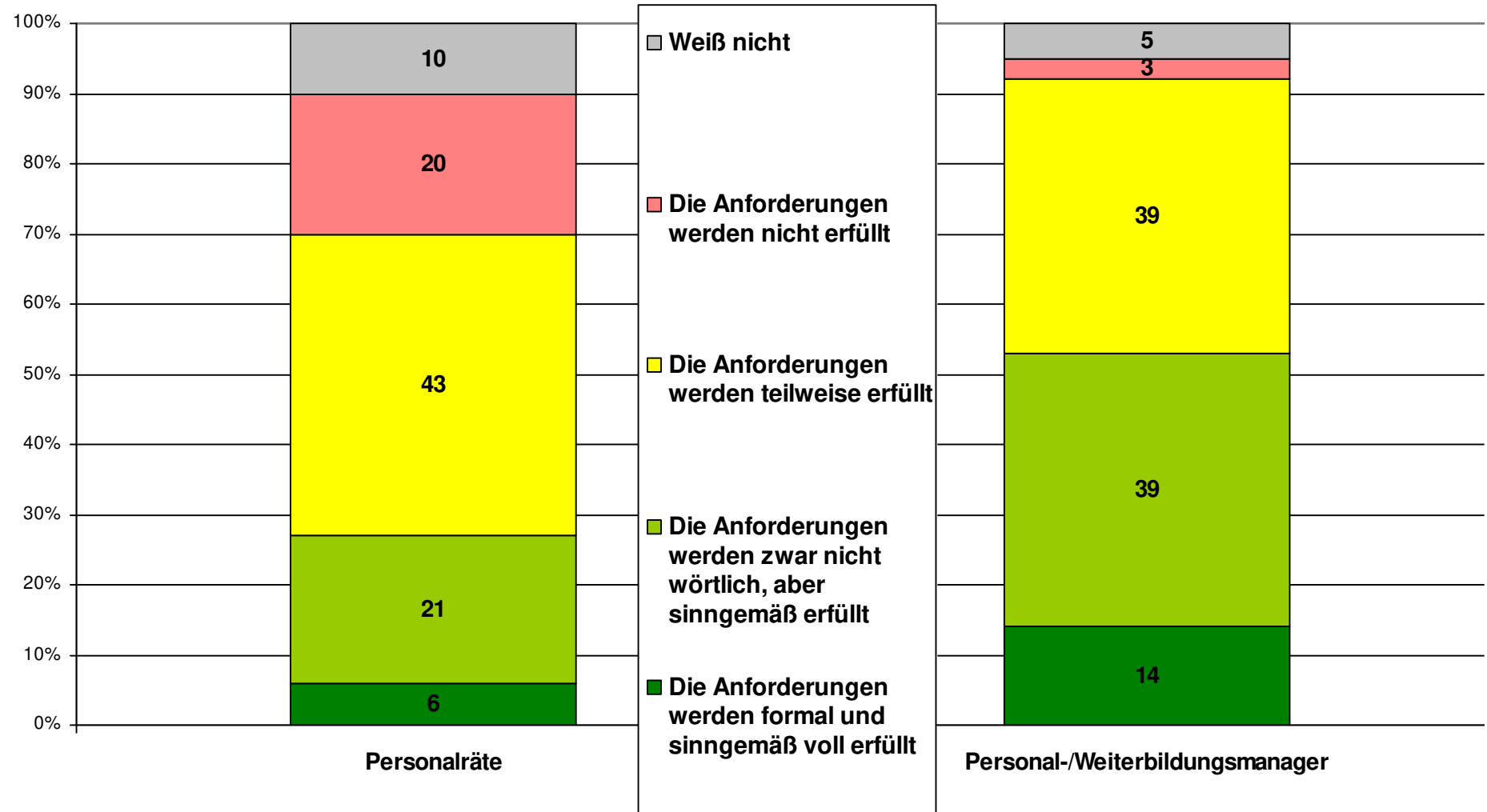
*alle, die Gespräche bzw. Verhandlungen zwischen PR und Management im Gefolge des § 5 TVöD aufnahmen und nicht angaben: „§ 5 war kein Thema“ bzw. „§ 5 wurde diskutiert, aber kein Handlungsbedarf gesehen, da die bestehende Praxis tarifliche Ansprüche bereits abdeckt.“

Wie stark waren die Impulse der Tarifregelungen – Vergleich öffentlicher Dienst/M+E-Industrie BaWü

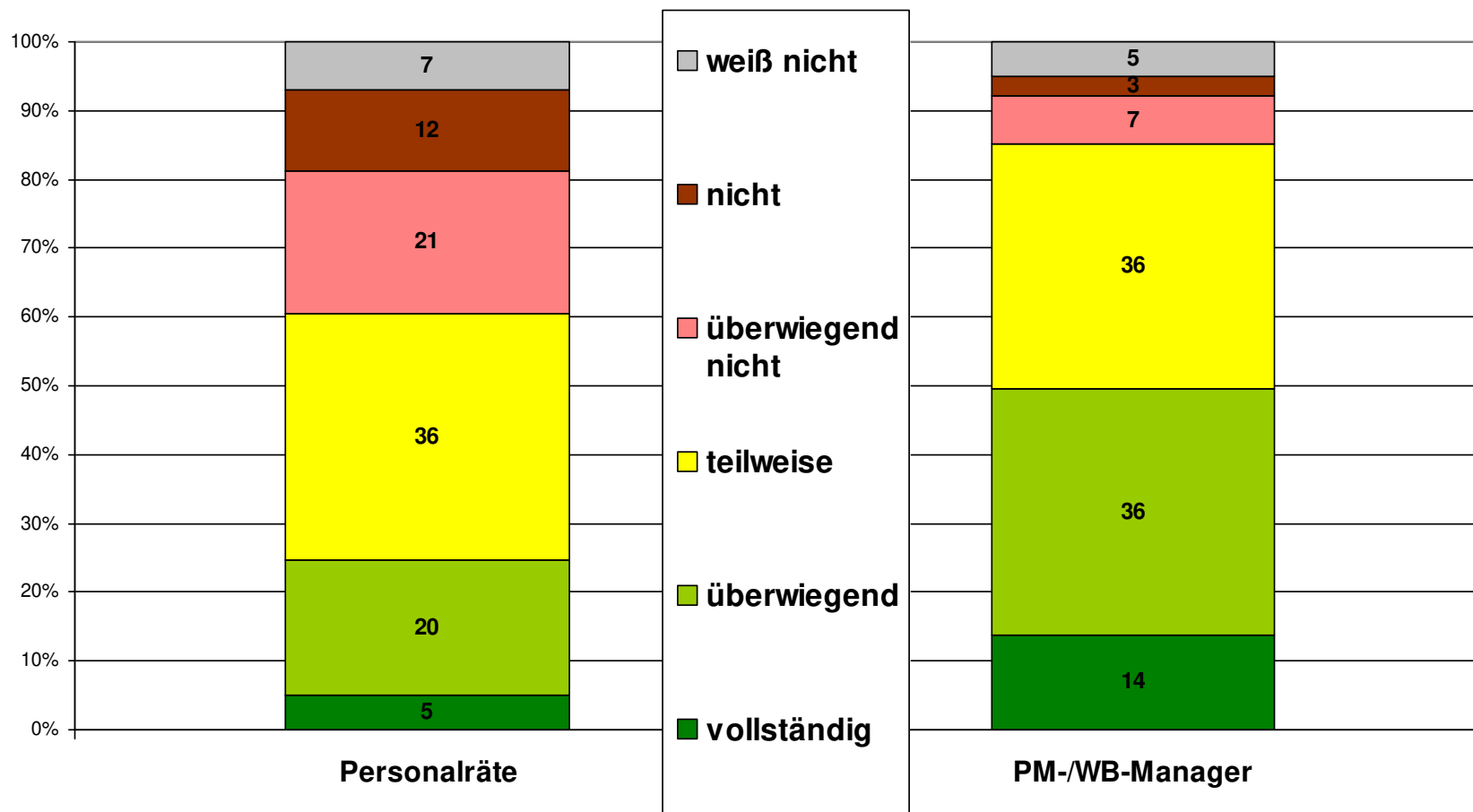


Tarifkonformität der Umsetzung: Die Sicht der Betriebsparteien

Tarifkonformität: Werden Anforderungen des § 5 TVöD insgesamt erfüllt?

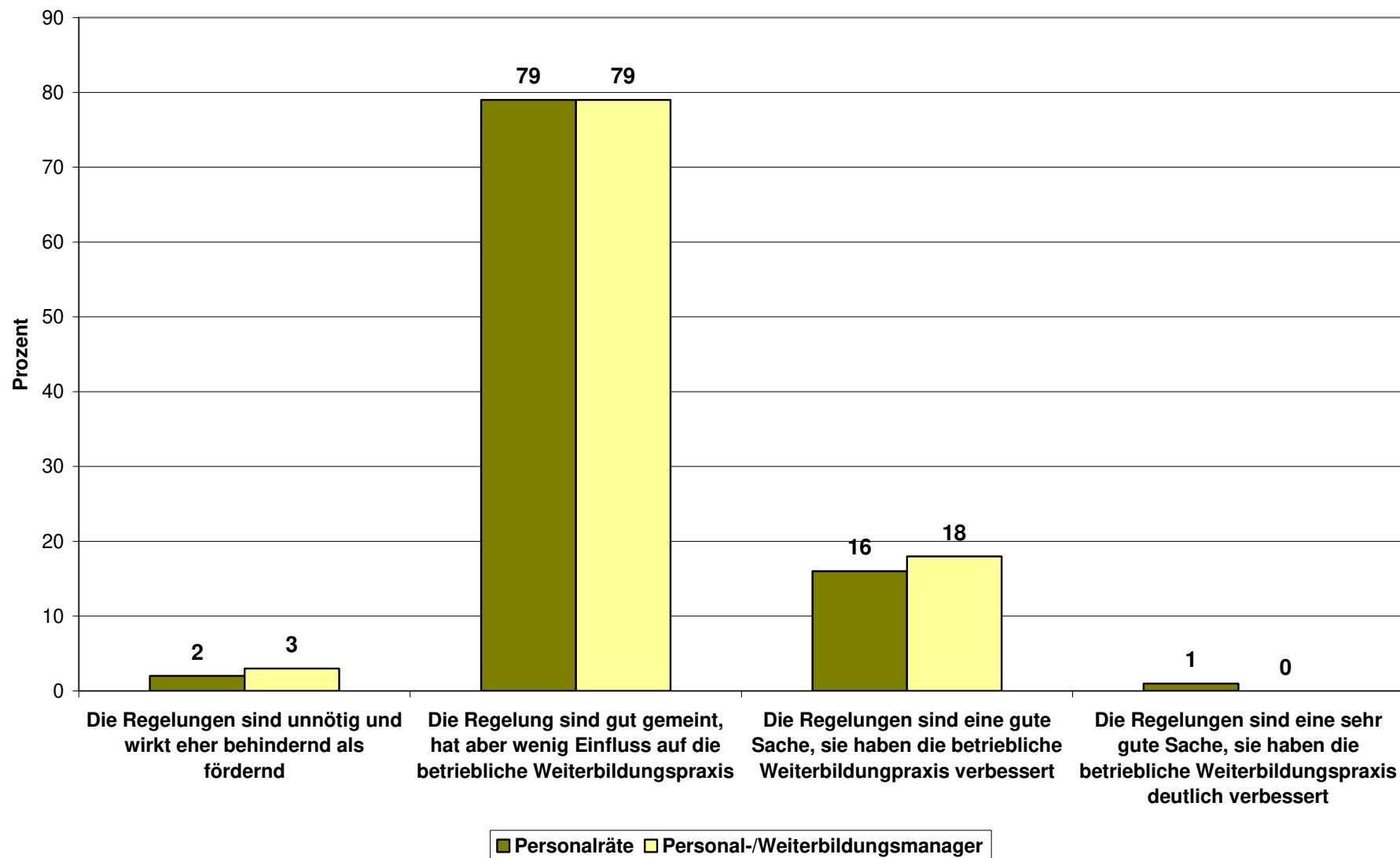


Werden bestehende Formen institutionalisierter Mitarbeiterkommunikation (MAGs/Qualifizierungsgespräche etc.) den Anforderungen des Tarifvertrags gerecht?



Gesamtbewertung und Veränderungsbedarf

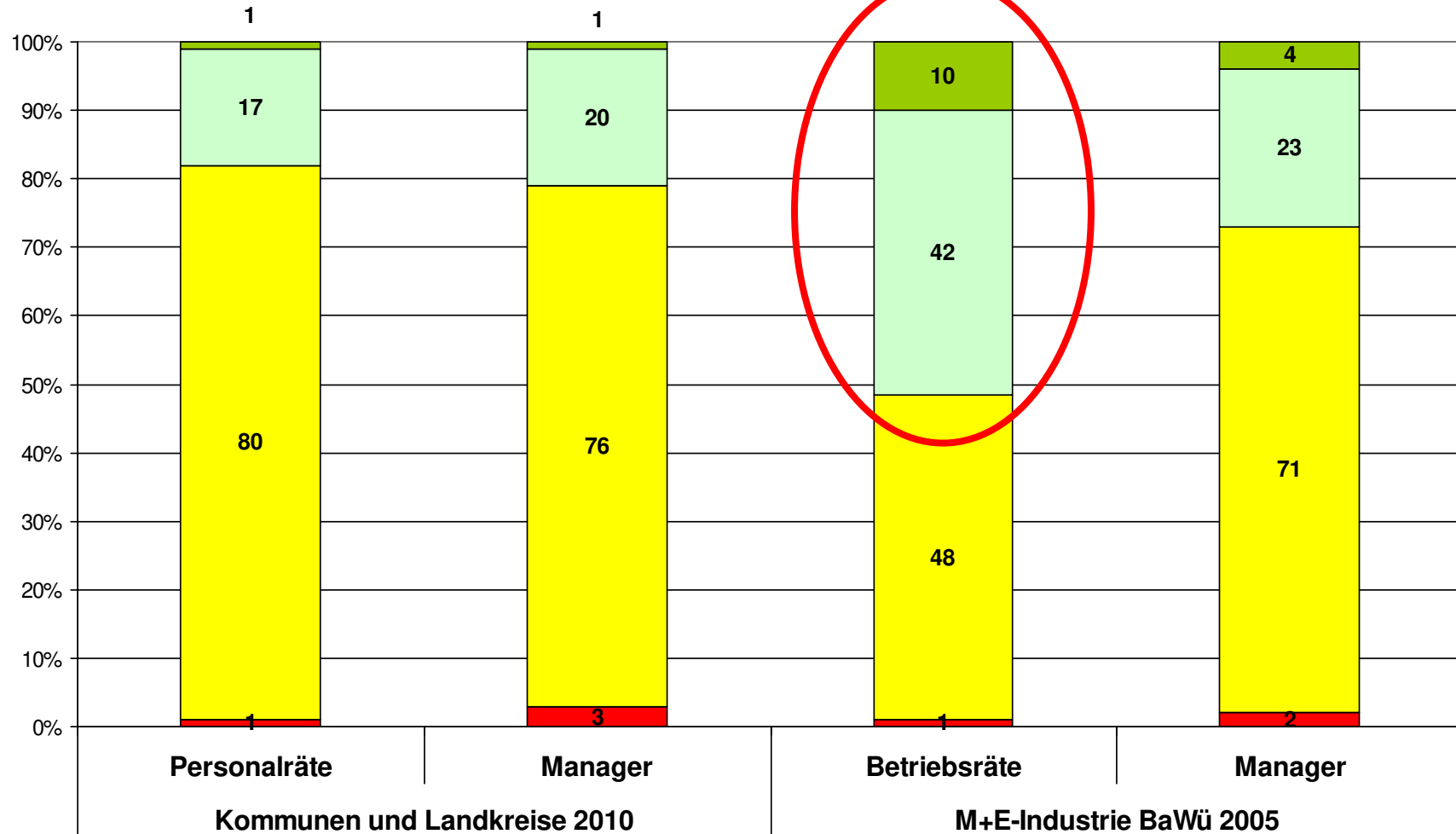
Gesamtbewertung § 5 TVöD



Gesamtbewertung tarifliche Qualifizierungsregelungen – Vergleich ÖD/M+E-Industrie (Betriebe/Einrichtungen größer 200)

Die Regelungen sind....

- eine sehr gute Sache, sie haben die betriebliche Weiterbildungspraxis deutlich verbessert
- eine gute Sache, sie haben die betriebliche Weiterbildung verbessert
- gut gemeint, haben aber wenig Einfluss auf die betriebliche Weiterbildungspraxis
- unnötig, wirken eher behindernd als fördernd



Änderungs-/Weiterentwicklungsbedarf an/von § 5 TVöD

Frage: Gibt es Regelungen im § 5 TVöD, die Ihres Erachtens verändert bzw. weiterentwickelt werden sollten?

