

**Was bewirken die tariflichen
Qualifizierungsbestimmungen des TVöD/TV-L**
Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Personal-/
Weiterbildungsverantwortlichen und Personalvertretungen

Reinhard Bahnmüller

Das neue Tarifrecht im Wandel
Personaltage 2011 Berlin am 9./10. Juni 2001

Agenda

1. **§ 5 TVöD: Inhalte und Zielsetzungen**
2. **Ausgangssituation: Die (Un-)Zufriedenheit der betrieblichen Akteure mit der Qualifizierungspraxis**
3. **Betrieblicher Umgang mit § 5 TVöD, Wirkungen und Tarifkonformität der Umsetzung**
4. **Gründe für das Umsetzungsdilemma**
5. **Fazit**

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

- Ø 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

- Ø 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

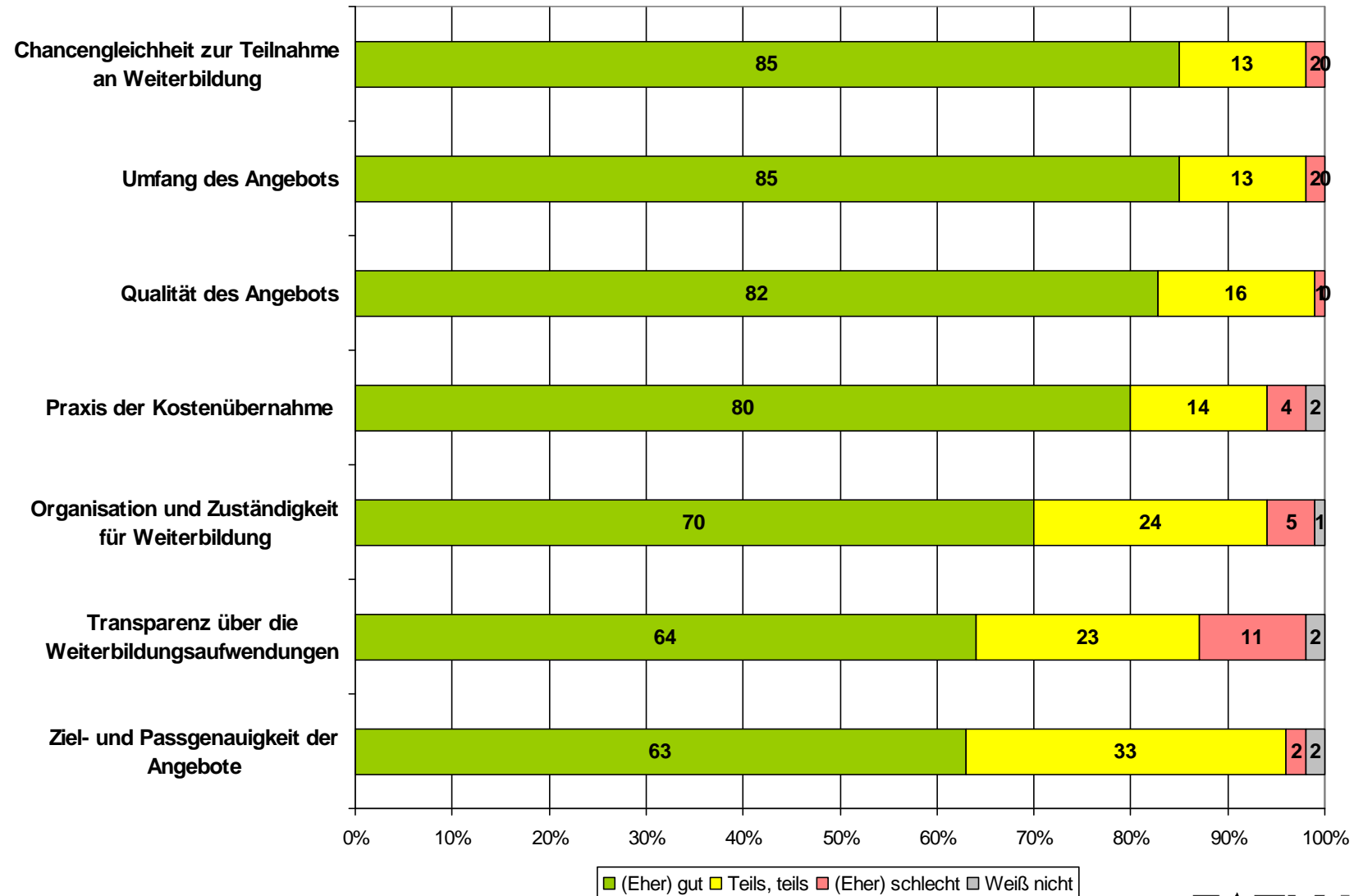
- Ø **Dokumentation und schriftliche Bestätigung der Teilnahme**
- Ø **Diskriminierungsverbot: Gleichberechtigte Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten**
- Ø **Möglichkeit zum Abschluss einer konkretisierenden DV, jedoch keine Verpflichtung**

Ausgangssituation:

**(Un-) Zufriedenheit mit der betrieblichen
Weiterbildung?**

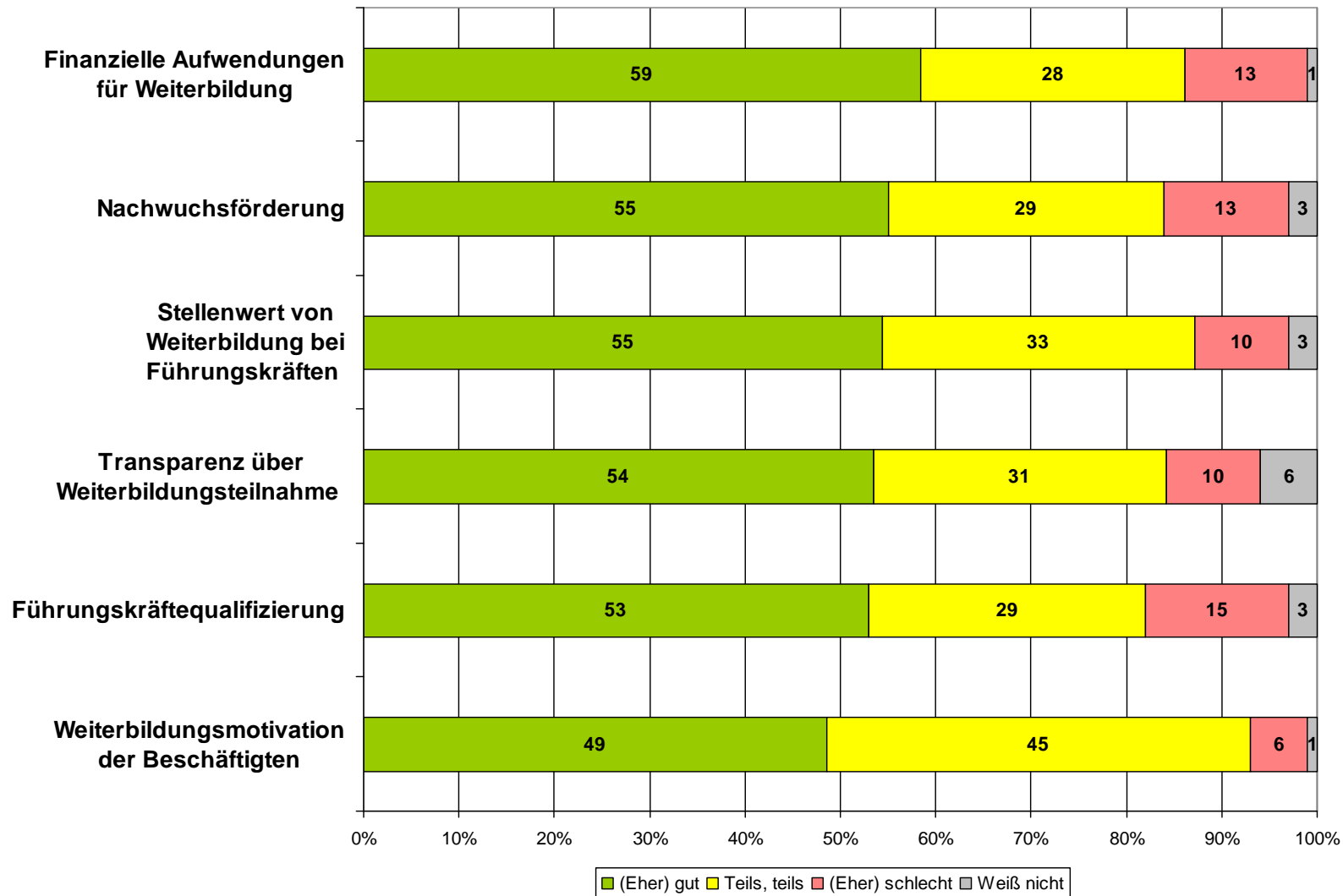
Bewertung der Weiterbildung in den Verwaltungen (1)

Manager



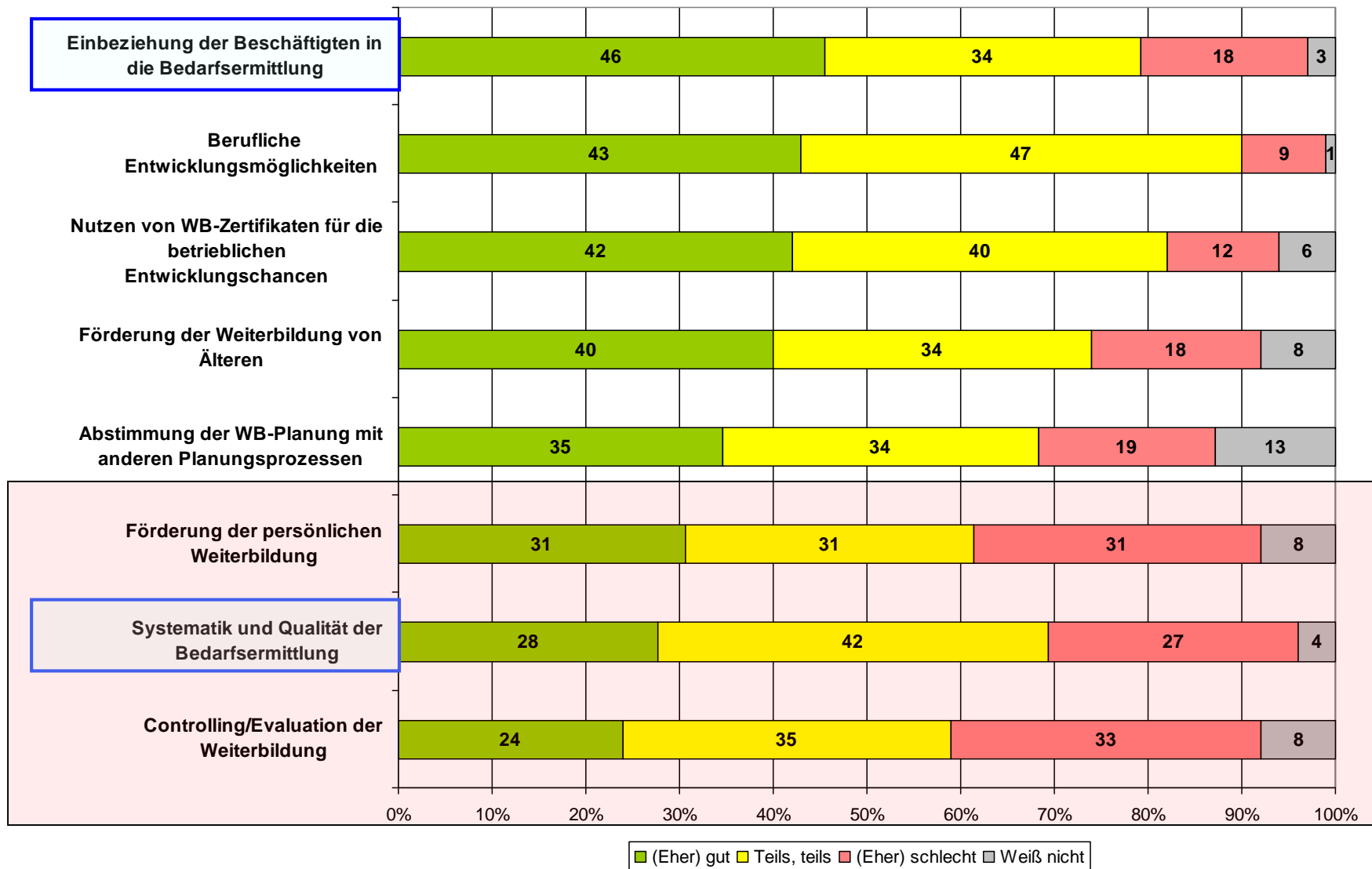
Bewertung der Weiterbildung in den Verwaltungen (2)

Manager



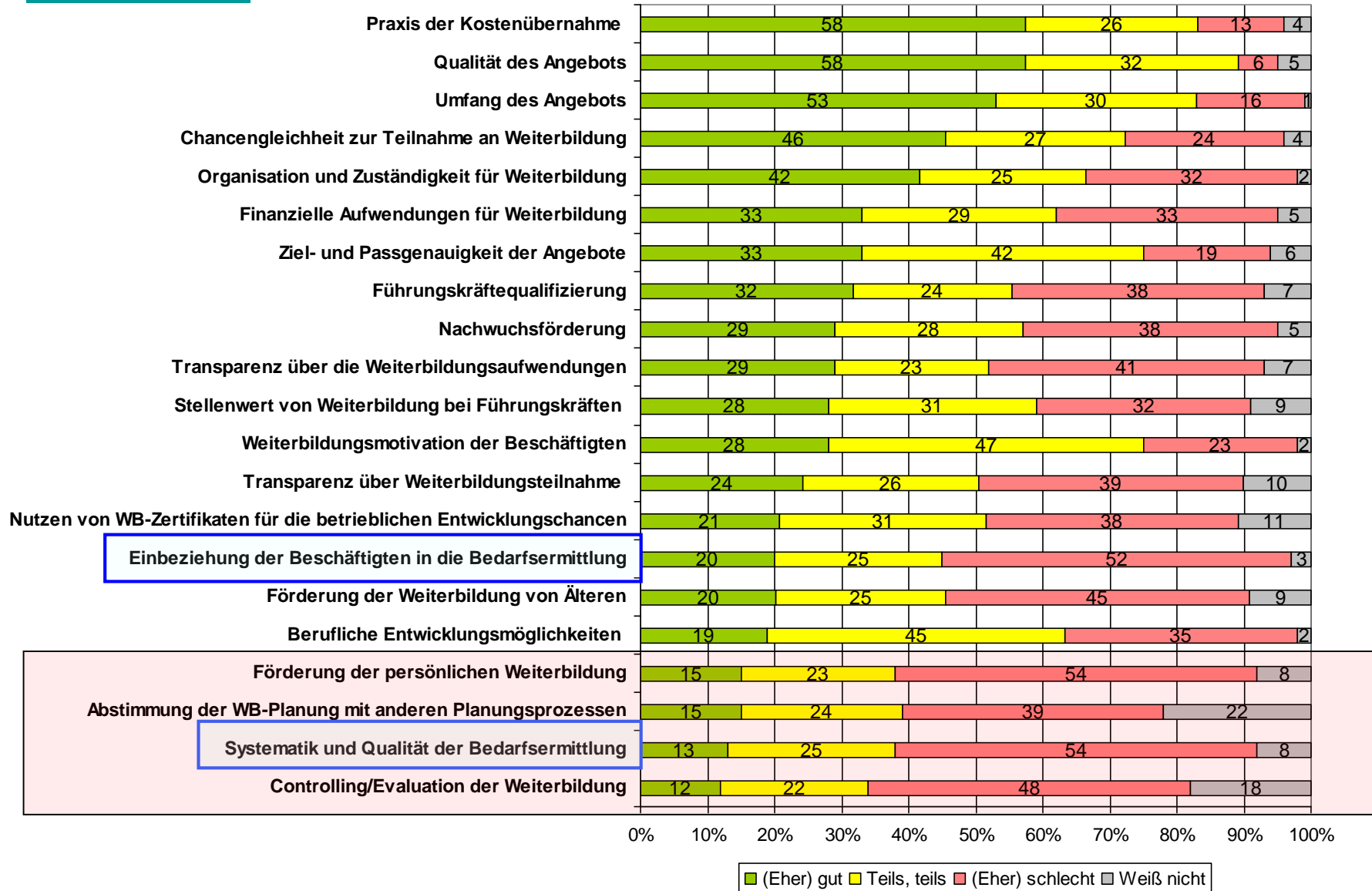
Bewertung der Weiterbildung in den Verwaltungen (3)

Manager

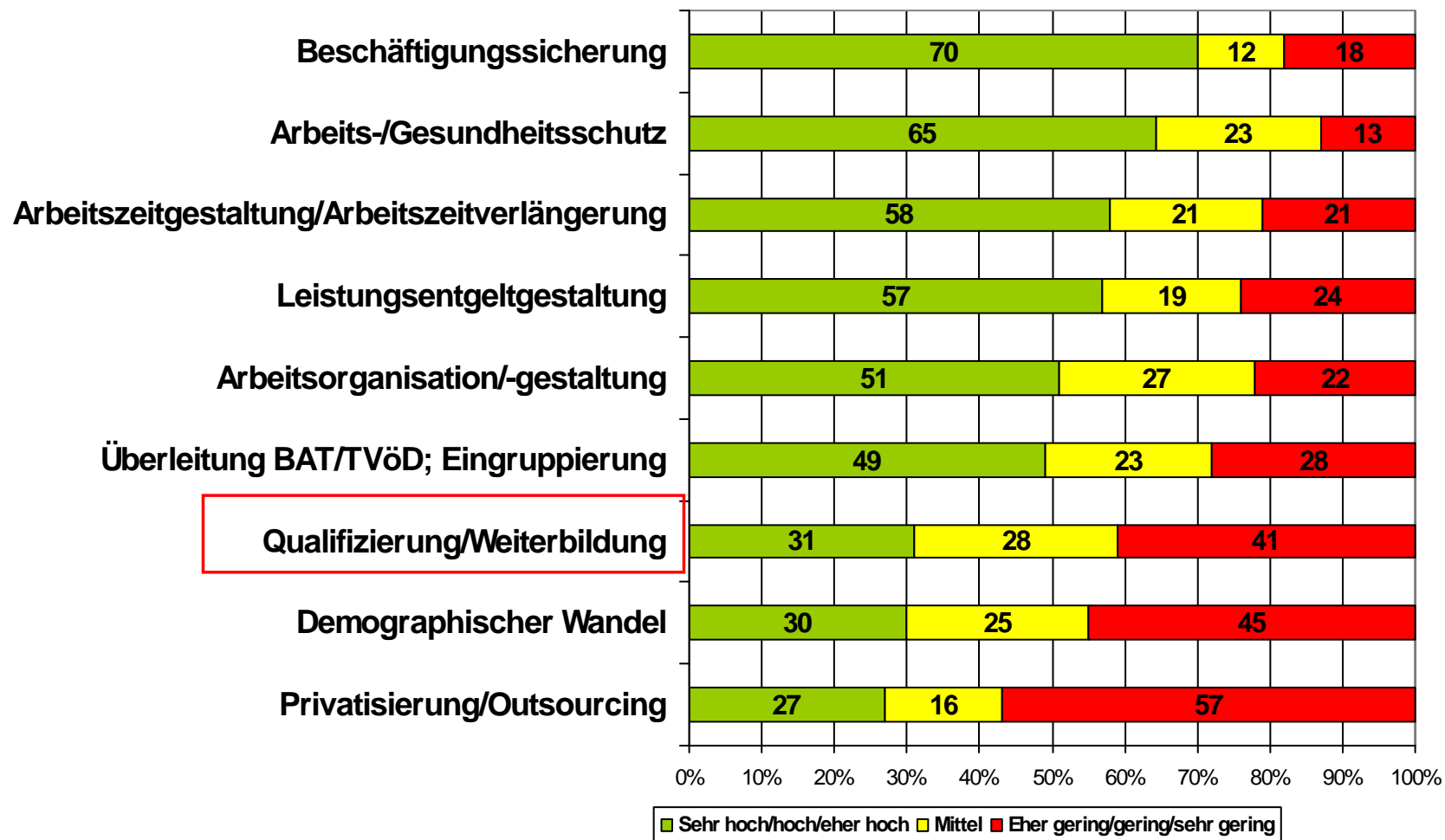


Bewertung der Weiterbildung in den Verwaltungen (7)

Personalräte

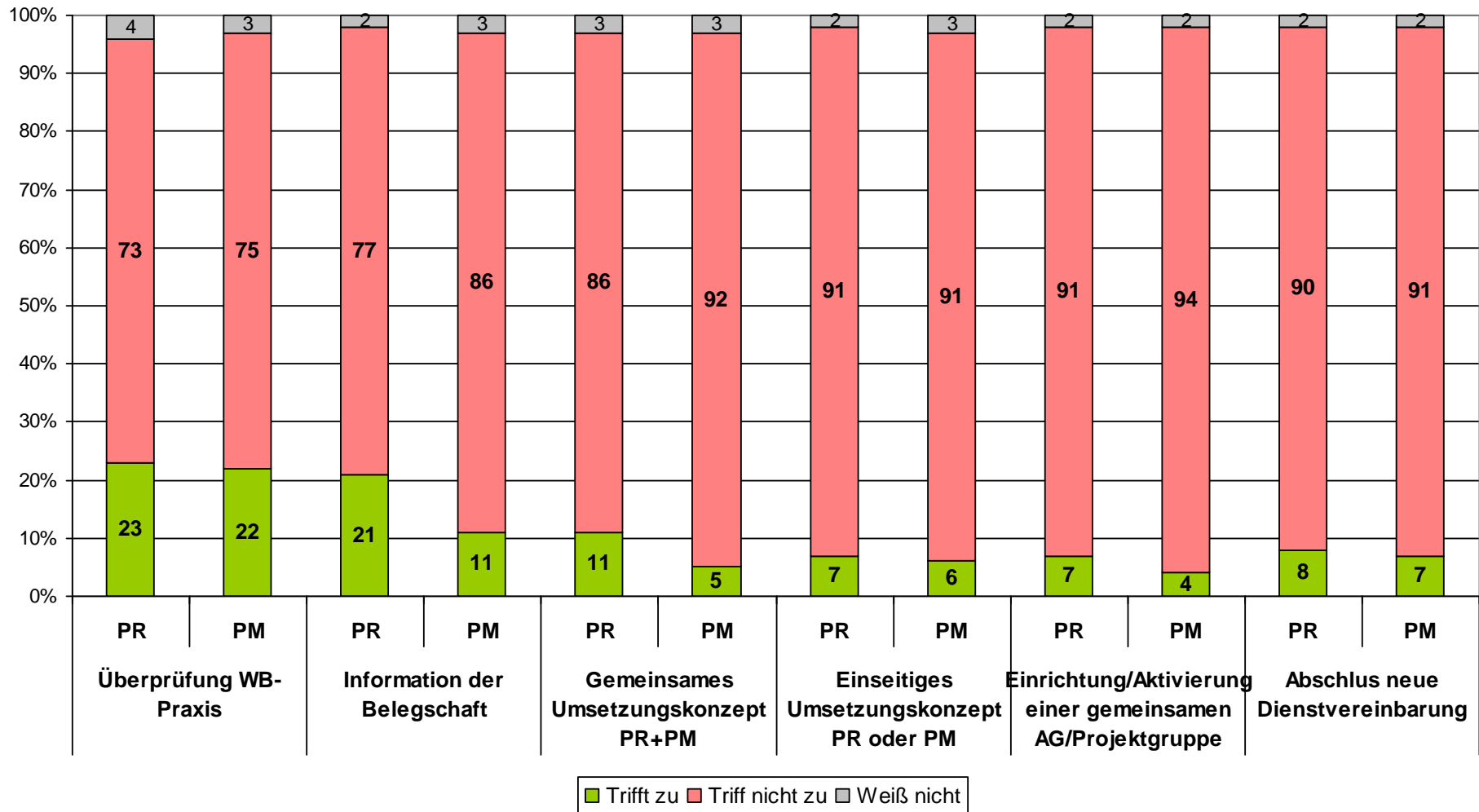


Stellenwert von Weiterbildung/Qualifizierung in der Arbeit der Personalratsgremien (Personalräte)

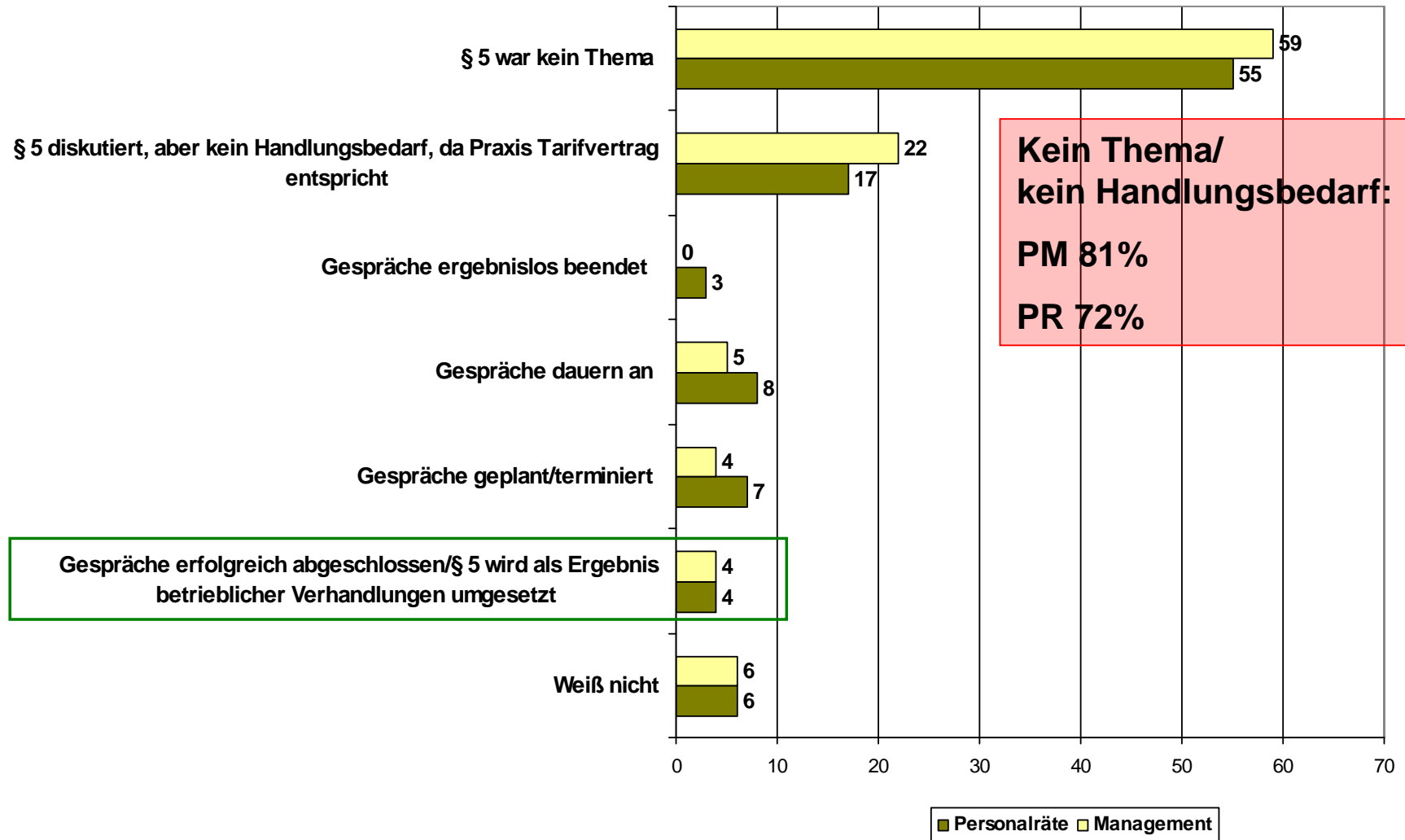


**Betrieblicher Umgang mit den
Tarifbestimmungen,
Tarifkonformität der Umsetzung und
Wirkungen**

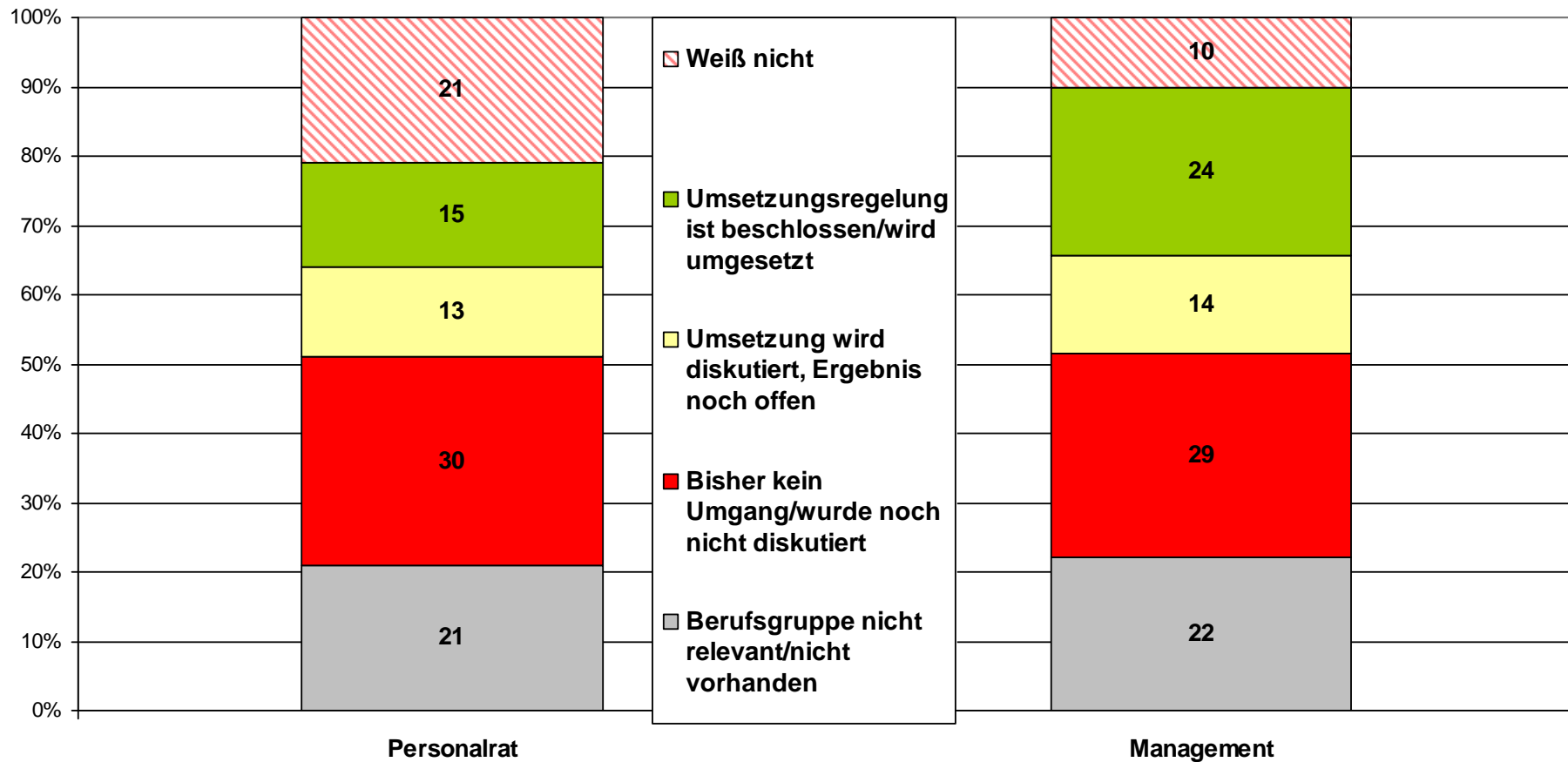
§ 5 TVöD war Anlass für ...



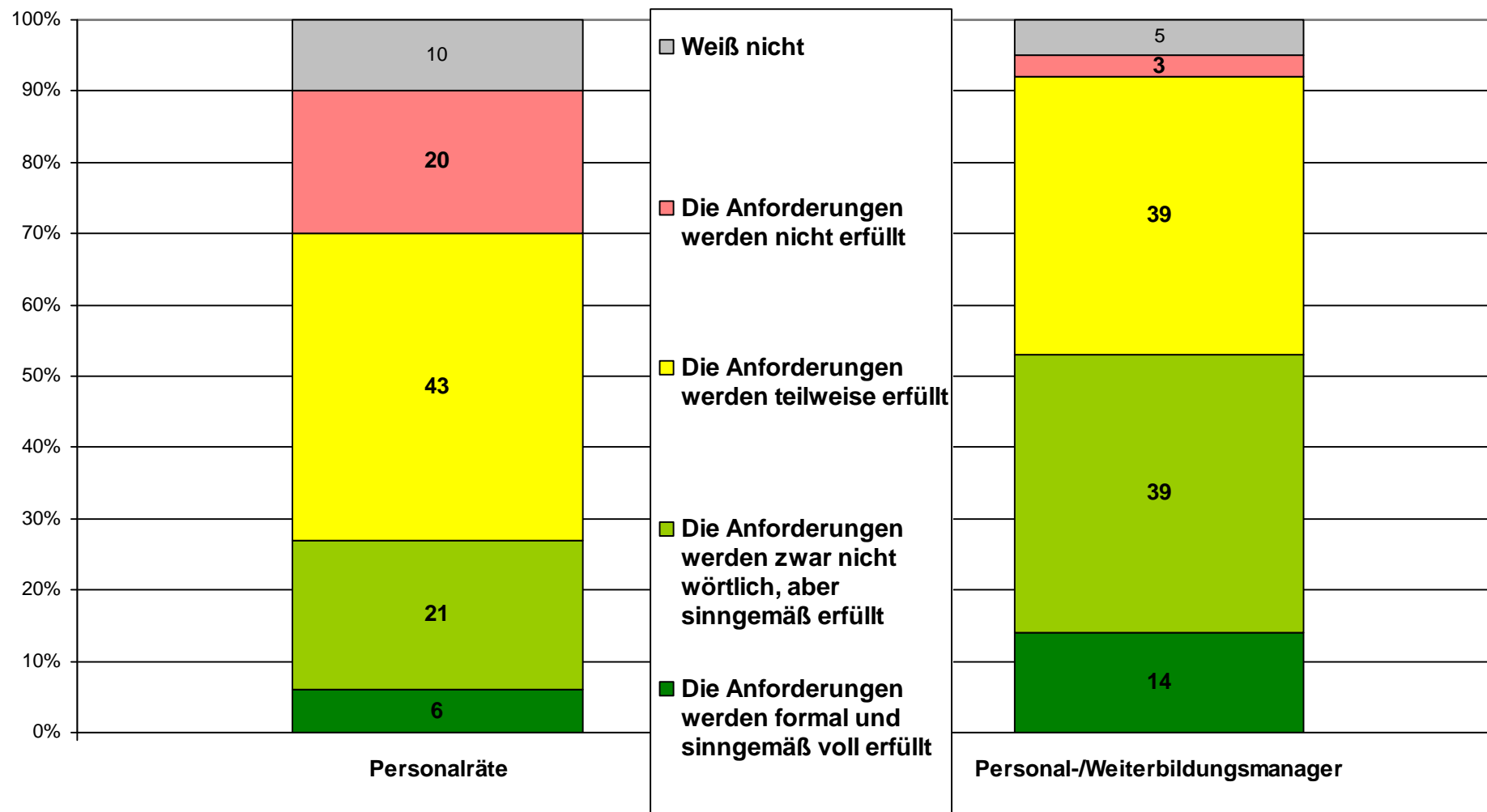
Stand der Umsetzung § 5 TVöD Frühsommer 2010



Umsetzung Freistellungsanspruch Beschäftigte im Erziehungsdienst



Tarifkonformität: Werden Anforderungen des § 5 TVöD insgesamt erfüllt?

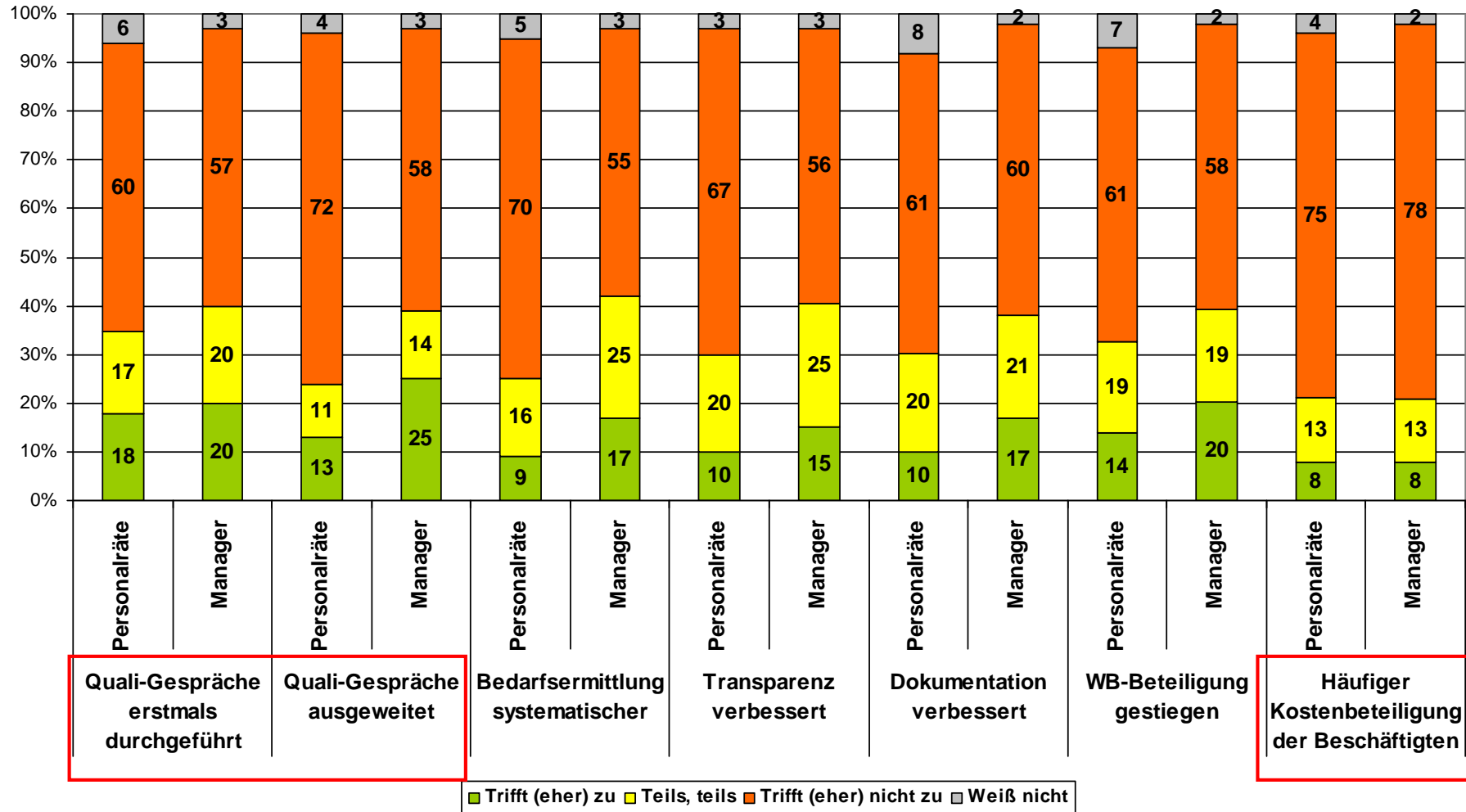


Verbreitung von Qualifizierungs- bzw. Mitarbeitergesprächen

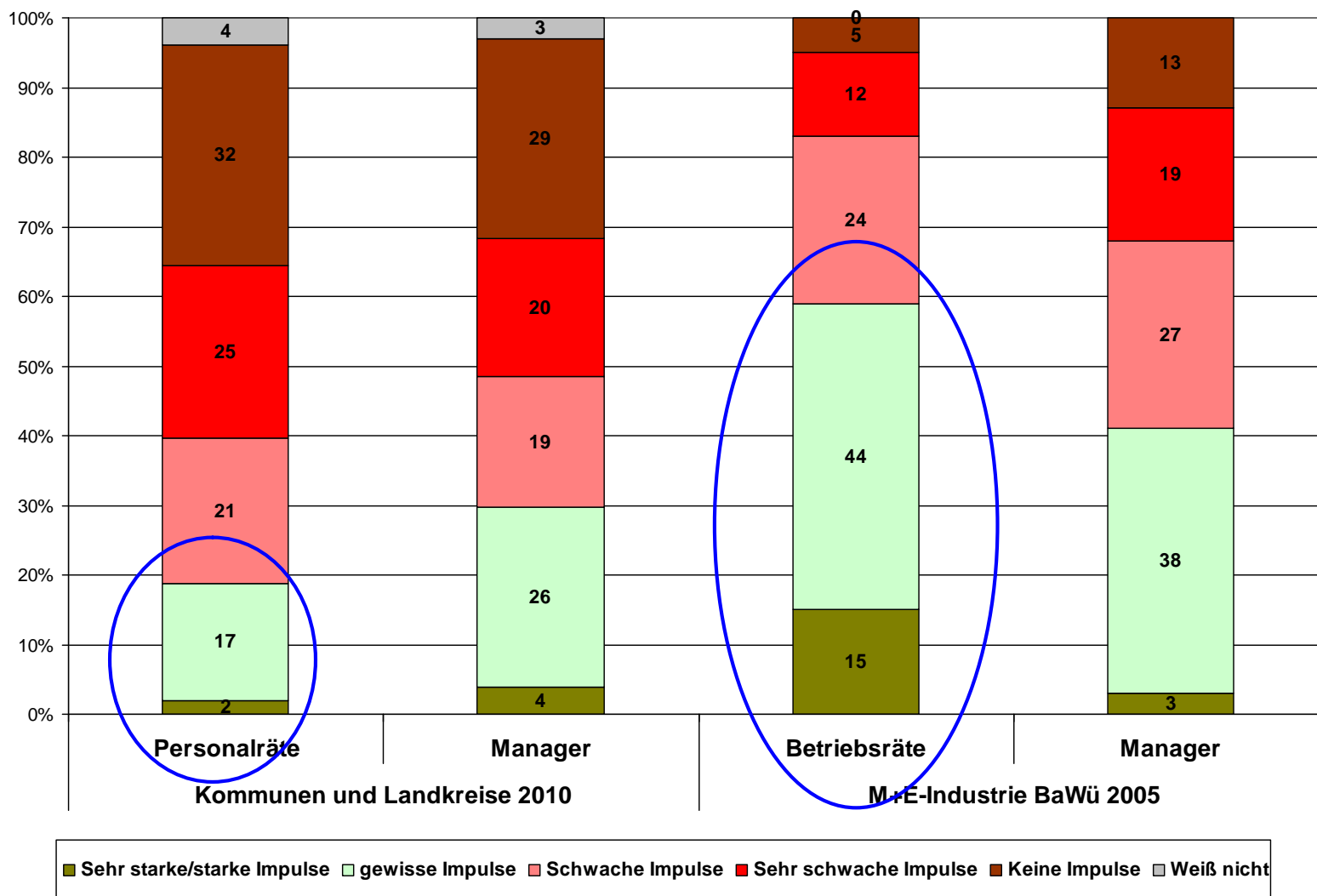
		Manager	Personalräte
Qualifizierungsgespräche und/oder MAGs in der Verwaltung grundsätzlich vorhanden	Ja	59	56
	Geplant	16	11
	Nein	21	25
	Weiß nicht	3	6
Anteil Beschäftigte, mit denen Gespräche regelmäßig geführt werden		59	48

Ca. 70% aller Beschäftigten führen keine Qualifizierungsgespräche!

Wirkungen § 5 TVöD: Struktur-/prozessbezogene Effekte



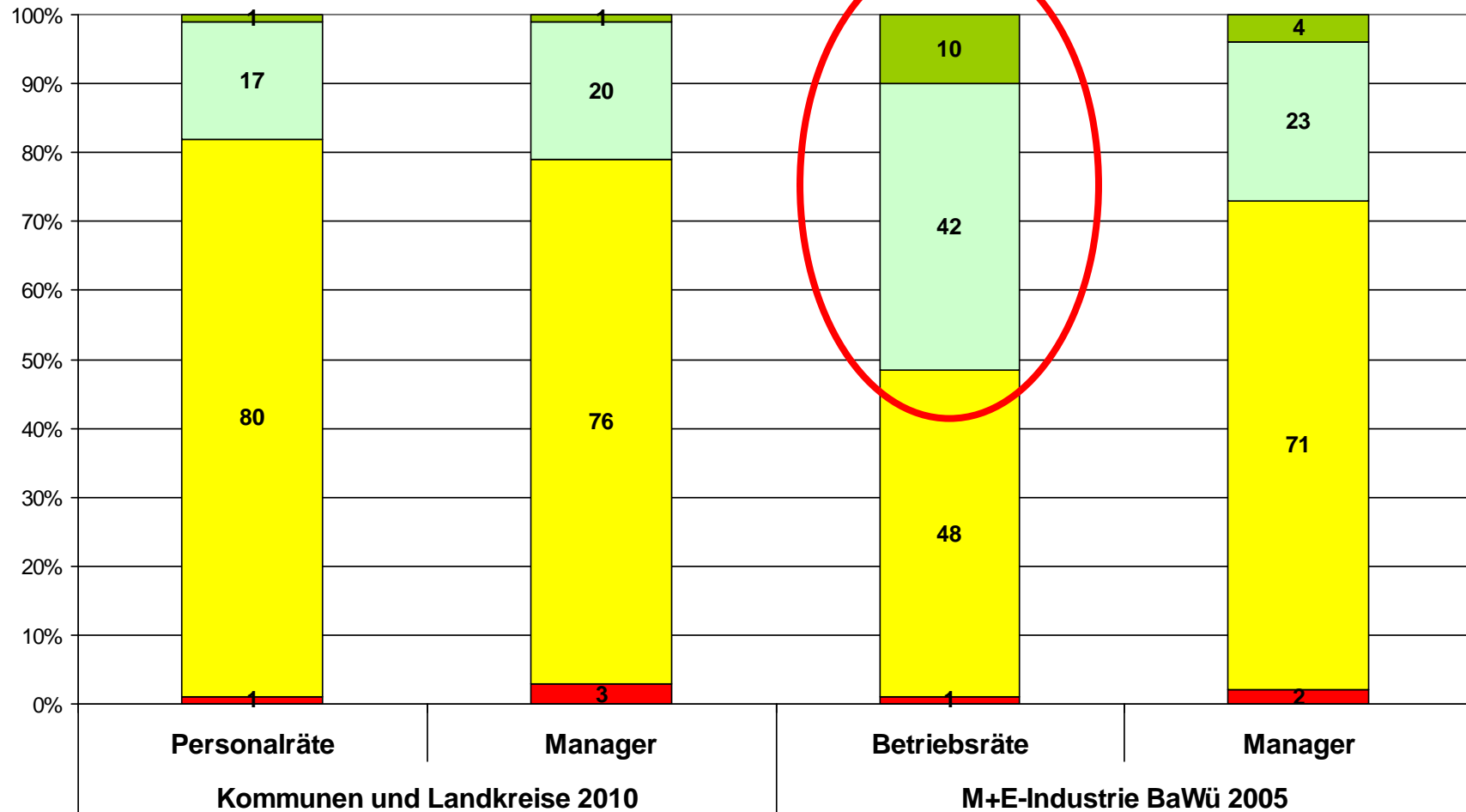
Wie stark waren die Impulse der Tarifregelungen – Vergleich öffentlicher Dienst/M+E-Industrie BaWü



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



Mögliche Ursachen der schwachen Impulswirkung

- n **Der Charakter der Tarifregelungen**
- n **Geringer Problem- und Handlungsdruck im Management und bei den Personalräten, Dominanz anderer Themen**
- n **Eingeschränkte Akzeptanz von Qualifizierungsgesprächen und verbreitete „Exit-Kultur“**
- n **Entstehungsgeschichte der Tarifregelung**
- n **Kaum Umsetzungsbegleitung durch Tarifparteien**

Fazit

- (1) (Mit-)Verantwortung der Tarifparteien für die betriebliche Weiterbildung anerkannt. Jedoch schwache Impulse der Tarifregelung. „Symbolische“ Tarifpolitik
- (2) Genaue Analyse des Feldes zur Sicherstellung der Problemangemessenheit und Akzeptanz der anvisierten Tarifregelung bei den Betriebsparteien
- (3) Tariflösungen nicht „beiläufig“ und ohne intensive betriebliche Diskussionen realisieren
- (4) Umsetzung von Tarifregelungen als Aufgabenfeld der Tarifparteien klären. Umsetzungssupport verbessern. Umsetzungshilfen ggf. bereits in Tarifregelungen aufnehmen

Und generell:

Die einzelbetriebliche Perspektive überschreiten und um branchenbezogene ergänzen => „Branchenbedarf“ klären und Fondslösungen prüfen

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Weiterführende Informationen

<http://www.fatk.uni-tuebingen.de/>

WSI-Mitteilungen, Heft 7/2011