

# Leitfaden zum Abschluss einer Sozialpartnervereinbarung

## Inhalt

### Überblick

#### A. Die Initiative „weiter bilden“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

#### B. Tarifverträge zur Qualifizierung und Sozialpartnervereinbarungen

#### C. Schritt für Schritt zur Sozialpartnervereinbarung

#### D. Mustervereinbarung

#### E. Informationen

Version 1, Stand: 11.08.2010

Gefördert durch:



# Überblick

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir freuen uns sehr, dass Sie auf die Initiative „weiter bilden“ aufmerksam geworden sind und in diesem Zusammenhang einen Förderantrag stellen wollen.

Mit dieser Initiative sollen die Anstrengungen der Sozialpartner zur Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Unternehmen unterstützt werden. Die Voraussetzungen für eine Teilnahme an der Initiative sind erfüllt, wenn es in der entsprechenden Branche einen Qualifizierungstarifvertrag gibt und das Projekt sich auf die Umsetzung in der Praxis richtet. In diesen Fällen kann unmittelbar eine Interessenbekundung bei der Regiestelle Weiterbildung eingereicht werden.

Qualifizierungstarifverträge existieren allerdings nicht in allen Branchen. Daher wurde mit Ziffer 1.3 der Sozialpartnerrichtlinie, die der Initiative zugrunde liegt, die Möglichkeit eröffnet, dass die Tarifpartner zur Beteiligung an der Richtlinie auch Vereinbarungen zur Weiterbildung abschließen können. Dieser Leitfaden will all denjenigen, die eine solche Sozialpartnervereinbarung zur Weiterbildung schließen wollen, Anregungen und Hilfestellung geben, wer eine solche Vereinbarung abschließen und wie hierbei vorgegangen werden kann.

Detaillierte Informationen zur Initiative, ihrer Zielsetzung und den beteiligten Akteuren finden Sie auf der Website [www.initiative-weiter-bilden.de](http://www.initiative-weiter-bilden.de).

Der Leitfaden ist in mehrere Abschnitte untergliedert. Je nachdem, wie viel Ihnen bereits über Tarifverträge zur Qualifizierung und Sozialpartnervereinbarungen zur Weiterbildung bekannt ist, können Sie sich auf bestimmte Abschnitte konzentrieren.

**[Abschnitt A: Die Initiative „weiter bilden“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales](#)** stellt den Hintergrund des Förderprogramms sowie die Zielsetzung dar.

**[Abschnitt B: Tarifverträge zur Qualifizierung und Sozialpartnervereinbarungen](#)** erläutert diese Vereinbarungen und zeigt Gemeinsamkeiten und Unterschiede auf. Die Strukturen von Qualifizierungsvereinbarungen werden beschrieben und wesentliche Themen, die dabei verhandelt werden, dargestellt.

**[Abschnitt C: Schritt für Schritt zur Sozialpartnervereinbarung](#)** beschreibt, wie vorgegangen wird, um in einer Branche oder einer Region eine tragfähige Vereinbarung zur Qualifizierung zwischen den zuständigen Sozialpartnern zu schließen.

**[Abschnitt D: Mustervereinbarung](#)** will Ihnen Anregungen geben, wie Ihre Sozialpartnervereinbarung aussehen kann.

**[Abschnitt E: Informationen](#)** ist eine Zusammenstellung nützlicher Hinweise und Adressen.

# A. Die Initiative „weiter bilden“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

## Diesen Abschnitt sollten Sie lesen, wenn ...

... Sie sich über den Hintergrund und die Ziele des Förderprogramms informieren möchten.

## Die Sozialpartnerrichtlinie – der Hintergrund

In Deutschland gibt es seit den 90er Jahren zahlreiche ESF- und andere Förderprogramme bei Bund und Ländern zur Stärkung der Weiterbildung, die sich direkt an Beschäftigte und Unternehmen richten. Die Zielsetzungen der Programme sind im Einzelnen sehr unterschiedlich. Sie richten sich entweder direkt an den einzelnen Beschäftigten (z. B. „Bildungsprämie“), an Unternehmen (z. B. „Weiterbildung für Beschäftigte in KMU“ in Schleswig-Holstein, „Weiterbildungsscheck“ Nordrhein-Westfalen) oder sind regional ausgerichtet (z. B. „Lernende Regionen“, „Lernen vor Ort“). Sie richten sich auf die Förderung konkreter Weiterbildungsmaßnahmen oder auch den Aufbau neuer Kooperationsformen oder die Unterstützung der Weiterbildungsinfrastruktur durch Weiterbildungsberatung.

Die Initiative

Alle Mitgliedsstaaten der EU haben sich das Ziel gesetzt, dass 12,5 % der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen sollen. In Deutschland lag die Weiterbildungsquote zum Zeitpunkt des Starts der Richtlinie bei 7,7 %. Das zeigt, dass hier weitere Aktivitäten erforderlich sind und weitere Akteure zu verstärkten Weiterbildungsanstrengungen angeregt werden müssen.

Die Tarifbindung hat in Deutschland einen hohen Stellenwert: Wie aktuelle Zahlen des IAB belegen, arbeiteten 2009 rund 64 % der westdeutschen und etwa 51 % der ostdeutschen Beschäftigten in tariflich gebundenen Betrieben (davon 56 bzw. 38 % im Rahmen eines Branchentarifvertrags, 9 % bzw. 13 % im Rahmen eines Firmentarifvertrags). Seit einigen Jahren werden in unterschiedlichen Branchen von den Sozialpartnern – als wesentliche Akteure, um betriebliche Weiterbildung voranzubringen – auch Vereinbarungen mit Regelungen zum Thema Qualifizierung abgeschlossen und Initiativen gestartet, um die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten und der Unternehmen zu erhöhen. Ziel dieser Vereinbarungen ist es, betriebliche Weiterbildung gemeinsam zu befördern. Sie haben hierbei bereits einiges erreicht. Es besteht jedoch ein breiter Konsens, dass es weiterer Impulse bedarf, die bisherigen Anstrengungen zu verstärken und zu beschleunigen.

Hier setzt die Richtlinie „weiter bilden“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales an, indem sie direkt an den Weiterbildungsaktivitäten der Sozialpartner anknüpft, diese ausbaut sowie verstärkt auf betrieblicher Ebene und für die Beschäftigten wirksam werden lässt. Die Initiative wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in Kooperation mit der BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) erarbeitet. Die Sozialpartner sind auch insofern beteiligt, indem Qualifizierungstarifverträge oder Vereinbarungen zur Weiterbildung zur Fördervoraussetzung gemacht wurden. Un-

mittelbare Folge ist, dass sich auch nur die unter solche Regelungen fallenden Unternehmen beteiligen können.

Für die Förderperiode 2007 bis 2013 des Europäischen Sozialfonds (ESF) werden ESF- und Bundesmittel bereitgestellt. Es handelt sich um eine Förderung zugunsten gemeinsamer Maßnahmen der Sozialpartner im Hinblick auf die Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer und Unternehmen gemäß Artikel 5 Absatz 3 der ESF Verordnung.

Zu diesem Zweck werden einerseits Maßnahmen, die der Verbesserung der Rahmenbedingungen für berufliche Weiterbildung dienen, und andererseits Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben gefördert. Aufgrund der Anbindung an branchenspezifische Qualifizierungsvereinbarungen können sich alle Unternehmen unabhängig von ihrer Größenordnung beteiligen. Auch der öffentliche Dienst ist unter bestimmten Bedingungen antragsberechtigt. Auch die Unterstützung der Sozialpartner bei der Vorbereitung einer entsprechenden Vereinbarung zur Weiterbildung kann gefördert werden.

Gegenstand  
der Förderung

Voraussetzung für eine Förderung von Projekten nach Maßgabe dieser Richtlinie (Ziffer 1.3) ist eine auf die Branche bezogene, von den jeweils zuständigen Sozialpartnern getroffene Vereinbarung zur Weiterbildung (SPV), in der die jeweiligen prioritären Ziele, Handlungsschwerpunkte und Qualifikationsbedarfe konkret benannt werden.

Voraussetzung:  
Vorliegen einer  
SPV

Vereinbarungen im Sinne der Initiative „weiter bilden“ sind auch solche, die mit der Absicht geschlossen werden, gezielt im Rahmen dieses Förderprogramms tätig zu werden.

#### **Gegenstand der Förderung:**

1. Ermittlung des branchenspezifischen Qualifikationsbedarfs und Unterstützung der Sozialpartner bei der **Vorbereitung einer Sozialpartnervereinbarung zur Weiterbildung**
2. Verbesserung der **Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben**
3. Verbesserung der **Rahmenbedingungen betrieblicher Weiterbildung**
  - Stärkung der Beratungsstrukturen
  - Ermittlung von betrieblichem Qualifizierungsbedarf
  - Transfer bewährter Instrumente und Verfahren in der Praxis
  - Kooperationen in der Weiterbildung
  - Stärkung der Qualität und Erfahrungsaustausch

## B. Tarifverträge zur Qualifizierung und Sozialpartnervereinbarungen

### Diesen Abschnitt sollten Sie lesen, wenn ...

... Sie sich einen Überblick über die unterschiedlichen Formen von Vereinbarungen der Sozialpartner zur Weiterbildung verschaffen möchten.

### Die Sozialpartner

Tarifverträge zur Qualifizierung sowie Sozialpartnervereinbarungen zur Weiterbildung können die Sozialpartner schließen. In Deutschland werden mit dem Begriff Sozialpartner in der Regel die **Tarifvertragsparteien** bezeichnet. Das Tarifvertragsgesetz (TVG) bestimmt diese näher. In § 2 werden die Tarifvertragsparteien definiert. Dies sind die Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber, sowie Vereinigungen von Arbeitgebern. Nach § 54 III, Nr. 1 der Handwerksordnung (HandwO) können die **Handwerksinnungen** Tarifverträge abschließen, soweit und solange solche Verträge nicht durch den Innungsverband für den Bereich der Handwerksinnung geschlossen sind.

Definition  
Sozialpartner  
laut TVG

Ob eine Vereinigung der Arbeitnehmer (Gewerkschaft) wirksam Tarifverträge abschließen kann, hängt von deren Tariffähigkeit ab. Dazu gibt es eine umfangreiche Rechtsprechung. So muss sie in der Lage sein, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten tatsächlich zu beeinflussen und über eine Organisationsstruktur verfügen, um eine Regelung auch umsetzen zu können. Ein Indiz dafür ist, dass sie die Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder bereits in der Vergangenheit durch Tarifverträge regeln konnte, die im Arbeitsleben beachtet werden und die Arbeitsverhältnisse bestimmt haben.

Organisation	Tarifpartner
Arbeitgebervereinigung	ja
Gewerkschaft	ja
Handwerksinnung	ja (§ 54 III, 1 HandwO)
Betriebs- oder Personalrat	nein, Betriebsvereinbarung
Unternehmen	ja, Haustarifvertrag
Unternehmensverbände	nein

Sozialpartner sind auf der vertikalen Ebene abzugrenzen von den Betriebsparteien, d. h. dem Betriebs- oder Personalrat einerseits und dem Arbeitgeber andererseits. Diese Parteien können ebenfalls Vereinbarungen abschließen, die als Betriebsvereinbarungen in privaten Unternehmen oder Dienstvereinbarungen in öffentlichen Unternehmen bezeichnet werden. Im Gegensatz zu Sozialpartnervereinbarungen, die sich regional oder bundesweit auf eine Branche beziehen, ist die Wirkung einer Betriebs- bzw. Gesamtbetriebs- oder Konzernvereinbarung auf einen Betrieb oder Unternehmensverbund begrenzt.

Abgrenzung:  
Betriebsvereinbarungen

Sozialpartner sind andererseits auf der horizontalen Ebene abzugrenzen von ihren Spitzen- bzw. Dachorganisationen und von anderen Organisationen, die in ähnlichen Betätigungsfeldern agieren (z. B. Unternehmensverbände, die Interessenpolitik betreiben). Bei diesen handelt es sich nicht um Vertragsparteien im Sinne des Tarifrechts. Sie können damit keine Sozialpartnervereinbarung abschließen.

Abgrenzung:  
Wirtschafts-  
verbände

## Tarifvertrag und Vereinbarung

Eine Förderung von Projekten zur beruflichen Weiterbildung im Rahmen der Initiative „weiter bilden“ des BMAS erfordert das Vorliegen einer Sozialpartnervereinbarung zur Weiterbildung. Es sind nur solche Vereinbarungen ausreichend, die von Tarifvertragsparteien abgeschlossen wurden. Vereinbarungen, die von anderen Akteuren zur Förderung der beruflichen Weiterbildung abgeschlossen werden, wie z. B. Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, reichen nicht aus.

Voraussetzung  
für Förderung:  
SPV

In einer Regelung zwischen den Sozialpartnern zur Qualifizierung werden Rechte und Pflichten der Sozialpartner schriftlich festgelegt. Zu unterscheiden ist zwischen einem Qualifizierungstarifvertrag und einer Qualifizierungsvereinbarung.

- Ein **Tarifvertrag** ist ein schriftlicher Vertrag zwischen tariffähigen Koalitionen, in dem beispielsweise die Rechte und Pflichten der beteiligten Tarifpartner geregelt werden. Die Regelungen über Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Vereinbarungen haben darüber hinaus für die Mitglieder der Tarifvertragsparteien die Wirkung eines Gesetzes. Damit hat der Tarifvertrag eine Doppelnatur. Er ist Vertrag für die Vertragsparteien, das sind die Tarifparteien, und bringt zugleich Rechtsnormen für die Mitglieder der Vertragsparteien hervor. Ähnliches gilt für Anerkennungs- und Haustarifverträge, die zwischen Unternehmen und der jeweiligen Gewerkschaft geschlossen werden.
- Eine **Sozialpartnervereinbarung zur Qualifizierung** ist eine Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern nach TVG § 1, erster Halbsatz, der ein schuldrechtliches Verhältnis zwischen den Vertragsparteien beschreibt. Der Unterschied zum Tarifvertrag besteht darin, dass eine schuldrechtliche Vereinbarung zwischen den Tarifparteien keine Wirkung auf die Mitglieder der Vertragsparteien entfaltet. Die schuldrechtliche Vereinbarung bindet also nur die vertragschließenden Tarifparteien.

Tarifvertrag:  
bindende  
Wirkung für  
die Mitglieder

SPV: keine  
bindende  
Wirkung für  
die Mitglieder

Der Unterschied zwischen einer tarifvertraglichen Regelung und einer Sozialpartnervereinbarung lässt sich folgendermaßen verdeutlichen:

Aus einer tarifvertraglichen Norm wie beispielsweise § 5 TVöD Absatz 4 Satz 1 haben Beschäftigte einen Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch, in dem der Qualifizierungsbedarf des/der Beschäftigten festgestellt wird. Daraus resultieren eine Verpflichtung der Unternehmen und ein Anspruch der Beschäftigten. Die angeschlossenen Mitglieder (die tarifgebundenen Unternehmen) sind verpflichtet, dieses Gespräch in ihren Einrichtungen zu führen und die Beschäftigten haben einen Anspruch darauf, dass dieses Gespräch geführt wird.

Im Gegensatz dazu verpflichtet eine Vereinbarung der Sozialpartner die Mitglieder nicht und begründet auch keinen individuellen Anspruch der Mitglieder. Wenn die Sozialpartner beispielsweise eine Vereinbarung zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens abschließen, hat dies nur mittelbar Einfluss auf die Unternehmen und Beschäftigten. Nur die Sozialpartner verpflichten sich, Maßnahmen zur Förderung des lebenslangen Lernens zu ergreifen.

Beispiel:  
unterschiedliche Bindung bei TVQ und SPV

## Qualifizierungstarifverträge – Beispiele

Qualifizierungstarifverträge haben eine lange Tradition. So wurde das Thema betriebliche Weiterbildung bereits in den 60er Jahren in den Rationalisierungsschutzabkommen aufgegriffen. Es spielte in diesen Abkommen aber noch eine untergeordnete Rolle. Einen qualitativen Wandel erfuhren Qualifizierungstarifverträge in den achtziger Jahren. Aufgrund des Strukturwandels und der Krisenprozesse in mehreren Branchen, beispielsweise Stahlindustrie oder Schiffbau, kam dem Thema Weiterbildung eine tragende Funktion bei der Beschäftigungssicherung zu. Als eigenständiges Thema wurde betriebliche Weiterbildung ab den 90er Jahren etabliert. Der Grund für diese Entwicklung ist die wachsende Bedeutung von Bildung. Stichworte sind beispielsweise „Wissensgesellschaft“, „demografischer Wandel“ oder „Fachkräftemangel“. Die hieraus entstandenen Debatten haben die tarifpolitische Diskussion beeinflusst, die schließlich zu neuen Tarifabkommen führte. Beispielhaft werden im Folgenden vier Qualifizierungstarifverträge vorgestellt.

TVQ haben Tradition

Im „Tarifvertrag zur Qualifizierung“, der im Jahre 2003 vom **Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.** und der **Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)** abgeschlossen wurde, ist eine Option für die Qualifizierung der Beschäftigten verabschiedet worden, die durch freiwillige Betriebsvereinbarungen zu füllen ist. Daher stellen die Regelungen keine Verpflichtungen der angeschlossenen Betriebe dar, sondern sind ausdrücklich als Angebote zu verstehen. Empfohlen wird eine Qualifikationsbedarfsanalyse mit anschließender Qualifizierungswegeplanung für jede Beschäftigte/jeden Beschäftigten. Dabei wird Weiterbildung weit definiert: Als Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages werden alle betriebsbezogenen und individuellen beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, mit Ausnahme arbeitsplatzbezogener Einweisungen oder Schulungen aufgrund gesetzlicher Verpflichtung für Arbeitnehmer mit besonderer Funktion angesehen. Neu ist die Möglichkeit, Langzeitkonten einzurichten und die angesammelten Zeitguthaben entweder für Qualifizierungsmaßnahmen oder für die Freistellung vor der Altersrente zu nutzen. Eine Besonder-

Beispiel:  
Chemie

heit liegt in der Finanzierung der Weiterbildung: Der Qualifizierungstarifvertrag sieht vor, dass die Beschäftigten einen Eigenanteil in Form von Zeit tragen müssen.

Wesentliche Inhalte des „Tarifvertrages zur Qualifizierung“ (TV Q), der von den **regionalen Verbänden der Metall- und Elektroindustrie e. V.** und den **regionalen Bezirksleitungen der IG Metall** im Jahr 2006 abgeschlossen wurde, sind: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, regelmäßig mit dem Betriebsrat über die Unternehmensplanung zu sprechen – insbesondere über den daraus resultierenden Personalbedarf und die Qualifizierungsplanung. Auf Basis der ermittelten Qualifizierungsbedarfe werden mit den Beschäftigten regelmäßige (in der Regel jährliche) Gespräche geführt, um den individuellen Qualifizierungsbedarf zu ermitteln. Konflikte zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern bei der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs sollen möglichst einvernehmlich im Betrieb entschieden werden. Bei weitergehenden Streitigkeiten kann eine paritätische Kommission eingerichtet werden, die eine Einigung herbeiführt.

Beispiel:  
Metall-Elektro

Im Tarifvertrag werden verschiedene Arten von Qualifizierung unterschieden: Betrieblich notwendige Erhaltungs- und Anpassungsqualifizierung für das eigene Aufgabengebiet sowie Umqualifizierung für eine gleich- oder höherwertige Aufgabe im Betrieb, wenn bisherige Arbeitsaufgaben wegfallen. Diese Weiterbildung findet in der Arbeitszeit statt, die Kosten trägt der Arbeitgeber. Beim Wunsch, an einer Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen, die es den Beschäftigten ermöglicht, eine höherwertige Arbeitsaufgabe zu übernehmen, handelt es sich um eine Entwicklungsqualifizierung. Dabei bringt die/der Beschäftigte die Hälfte der Zeit für die Weiterbildungsmaßnahme in Form von unbezahlter Arbeitszeit als Eigenanteil ein. Eine Verrechnung mit Guthaben aus Arbeitszeitkonten ist möglich. Weiterhin gibt es die Möglichkeit, sich unbezahlt für persönliche berufliche Weiterbildung freistellen zu lassen. Persönliche berufliche Weiterbildung ist im Grundsatz geeignet, eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb auszuüben; es besteht jedoch aufgrund der aktuellen Beschäftigungssituation kein betrieblicher Bedarf für derartige Qualifizierungsmaßnahmen. Dabei sind zwischen dem Arbeitgeber und den Beschäftigten zu vereinbaren: Beginn und Dauer der Maßnahme, die Art der Freistellung und der Anspruch auf Wiedereinstellung nach Ende der Maßnahme. Die Weiterbildungskosten trägt die/der Beschäftigte.

Zentral für den „Tarifvertrag zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textilindustrie und Bekleidungsindustrie“, der im Jahre 1997 vom **Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie e. V.** und der **IG Metall** abgeschlossen wurde, ist ein Bildungsbeitrag, den der Arbeitgeber für jeden Beschäftigten in einen Fonds abführen muss. Für das Jahr 2006 betrug dieser Beitrag 12,50 Euro je Beschäftigten. Diese Mittel sind dafür vorgesehen, dass jährlich 2 % der Beschäftigten an einer Weiterbildungsmaßnahme von bis zu einer Woche teilnehmen können. Die Kosten der Bildungsmaßnahme, Reisekosten sowie Unterbringung und Verpflegung können gefördert werden. Die Teilnehmer/-innen werden für die Zeit der Weiterbildung freigestellt. Das Vorschlagsrecht für die Teilnehmenden und damit zur Förderung steht je zur Hälfte der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite zu.

Beispiel:  
Textilindustrie

Im Tarifvertrag für den **öffentlichen Dienst (TVöD)**, der im Jahre 2005 abgeschlossen wurde, werden im § 5 „Qualifizierung“ verschiedene Formen der Weiterbildung definiert: die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung), der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung), die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizie-

Beispiel:  
Öffentlicher  
Dienst

rung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung). Zentral ist der Anspruch der Beschäftigten auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht.

### **Der Tarifvertrag zur Qualifizierung als Grundlage für Projekte im Rahmen des Förderprogramms „weiter bilden“**

Ob einer der beschriebenen oder ein anderer bestehender Qualifizierungstarifvertrag als Grundlage für ein Vorhaben im Rahmen der Initiative „weiter bilden“ in Frage kommt, kann anhand der folgenden Punkte geprüft werden:

Anhaltspunkte zur Überprüfung, ob TVQ für das Vorhaben passt

- **Branche:** Liegt für die Branche, in der ein Projektvorhaben gestartet werden soll, eine Qualifizierungsvereinbarung vor?
- **Tarifbindung:** Sind die Unternehmen, die in ein Projektvorhaben einbezogen werden sollen, tarifgebunden und wenn ja, welcher Tarifvertrag hat für diese Unternehmen Geltung?
- **Räumlicher Geltungsbereich:** Nicht alle Weiterbildungstarifverträge gelten für das gesamte Bundesgebiet. Teilweise gelten Tarifverträge nur für ein Bundesland, wie z. B. der Qualifizierungstarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg. Teilweise gelten Tarifverträge nur für eine bestimmte Region, wie der Qualifizierungstarifvertrag der Feinstblechpackungsindustrie, der für die Region „Küste“ Wirkung hat. Teilweise gelten Tarifverträge ausschließlich in den alten Bundesländern, wie der Qualifizierungstarifvertrag der Textilindustrie.
- **Geltungsdauer:** Tarifverträge gelten nicht auf unbestimmte Zeit. Meist ist im Tarifvertrag dessen Laufzeit vereinbart. Wichtig ist, dass bei Antragstellung und zu Beginn des Vorhabens eine gültige Vereinbarung existiert.
- **Inhalte:** Qualifizierungsvereinbarungen regeln nicht immer den gesamten Bereich der betrieblichen Weiterbildung. So regelt der Qualifizierungstarifvertrag der Feinstblechpackungsindustrie ausschließlich die persönliche berufliche Weiterbildung, die nicht im unmittelbaren Interesse der Unternehmen ist. Projekte, die die betriebliche Weiterbildung im Blick haben, brauchen hier eine zusätzliche Vereinbarung.

### **Sozialpartnervereinbarungen**

Gibt es keine Möglichkeit, sich bei einem Vorhaben auf einen bestehenden Qualifizierungstarifvertrag zu beziehen, kann zur Erfüllung der Fördervoraussetzungen auch eine Sozialpartnervereinbarung abgeschlossen werden. Das Schließen einer Sozialpartnervereinbarung kann auch Gegenstand eines eigenen Projektes sein und gefördert werden. (Siehe hierzu den [Leitfaden zur Einreichung einer Interessenbekundung](#) und vgl. Ziffer 2.2 der [Richtlinie](#).)

Schließen einer SPV kann gefördert werden

Da die Sozialpartnervereinbarung keine Verpflichtungen für die Mitglieder der Vertragsparteien enthält, ist sie unter Umständen einfacher und schneller zu erreichen, zumal die Verhandlungen hierzu nicht an den formalen Rahmen von Tarifverhandlungen gebunden sind. Sozialpartnervereinba-

rungen können für eine Branche auf regionaler oder überregionaler Ebene abgeschlossen werden.

In einer Sozialpartnervereinbarung müssen die jeweiligen prioritären Ziele und Handlungsschwerpunkte der Sozialpartner konkret benannt und Qualifikationsbedarfe aufgezeigt werden. **Dabei darf eine Sozialpartnervereinbarung nicht auf die Durchführung eines konkreten Projektes gerichtet sein.**

Benennen der  
Ziele und  
Handlungs-  
schwerpunkte

In einer Sozialpartnervereinbarung dürfen keine Organisationen (in der Regel Weiterbildungsträger) benannt werden, die allein mit der Durchführung und Umsetzung der Vereinbarung betraut werden. Die Vereinbarung muss auch für andere Projektideen und Antragsteller offen sein.

Sozialpartnervereinbarungen können auch mit dem Ziel abgeschlossen werden, gezielt im Rahmen der Initiative „weiter bilden“ aktiv zu werden.

***Hinweis:***

*Unter [www.initiative-weiter-bilden.de](http://www.initiative-weiter-bilden.de) findet sich eine Auswahl geschlossener Sozialpartnervereinbarungen. Bei Fragen können sich Interessierte jederzeit an die Regiestelle wenden.*

# C. Schritt für Schritt zur Sozialpartnervereinbarung

## Diesen Abschnitt sollten Sie lesen, wenn ...

... Sie konkrete Hinweise suchen, wie Sie beim Abschluss einer Sozialpartnervereinbarung vorgehen können.

### Ausgangslage

Sie sehen in Ihrer Branche Bedarf zur quantitativen und qualitativen Erweiterung der betrieblichen Weiterbildung, wozu unter Umständen auch die Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen zählt, und wollen im Rahmen des Förderprogramms aktiv werden.

Ausgangslage prüfen

Sie haben festgestellt, dass für Ihren Bereich kein für Ihr Vorhaben passender Qualifizierungstarifvertrag besteht, und entschließen sich deshalb, die erforderlichen Schritte zum Abschluss einer Sozialpartnervereinbarung einzuleiten.

Dazu sind im Vorfeld einige grundsätzliche Überlegungen anzustellen. Diese betreffen sowohl die Vorbereitung, das Procedere des Abschlusses der Vereinbarung, aber auch die Zeit „danach“.

1. Strategische Vorüberlegungen
2. Zuständigkeiten und Ansprechpartner
3. Klärung der Ausgangslage
4. Koordination
5. Formale und inhaltliche Ausgestaltung der Sozialpartnervereinbarung
6. Nach Abschluss der Vereinbarung

### 1. Strategische Vorüberlegungen

Für den Abschluss einer Sozialpartnervereinbarung müssen Sie **Vorüberlegungen anstellen**. Warum soll eine Sozialpartnervereinbarung abgeschlossen werden, was soll damit erreicht werden, für wen soll sie gelten, welche Kosten und wie viel Arbeitsaufwand ist damit verbunden? Auf diese und andere Fragen müssen Sie im Laufe des Prozesses Antworten geben.

Strategische Vorüberlegungen

Folgende Vorüberlegungen können Ihnen in diesem Prozess helfen:

- Wie sieht das „Stimmungsbild“ zum Thema Qualifizierung in Ihrem Bereich auf Arbeitgeber-/Arbeitnehmerseite aus? Auf welche Bedarfe könnte Bezug genommen werden? Welche Initiativen existieren bereits? Welche positiven Erfahrungen liegen bereits vor?
- Welche „Stakeholder“ können Sie in Ihrem Anliegen unterstützen und sollten frühzeitig angesprochen werden?

Auf welchen Bedarf kann Bezug genommen werden?

Können Stakeholder eingebunden werden?

### Beispiel Stakeholder:

Hilfreich können betriebliche Akteure sein, die Sie unterstützen. Dies können einerseits die Vertretungen der Unternehmensleitung sein, andererseits auch Interessenvertretungen der Beschäftigten, d. h. Betriebs- oder Personalräte, die Ihnen beim Zugang zu den Gewerkschaften Unterstützung bieten können.

- Welche Expertinnen und Experten von außen und innen können herangezogen werden?
- Kann gegebenenfalls an bereits vorliegende tarifliche Regelungen angeknüpft werden (sind tarifliche Aussagen zur Qualifizierung vorhanden, gibt es besondere Ansätze im Tarifvertrag o. ä. für spezifische Zielgruppen, die unter Umständen in der Sozialpartnervereinbarung berücksichtigt werden sollten u. a.)?
- Gibt es aktuelle Leitthemen in der Branche, auf die Bezug genommen werden kann/sollte, wie z. B. Demografie, Fachkräftesicherung, Diversity, Vereinbarkeit von Familie/Beruf, Chancengleichheit?

Anknüpfen an bestehenden TVQ möglich?

Gibt es aktuelle Leitthemen?

Schließlich ist es sinnvoll, sich einen **Zeitraumen** zu geben, in dem die Vereinbarung abgeschlossen werden sollte.

### **Hinweis:**

*Die Vorbereitung einer Sozialpartnervereinbarung zur Weiterbildung kann Gegenstand einer Förderung durch die Initiative „weiter bilden“ sein.*

## 2. Zuständigkeiten und Ansprechpartner/-innen

Eine Sozialpartnervereinbarung zur Weiterbildung wird grundsätzlich zwischen tariffähigen Sozialpartnern abgeschlossen. Die Sozialpartnervereinbarungen müssen branchenspezifisch sein. Sie können auf regionale Einzugsgebiete begrenzt werden. Damit soll der unterschiedlichen Struktur der Sozialpartner Rechnung getragen und die für Deutschland typische Verhandlungsebene der Sozialpartner abgebildet werden.

Tariffähige Sozialpartner

Die Zuständigkeit für den Abschluss einer Sozialpartnervereinbarung kann innerhalb der jeweiligen Verbände und Gewerkschaften unterschiedlich organisiert sein.

Zuständigkeit unterschiedlich geregelt

Sofern Sie die für Ihren Bereich zuständigen Ansprechpartner/-innen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite noch nicht kennen, können Sie sich jeweils zunächst an die für (Weiter-)Bildung zuständigen Bereiche und/oder an die entsprechenden branchenspezifischen Fachabteilungen wenden. Zum Teil ist Weiterbildung in anderen Themenfeldern (z. B. Arbeitsmarkt) integriert.

Bei Unklarheiten wenden Sie sich bitte gegebenenfalls an einen zentralen Ansprechpartner, der Ihr Anliegen weiter leitet.

### 3. Klärung der Ausgangslage

Die Sozialpartnervereinbarung muss sich auf konkrete (regionale) Weiterbildungsbedarfe in Ihrer Branche beziehen. Dazu kann es hilfreich sein, auf Daten (Bestandserhebungen, Prognosen) zurückgreifen zu können. Überprüfen Sie daher,

- ob Sie über Bestandsaufnahmen, Analysen u. ä. verfügen oder
- ob Sie auf Branchenstudien zur Fachkräftesicherung der Sozialpartner, von Bundes- und Landesministerien oder regionalen Einrichtungen zurückgreifen können.

Bezug auf konkrete Ausgangslage gegeben?

#### **Hinweis:**

*Wenn die vorhandenen Daten nicht zufriedenstellend sind, können Sie zur Vorbereitung der Sozialpartnervereinbarung im Rahmen der Initiative „weiter bilden“ einen Antrag zur Finanzierung einer Datenerhebung und Analyse stellen. Es ist auch möglich, bei einer späteren Antragstellung zur Durchführung konkreter Aktivitäten detaillierte Bestandserhebungen und Prognosen als Arbeitspakete in den Antrag zu integrieren.*

### 4. Koordination

Der Abschluss einer Vereinbarung wird einige Zeit und personelle Ressourcen in Anspruch nehmen. Unterschiedliche Bereiche und Ansprechpartner/-innen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite müssen am Prozess beteiligt werden.

Zur Steuerung des Abstimmungsprozesses ist es daher sinnvoll, eine klare Regelung zu treffen, wer welche Aufgaben übernehmen kann und ob eine Seite die Federführung in dem Prozess innehat.

Auch kann es hilfreich sein, dass Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gemeinsam ein „Sekretariat“ festlegen, das alle wesentlichen Steuerungsaufgaben übernimmt. Oder es wird ein Procedere für eine wechselseitige Aufgabenwahrnehmung vereinbart.

Schließlich kann ein Dritter mit der Koordination und Moderation dieses Prozesses beauftragt werden.

Klare Regelung zur Aufgabenteilung

Beauftragung eines Dritten

#### **Hinweis:**

*Die im Koordinationsprozess entstehenden Kosten können aus der Initiative „weiter bilden“ anteilig finanziert werden. Die Antragstellung muss jedoch unbedingt **vor Beginn** des Prozesses erfolgen.*

#### **Erforderliche Koordinationsaufgaben:**

- Einladung, Organisation und Protokollierung von Sitzungen
- Inhaltliche Vorbereitung der Sitzungen, ggf. Erarbeitung von Diskussionsvorschlägen, Abstimmung von Vorlagen zwischen den Sitzungsterminen u. ä.
- Initiierung des Abstimmungsprozesses nach außen, Information von Gremien u. ä.
- Terminplanung und -controlling

### **5. Formale und inhaltliche Ausgestaltung der Sozialpartnervereinbarung**

Bei der Ausgestaltung der Sozialpartnervereinbarung sind keine formalen Vorgaben zu beachten. Die Ausgestaltung muss jedoch den Anforderungen der Richtlinie entsprechen, damit eine spätere Förderung durch die Initiative „weiter bilden“ grundsätzlich möglich ist.

Keine formalen Vorgaben

Im Folgenden sind einige Punkte aufgeführt, die in der Vereinbarung enthalten sein müssen oder sollten (siehe auch die nachfolgende [Mustervereinbarung](#)).

#### **Obligatorisch:**

- ✓ Bezeichnung der die Vereinbarung abschließenden Sozialpartner
- ✓ Geltungsbereich (räumlich, fachlich-betrieblich)
- ✓ Prioritäre Ziele

Was enthalten sein muss

#### **Formulierungsbeispiele:**

*Mit dieser Vereinbarung verfolgen die Sozialpartner das Ziel, den Beschäftigten und den Unternehmen Anreize zur Verbesserung ihres Qualifikationsniveaus zu schaffen.*

*Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne dieser Vereinbarung sind:*

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten,*
- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen,*
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung und*
- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit.*

*Eine Qualifizierungsmaßnahme ist eine zeitlich und inhaltlich abgegrenzte und beschriebene Maßnahme. Sie ist nicht mit der Festlegung auf bestimmte Methoden verbunden und kann arbeitsplatznah („training on the job“) oder in anderen internen und externen Maßnahmen durchgeführt werden.*

*Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und dem Beschäftigten bestätigt.*

*Hierzu wollen die Sozialpartner geeignete Rahmenbedingungen schaffen.*

- ✓ Handlungsschwerpunkte

*Zu prüfen ist, ob die Handlungsschwerpunkte auf bestimmte Beschäftigtengruppen konzentriert werden.*

**Formulierungsbeispiel:**

*Die Sozialpartner stimmen darin überein, dass die Qualifikationsbedarfe insbesondere von bisher an Weiterbildungsmaßnahmen unterrepräsentierten Beschäftigtengruppen stärker in den Blick genommen werden.*

- ✓ Qualifikationsbedarf

**Formulierungsbeispiel:**

*Die Sozialpartner unterstützen die Unternehmen bei der Schaffung geeigneter Verfahren zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs. Sie werden ihre Mitgliedsorganisationen und Mitglieder über die Möglichkeiten verschiedener Verfahren informieren und sie bei der betrieblichen Umsetzung dieser Verfahren unterstützen.*

- ✓ Inkrafttreten
- ✓ Unterschrift durch entsprechend Bevollmächtigte seitens der beteiligten Vertragspartner

**Empfehlenswert:**

- ✓ Präambel

Was enthalten sein sollte

**Formulierungsbeispiel:**

*Die Vertragsparteien stimmen überein, dass das lebensbegleitende Lernen der Beschäftigten sinnvoll und notwendig ist. Die Frage der Qualifizierung und des lebenslangen Lernens ist ein Schlüssel für die Sicherung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Betriebe, der Sicherung der Arbeitsplätze und der Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten im Betrieb. Die Sozialpartner bekennen sich mit dieser Vereinbarung zu diesen Zielen und zu ihrer Aufgabe, den Rahmen hierfür zu schaffen.*

- ✓ Hinweis, im Rahmen der Richtlinie aktiv werden zu wollen
- ✓ Abstimmung und Begleitung der Umsetzung seitens der Sozialpartner

**Formulierungsbeispiel:**

*Die Sozialpartner vereinbaren, dass sie sich regelmäßig zusammensetzen, um den Umsetzungsstand dieser Vereinbarung zu beraten.*

- ✓ Ansprache von Betrieben und Unterstützungsangebote durch die Sozialpartner

**Formulierungsbeispiel:**

*Die Sozialpartner haben sich darauf verständigt, dass sie Maßnahmen ergreifen werden, um Unternehmen und Beschäftigte für das Thema Qualifizierung zu sensibilisieren. Dafür werden sie ihre Mitgliedsorganisationen und Mitglieder über die Möglichkeiten der Personalentwicklung informieren.*

- ✓ Schlussbestimmungen wie z. B. Abgrenzung zu Tarifverträgen und anderen Regelungsbereichen, Umgang mit „Streitigkeiten“
- ✓ Geltungsdauer und ggf. Kündigungsmodalitäten

**Optional:**

- ✓ Konkretere Beschreibung der Ziele, Handlungsschwerpunkte und Qualifikationsbedarfe
- ✓ Benennung von Arbeitnehmergruppen, die besonders in den Fokus der Aktivitäten genommen werden sollen.

Was enthalten sein kann

**Was darf nicht enthalten sein:**

- ☞ Benennung eines konkreten Bildungsdienstleisters oder Beratungsunternehmens, das allein mit der Umsetzung beauftragt werden soll.
- ☞ Angaben zu finanziellen Eckpunkten und weitere konkrete Vorgaben für Unternehmen und Arbeitnehmer/-innen

Was nicht enthalten sein darf

**6. Nach Abschluss der Vereinbarung**

Nach Abschluss der Sozialpartnervereinbarung gilt es, den erzielten Konsens zu resümieren und konkrete Festlegungen für den weiteren Begleitprozess zu treffen.

Festlegungen für Begleitprozess treffen

Wichtig für die Verbreitung der Sozialpartnervereinbarung und der damit verbundenen Zielsetzungen sind öffentlichkeitswirksame Aktionen wie

- Pressemitteilungen (gemeinsam und getrennt)
- (Deutlich sichtbare) Hinweise auf Webseiten
- Gezielte Information relevanter Akteure und Multiplikatoren
- Informationsveranstaltungen
- Flyer
- Fachartikel

# D. Mustervereinbarung

## Sozialpartner-Initiative „weiter bilden“

### R a h m e n v e r e i n b a r u n g

zwischen dem

*A) Arbeitgeberverband/Innung*

und der

*B) Gewerkschaft*

wird folgende Vereinbarung zur Förderung der Weiterbildung geschlossen:

#### **Präambel**

Beschreibung der Ausgangssituation in der Branche xxx des Tarifbezirks yyy  
Bedeutung des Themas Qualifizierung, systematische Personalentwicklung

#### **Geltungsbereich**

Diese Rahmenvereinbarung ist gültig für xxx Betriebe, in dem Tarifbezirk yyy.

#### **Zielsetzungen**

Mit dieser Vereinbarung verfolgen die Sozialpartner A und Sozialpartner B die folgenden grundlegenden Zielsetzungen:

*Zum Beispiel*

- Förderung des lebenslangen Lernens, der Qualifizierung bei folgenden Beschäftigtengruppen ...
- Unterstützung der Betriebe/Handwerksbetriebe bei Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung
- Förderung des Einsatzes moderner Ansätze zur Personalentwicklung und Schaffung einer Bildungskultur in den Betrieben der Region, um Beschäftigte zu binden, die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern und damit den zukünftigen Fachkräftebedarf sichern zu können.
- ...

## **Handlungsschwerpunkte und Umsetzung**

A und B beabsichtigen, auf Basis dieser Rahmenvereinbarung betriebsübergreifende sowie einzelbetriebliche Initiativen und Projekte in und mit Betrieben und Betriebsparteien in der Region durchzuführen.

Dazu werden die Sozialpartner A und B und/oder von ihnen Beauftragte Dritte entsprechende Förderanträge im Rahmen der Initiative „weiter bilden“ stellen und unterstützen. Gleichzeitig werden sie gemeinsam dafür werben, um Unternehmen und Betriebsparteien als Akteure und Partner zu gewinnen.

Projektinitiativen sollen in betrieblichen und betriebsübergreifenden Vorhaben folgende Schwerpunkte haben:

*Hier Handlungsschwerpunkte und Qualifikationsbedarfe beschreiben*

## **Abstimmung und Beratung**

*Zum Beispiel:*

Die Sozialpartner A und B vereinbaren die Einrichtung eines paritätisch besetzten Beirats, der den regelmäßigen Austausch und die Abstimmung zwischen den Partnern sicherstellt. Insbesondere ist es Aufgabe des Beirats,

- sich inhaltlich über die Herausforderungen der Branche auszutauschen und Themenfelder zu benennen,
- Projekte inhaltlich zu begleiten und die Verbreitung der Ergebnisse zu unterstützen und
- sich mit anderen Initiativen zu vernetzen.

*Evtl. Tagungsmodus festlegen:*

Um diese Aufgaben zu erfüllen, tagt der Beirat mindestens x-mal pro Jahr.

## **Schlussbestimmungen**

*Evtl. Abgrenzungen vornehmen:*

Durch diese Vereinbarung werden die gesetzlichen Rechte und Pflichten der Sozialpartner weder eingeschränkt noch ausgeweitet.

## **In-Kraft-Treten und Kündigung**

Diese Vereinbarung tritt am xx.xx.xxxx in Kraft. Sie kann mit sechsmonatiger Frist zum Jahresende, erstmals zum xx.xx.xxxx gekündigt werden.

Ort xyz, Datum xx.xx.xxxx,

Sozialpartner A

Sozialpartner B

.....

.....

# E. Informationen

## Allgemeine Informationen

Allgemeine Informationen zur Bundesinitiative und zum Europäischen Sozialfonds finden Sie unter:

[www.initiative-weiter-bilden.de](http://www.initiative-weiter-bilden.de)  
[www.bmas.de](http://www.bmas.de)  
[www.esf.de](http://www.esf.de)  
[www.esf-projekte.bund.de](http://www.esf-projekte.bund.de)

## Leitfaden zur Antragstellung

Für Antragsteller, die eine Interessenbekundung im Rahmen der Initiative „weiter bilden“ einreichen wollen, bietet der „Leitfaden zur Einreichung einer Interessenbekundung“ konkrete Hilfestellung. Sie finden ihn unter [www.initiative-weiter-bilden.de](http://www.initiative-weiter-bilden.de).

## Kontakt

Für inhaltliche Fragen zur Initiative „weiter bilden“ steht Ihnen die Regiestelle gern zur Verfügung:

### Regiestelle Weiterbildung

Wichmannstraße 6  
10787 Berlin

Ansprechpartner:

Dr. Roman Jaich  
Tel.: 030 4174986-41  
E-Mail: [info@regiestelle-weiterbildung.de](mailto:info@regiestelle-weiterbildung.de)

Für grundsätzliche Fragen zur Initiative „weiter bilden“ sowie anderen Förderprogrammen im Rahmen des ESF wenden Sie sich bitte an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

### Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Wilhelmstraße 49  
11017 Berlin

Ansprechpartner:

Dr. Dietrich Englert  
Tel.: 030 18527-6941  
E-Mail: [dietch.englert@bmas.bund.de](mailto:dietch.englert@bmas.bund.de)

# Impressum

Herausgegeben von der Regiestelle Weiterbildung

Gefördert durch:



Regiestelle Weiterbildung  
Wichmannstraße 6  
10787 Berlin  
Tel.: 030 4174986-0  
Fax: 030 4174986-10  
E-Mail: [info@regiestelle-weiterbildung.de](mailto:info@regiestelle-weiterbildung.de)  
Internet: [www.initiative-weiter-bilden.de](http://www.initiative-weiter-bilden.de)

Die Regiestelle wird gemeinsam vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) und dem DGB Bildungswerk getragen.



Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH  
Obere Turnstraße 8  
90429 Nürnberg  
[www.f-bb.de](http://www.f-bb.de)

DGB Bildungswerk e. V.  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
[www.dgb-bildungswerk.de](http://www.dgb-bildungswerk.de)