

Das Werkzeug für faire Bezahlung:

ERA
Tarifvertrag

6

Was bringt mir
berufliche
Qualifizierung ?



Qualifizierung nützt allen

Für die Gewerkschaften hat die berufliche Bildung schon immer eine große Bedeutung, weil berufliche Qualifikationen sich unmittelbar auf die Arbeits- und Lebensbedingungen auswirken.

Nicht ohne Grund haben wir den Tarifvertrag zur Qualifizierung initiiert und durchgesetzt.

Qualifizierung ist in einer wissensbasierten Ökonomie ein zentrales Thema für die Beschäftigten. **Mit dem Qualifizierungstarifvertrag besteht die Möglichkeit, die beruflichen Kompetenzen auf dem aktuellen Stand**

zu halten und sich persönlich weiterzuentwickeln.

Der Qualifizierungstarifvertrag und der Entgelttarifvertrag (ERA) stehen in einem engen Zusammenhang. Berufliche Qualifikationen können Einfluss haben auf die Arbeitsbedingungen und sie bestimmen wesentlich die Verdienstchancen sowie die Beschäftigungsfähigkeit.

Diese Broschüre zeigt die Zusammenhänge zwischen Arbeit, Entgelt und Weiterbildung auf. Nutzen Sie Ihre Rechte aus dem Tarifvertrag zur Qualifizierung und verbessern Sie damit Ihre beruflichen Perspektiven.



Jörg Hofmann, Bezirksleiter

Qualifizierung – Voraussetzung für gute Arbeit

Für manche ist »Lernen« ein negativer Begriff – es war stets anstrengend und brachte nicht immer gleich den gewünschten Erfolg. Die Aufforderung zum lebenslangen Lernen wird daher nicht selten als »lebenslänglicher« Zwang empfunden.

Doch es gibt Notwendigkeiten: Da sich die Arbeitsanforderungen ständig verändern, ist Qualifizierung unverzichtbar. Wer sich nicht weiterbilden kann, lebt gefährlich: Das ist ein erhebliches Risiko für die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, ja für die Beschäftigung überhaupt. Die Bedrohung, arbeitslos zu werden, ist für An- und Ungelernte, aber auch für Beschäftigte in Facharbeit ohne Chance zur Weiterbildung nachweislich am größten.

Weiterbildung ist das Sprungbrett, durch das Sie die eigenen Arbeits- und Lebensbedingungen gestalten zu können. Moderne Arbeitspolitik zielt auch auf die Nutzung und Erweiterung der Qualifikationen der Beschäftigten während ihres ganzen Arbeitslebens.



Qualifikation und Grundentgelt

Die eigene berufliche Entwicklung und die Verdienstchancen sind eng mit der Qualifikation verknüpft. So wird mit den Werkzeugen des ERA-Tarifvertrags die Arbeitsaufgabe und die zu ihrer Erfüllung notwendigen Anforderungen bewertet. Auch wenn damit nicht unmittelbar Ihre persönliche Qualifikation gemeint ist, gilt:

Je anspruchsvoller die Arbeit, um so höher die notwendigen Qualifikationen und um so höher die Entgeltgruppe!

Wichtig:

Bewertet wird die **Arbeitsaufgabe**
und die **zu ihrer Erfüllung notwendige Qualifikation**
und **nicht die persönliche Qualifikation** des/der Beschäftigten!

Die Anforderungen der Arbeitsaufgabe bestimmen die Einstufung und damit letztlich die Entgeltgruppe. Dabei gibt es verschiedene Bewertungsmerkmale.

Wissen und Können:

- ▶ Anlernen, Übung
- ▶ Berufsausbildung
- ▶ Erfahrung

Denken:

- ▶ Konzentration
- ▶ Schwierigkeit, Lösungen zu finden

**Handlungsspielraum,
Verantwortung:**

- ▶ Handlungsspielraum bzw. Kompetenzen bei der Ausführung der Arbeitsaufgabe

Kommunikation:

- ▶ Komplexität der Abstimmungsprozesse

Mitarbeiterführung

- ▶ Notwendige Ausprägung der Zusammenarbeit
- ▶ Anforderungen an die Ausgestaltung des Führungsprozesses

Mit der richtigen Vorbildung können Sie punkten:

Ihre Qualifikation ist viel wert!

Der Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und Qualifikation findet sich in allen Merkmalen. Besonders offensichtlich zeigt sich dies aber bei „Wissen und Können“. Dabei lassen sich folgende Stufen unterscheiden:

Wissen und Können: Anlernen (A)			
Stufe	Begründung	Punkte	Kriterium
A 1	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die eine einmalige Arbeitsunterweisung und kurze Übung erfordern.	3	Anlernen kurz
A 2	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die eine Arbeitsunterweisung und längere Übung erfordern.	4	Anlernen länger
A 3	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die eine Arbeitsunterweisung und Übung über mehrere Wochen erfordern.	5	Anlernen mehrere Wochen
A 4	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die ein systematisches Anlernen über einen Zeitraum der Stufe A3 hinaus erfordert, wobei das Anlernen auch die Vermittlung theoretischer Kenntnisse umfassen kann.	7	systematisches Anlernen bis zu 1/2 Jahr
A 5	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die ein umfangreiches systematisches Anlernen über ein halbes Jahr hinaus erfordern.	9	umfangreiches systematisches Anlernen mehr als 1/2 Jahr

Wissen und Können: Berufsausbildung (B)			
Stufe	Begründung	Punkte	Kriterium
B 1	Abgeschlossene, in der Regel zwei-jährige Berufsausbildung i. S. des BBiG	10	Berufsausbildung 2 Jahre
B 2	Abgeschlossene, in der Regel drei- bis dreieinhalbjährige Berufsausbildung i. S. des BBiG	13	Berufsausbildung 3 - 3,5 Jahre
B 3	Abgeschlossene Berufsausbildung i. S. des BBiG und eine darauf aufbauende abgeschlossene, in der Regel einjährige Vollzeit-Fachausbildung (z. B. Meister-Ausbildung IHK)	16	Berufsausbildung plus Fachausbildung 1 Jahr
B 4	Abgeschlossene Berufsausbildung i. S. des BBiG und eine darauf aufbauende abgeschlossene, in der Regel zweijährige Vollzeit-Fachausbildung (z. B. staatlich geprüfter Techniker)	19	Berufsausbildung plus Fachausbildung 2 Jahre
B 5	Abgeschlossenes Fachhochschulstudium	24	Hochschule Fachhochschule
B 6	Abgeschlossenes Universitätsstudium	29	Hochschule Universität

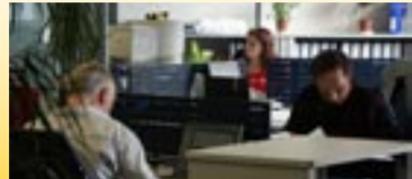
Bei den Stufen B 1 bis B 6 wird der **aktuelle Stand der beruflichen oder akademischen sowie der betrieblichen Ausbildung** zugrunde gelegt. Der Tarifvertrag zur Qualifizierung hilft Ihnen dabei, sich auf diesem aktuellen Stand zu halten. In § 2 ist ausdrücklich formuliert, dass die betriebliche Weiterbildung dazu dienen soll:

- sich den veränderten Anforderungen bei der Arbeit **anzupassen**,
- seine **Qualifikationen** im Rahmen des eigenen Aufgabengebiets zu **erhalten**,
- eine andere, gleich- oder höherwertige Arbeitsaufgabe für zu besetzende Arbeitsplätze übernehmen zu können, insbesondere bei Wegfall von Arbeitsaufgaben (**berufliche Weiterentwicklung**) ▶

Wissen und Können: Erfahrung (E)			
Stufe	Begründung	Punkte	Kriterium
E 1	bis zu einem Jahr	1	Zeit 0 bis 1 Jahr
E 2	mehr als 1 Jahr bis zu 2 Jahren	3	Zeit 1 bis 2 Jahre
E 3	mehr als 2 Jahre bis zu 3 Jahren	5	Zeit 2 bis 3 Jahre
E 4	mehr als 3 Jahre bis zu 5 Jahren	8	Zeit 3 bis 5 Jahre
E 5	mehr als 5 Jahre	10	Zeit mehr als 5 Jahre

Es lohnt sich auf jeden Fall, genauer hinzuschauen, welche Anforderungen aufgrund Ihrer Arbeitsaufgabe anfallen und welche Qualifikationen dafür erforderlich sind. Hinweise dazu finden Sie in der [Beschreibung Ihrer Arbeitsaufgabe](#), die der Arbeitgeber aufgrund der von ihm festgelegten Arbeitsorganisation anfertigen muss.

Nutzen Sie Ihr Recht, die Aufgabenbeschreibung einzusehen. Stimmen die dort aufgeführten Tätigkeiten nicht mit denen überein, die Sie tatsächlich ausführen oder fehlen bestimmte Teilaufgaben, können Sie dies reklamieren.



Qualifizierung statt niedrigerer Entgeltgruppe

§ 12 ERA Tarifvertrag:

Sicherung des **Grundentgeltanspruchs**

Kommt es zum Wegfall Ihrer Arbeitsaufgabe oder zu einer Veränderung von Anforderungen und käme es dadurch zu einer niedrigeren Entgeltgruppe, so hat Ihnen der Arbeitgeber nach ERA eine zumutbare Arbeitsaufgabe im Betrieb mit der gleichen

Entgeltgruppe anzubieten. Wenn dies nicht möglich ist, dann hat der Arbeitgeber Ihnen eine Qualifizierungsmaßnahme anzubieten, die die Übertragung einer anderen zumutbaren Arbeitsaufgabe im Betrieb mit der bisherigen Entgeltgruppe ermöglicht.

Die Kosten dafür werden vom Arbeitgeber übernommen!



- Representing
- Academy Board/Committee (Chair, Members)
- Wider Stakeholders (Wider School)
- Local Schools (Primary, FE)
- Local Area (Police, Health Services)
- Local Businesses (Retail, Leisure)
- Parents

Qualifizierung sichert Ihr Grundentgelt verbindlich

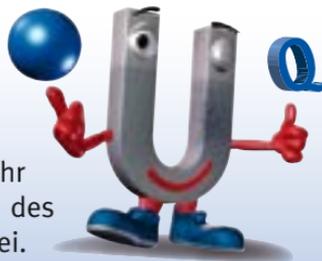
Sofern eine Sicherung des Grundentgelts aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, haben Sie **Anspruch auf Verdienstaustgleich** (§ 13 ERA-Tarifvertrag).

Noch besser jedoch: Mit dem *Tarifvertrag zur Qualifizierung* hat die Sicherung des Grundentgeltanspruchs eine neue, **verbindliche Qualität** bekommen:

Im **Qualifizierungsgespräch** wird festgestellt, welchen Qualifizierungsbedarf es bei der Übernahme von gleich- und höherwertigen Arbeitsaufgaben gibt und es werden die entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart.

Erzielen Sie darüber mit Ihrem Vorgesetzten keine einvernehmliche Einigung, gibt es ein tarifliches **Konfliktlösungsverfahren** (§ 4 Tarifvertrag zur Qualifizierung).

Der Arbeitgeber kann sich nun also nicht mehr einfach darauf berufen, dass die Sicherung des Grundentgeltanspruchs eben nicht möglich sei.





Sie haben gemäß Tarifvertrag zur Qualifizierung Anspruch auf ein regelmäßiges (i.d.R. jährliches) Qualifizierungsgespräch, bei dem Sie mit Ihrem Vorgesetzten gemeinsam feststellen, welchen Qualifizierungsbedarf Sie haben. Dabei sollen auch Ihre Wünsche berücksichtigt werden.

§ 3.1 Tarifvertrag zur Qualifizierung

„Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Arbeitgeber, in dem gemeinsam festgestellt wird, ob ein Qualifizierungsbedarf besteht. Soweit ein Qualifizierungsbedarf besteht, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart. Hierzu können die Beschäftigten Vorschläge machen. Zur Vereinbarung der Qualifizierungsmaßnahmen gehört ggf. auch die Festlegung von Prioritäten zwischen notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen.“



Neben der **betrieblichen Weiterbildung** (Weiterbildung zur Anpassung, Erhaltung und beruflichen Entwicklung) gibt es noch die Möglichkeit zur **persönlichen Weiterbildung**. Sie muss im Grundsatz geeignet sein, eine Arbeitsaufgabe im freistellenden Betrieb auszuüben, unabhängig von der aktuellen Beschäftigungssituation.

Die betriebliche Weiterbildung findet während der Arbeitszeit statt und die Kosten trägt der Arbeitgeber.

Bei der persönlichen Weiterbildung haben Sie einen Freistellungsanspruch mit Wiedereinstellungsgarantie und die Kosten müssen Sie selbst tragen.

Hilfe zur Vorbereitung auf das Qualifizierungsgespräch

Wichtig ist, dass Sie sich darüber im Klaren sind, über welche Qualifikationen Sie verfügen und wo Sie sich hinentwickeln möchten.

Die Bezirksleitung Baden-Württemberg hat hierzu im Rahmen eines Projektes mit dem Namen **Kompass** Instrumente entwickelt, die Ihnen dabei helfen, Ihren beruflichen Standort zu bestimmen, Ihr Erfahrungswissen aufzuspüren, Ihre betrieblichen Arbeits- und Lernbedingungen aus Ihrer Sicht unter die Lupe zu nehmen.

Mit den Instrumenten wird eine wichtige Grundlage geschaffen, über Ihre beruflichen Ziele nachzudenken und Sie können sich damit für das tarifliche Qualifizierungsgespräch gut vorbereiten.

Die Kompass-Instrumente sowie weitere Informationen rund um die berufliche Aus- und Weiterbildung finden Sie unter www.berufsbildung.igm.de.



Meine ganz persönliche Qualifizierung: Ich möchte IG Metall-Mitglied werden!

Name	Vorname	Konto-Nr.	Bankleitzahl
Straße/Hausnummer		Name des Kreditinstituts	
Postleitzahl/Wohnort		in (PLZ / Ort)	
Telefon	Geburtsdatum	Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsart) für die Eintragung dieser Daten. Ich bin hiermit darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Die für den Beitragseinzug nötigen Daten werden zwischen der IG Metall und dem Geldinstitut – bei Lohnabzug mit dem Arbeitgeber – ausgetauscht (übermittelt). Die Verwaltungsstelle informiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten. Hiermit ermächtige ich wiederum die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1 % des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von der Ortsverwaltung der IG Metall festgelegten Kassierungsart (§ 5 Ziff. 5 Satz 3 der Satzung) sowohl auf den Abruf von meinem Bankkonto, als auch auf den Einbehalt des Beitrags durch meinen Arbeitgeber in der jeweiligen Höhe. Dies schließt die Weitergabe der entsprechenden Daten an die IG Metall ein. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden. Alle Änderungen oder Unstimmigkeiten, die sich aus diesem Auftrag ergeben, kann ich nur bei der Verwaltungsstelle der IG Metall regeln. Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service-Center der IG Metall. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.	
E-Mail	Geschlecht		
Ausbildungsziel / Beruf		Datum/Unterschrift von Antragsteller/in und Kontoinhaber/in	
Ausbildung voraussichtlich bis		Brutto-Verdienst	
Betrieb (Name und Ort)			



Das Werkzeug
für faire Bezahlung



Bezirk
Baden-Württemberg

Herausgegeben von der IG Metall Baden-Württemberg
V.i.S.d.P. Jörg Hofmann
Stuttgarter Straße 23 | 70469 Stuttgart | Tel. (0711) 1 65 81-0 | www.bw.igm.de