

Verhandlungsergebnis

Zwischen dem

NORDVERBUND e.V.

bestehend aus

1. **NORDMETALL**
Verband der Metall- und Elektro- Industrie e.V., Hamburg
2. **METALL UNTERWESER**
Verband der Metall- und Elektro- Industrie e.V., Bremen
3. **NORD-WEST-METALL**
Verband der Metallindustriellen des Nordwestlichen Niedersachsens e.V.,
Wilhelmshaven, zugleich für seine Verbandsgruppen
Oldenburg, Ostfriesische Werften, Wilhelmshaven und Cuxhaven

und der

IG Metall, Bezirk Küste, Hamburg

wird für die Tarifgebiete Hamburg und Umgebung, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern, Unterwesergebiet und Nordwestliches Niedersachsen (Verbandsgruppen Wilhelmshaven, Cuxhaven, Oldenburg und Ostfriesische Werften) folgendes vereinbart:

I. Entgelte

1. Für die Monate März bis Mai 2006 gelten die Lohn-, Gehalts- und Ausbildungsvergütungstabellen sowie der ERA-Tabellen, jeweils gültig ab 1. März 2005, weiter.
2. Die Beschäftigten erhalten für diese drei Monate mit der Abrechnung für Mai 2006 einen Einmalbetrag, der für Vollzeitbeschäftigte 310 Euro beträgt.

Der Einmalbetrag für Auszubildende für diese drei Monate beträgt 90 Euro.

Die Betriebsparteien können den Einmalbetrag entsprechend der wirtschaftlichen Lage des Betriebes (z.B. bei unterdurchschnittlicher, schlechter Ertragslage oder überdurchschnittlicher, guter Ertragslage) zeitlich innerhalb der Laufzeit des Tarif-Vertrages verschieben oder bis auf Null reduzieren oder bis auf das Doppelte durch freiwillige Betriebsvereinbarung erhöhen.

Vereinbaren die Betriebsparteien keine Abweichung, ist der Einmalbetrag in der tariflich vorgeschriebenen Höhe auszuzahlen.

Eine Erhöhung des Einmalbetrags kann der Arbeitgeber ausschließen, wenn es im Betrieb eine übertarifliche Regelung über eine Jahresabschlussvergütung, Gratifikationen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Weihnachtsgeld oder ähnliche Leistungen gibt.

3. Mit Wirkung ab 1. Juni 2006 erhöhen sich die Entgelte (Löhne, Gehälter, ERA-Grundentgelte) um 3 %

Die Ausbildungsvergütungen erhöhen sich mit Wirkung ab 1. Juni 2006 um 23 Euro pro Monat in jedem Ausbildungsjahr.

4. Die neuen Lohn-, Gehalts- und Entgelttarifverträge sowie Tarifverträge über Ausbildungsvergütungen können mit Monatsfrist zum Monatsende, erstmals zum 31. März 2007, gekündigt werden.

II. Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen (TV AVWL)

1. Der in der Anlage 1 beigefügte „Tarifvertrag über altervorsorgewirksame Leistungen (TV AVWL)“ ist Bestandteil dieses Verhandlungsergebnisses.
2. In diesem Zusammenhang empfehlen die Tarifvertragsparteien die demnächst vorliegenden privaten Altersvorsorgeprodukte des von ihnen gemeinsam getragenen Versorgungswerks MetallRente.
3. Die Tarifvertragsparteien erklären, dass nicht beabsichtigt ist, Anrechnungen der tariflichen Leistungen des TV AVWL auf bestehende Altersvorsorgeregulungen zu ermöglichen.
4. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen des § 3 Nr. 1 c) TV AVWL zeitnah zu überprüfen und die Tarifregelung ggf. zu überarbeiten.
5. Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen (TV VWL)

Der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen vom 3. Mai 2000 wird mit Wirkung vom 1. Mai 2006 bis zum 30. September 2006 wieder in Kraft gesetzt.

§ 6 Nr. 1 TV VWL erhält folgende Fassung:

„Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Mai 2006 in Kraft und wird mit Wirkung vom 1. Oktober 2006 durch den Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen vom 22. April 2006 ersetzt. Er schließt an den Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen vom 7. März 1995 an, der am 31. Januar 2005 außer Kraft getreten ist und sich seitdem in Nachwirkung befindet.“

6. TV Entgeltumwandlung (TV EUW)

Die Mindestlaufzeit des TV EUW wird entsprechend bis zum 31. Dezember 2012 verlängert.

§ 5.2 c TV EUW erhält ab 1. Januar 2007 folgende Fassung:

„c. die Leistungen nach dem Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen“

§ 13.1 Satz 2 TV EUW erhält folgende Fassung:

„Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 2012.“

13.2 TV EUW erhält folgende Fassung:

„Sofern durch gesetzliche Regelungen im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung, des BetrAVG oder anderer Vorschriften eine Änderung des Tarifvertrages zu den Regelungen zur Entgeltumwandlung notwendig wird, werden die Tarifvertragsparteien hierzu in Gespräche mit dem Ziel eintreten, die Entgeltumwandlung entsprechend den gesetzlichen Vorgaben weiterhin zu ermöglichen.“

7. Diese Tarifregelungen sollen bundeseinheitlich gelten, was die entsprechende Umsetzung auf Bundesebene voraussetzt.

III. Tarifvertrag zur Qualifizierung (TV Q)

1. Der in der Anlage 2 beigefügte Tarifvertrag zur Qualifizierung ist Bestandteil dieses Verhandlungsergebnisses.
2. Die Tarifvertragsparteien empfehlen den Betriebsparteien, bei der Umsetzung dieses Tarifvertrages die TESIK-Strukturen für die operative Umsetzung von Weiterbildungskonzepten und Inanspruchnahme öffentlicher Hilfen und Mittel in Anspruch zu nehmen.

IV. M+E-nahe Dienstleistungen

Von Wandel und Fortentwicklungen in der M+E-Industrie sind auch M+E-nahe Dienstleistungsbereiche betroffen, was verstärkt zu besonderen organisatorischen Dienstleistungsstrukturen der Unternehmen (z. B. durch Ausgründungen) führt.

Die Tarifvertragsparteien werden Umfang und Tendenzen dieses Strukturwandels analysieren und prüfen, ob und in welcher Form besondere tarifliche Ergänzungsregelungen für diese Dienstleistungsbereiche geschaffen werden können.

Ziel ist die tarifliche Regelung der Arbeits- und Einkommensbedingungen der Beschäftigten und der Erhalt der Arbeitsplätze sowie die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit dieser Bereiche als Bestandteil der M+E-Industrie.

V. Industrie- und strukturpolitischer Dialog

Die Tarifvertragsparteien werden zur Stärkung der industriellen Strukturen in Norddeutschland und zur Erweiterung des Innovationspotenzials den industrie- und strukturpolitischen Dialog intensivieren, um gemeinsam auch mit anderen Akteuren des Arbeitsmarktes das Ziel zu verfolgen, bestehende Standorte und Beschäftigung zu sichern und neue Beschäftigungsperspektiven auch ggf. durch Regelungen zum Beschäftigungsaufbau in der Metall- und Elektroindustrie in Norddeutschland zu eröffnen.

9. Maßregelungsklausel
 - 9.1 Jede Maßregelung von Beschäftigten inkl. Auszubildenden aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tarifbewegung in der Metall- und Elektroindustrie unterbleibt oder wird rückgängig gemacht, falls sie bereits erfolgt ist.
 - 9.2 Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, aus Anlass der Tarifbewegung 2006 keine Rechtsstreitigkeiten gegeneinander zu führen.
 - 9.3 Schadensersatzansprüche aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tarifbewegung 2006 entfallen. Das gilt auch für Ansprüche gegen eine Tarifvertragspartei.
 - 9.4 Altersteilzeitbeschäftigte erhalten die Gelegenheit, streikbedingte Ausfallzeiten nachzuarbeiten.
 - 9.5 Eine Kürzung von Einmalzahlungen wegen Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen findet nicht statt.

10. Erklärungsfrist: 10. Mai 2006, 16.00 Uhr; Stillschweigen gilt als Zustimmung.

Hamburg, Bremen, Wilhelmshaven 28.04.2006

NORDVERBUND e.V.

**IG METALL
BEZIRKSLEITUNG KÜSTE, HAMBURG**

Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen (TV AVWL)

§ 1 - Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- a) räumlich: für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland;
- b) fachlich: für alle Betriebe der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie;
- c) persönlich: für alle Beschäftigten, die dem Geltungsbereich des jeweiligen regionalen Manteltarifvertrages unterfallen.

Einbezogen sind die nach dem Berufsbildungsgesetz Auszubildenden.

§ 2 - Leistungen und deren Voraussetzungen

1. Der Arbeitgeber erbringt gemäß § 3 dieses Tarifvertrages altersvorsorgewirksame Leistungen
2. Die altersvorsorgewirksame Leistung beträgt kalenderjährlich
 - für jeden Beschäftigten 319,08 Euro
 - für jeden Auszubildenden 159,48 Euro.Die Leistung ist fällig nach den Bedingungen des zu Grunde liegenden Altersvorsorgevertrages, ggf. auch monatlich anteilig (26,59 Euro für Beschäftigte bzw. 13,29 Euro für Auszubildende), spätestens jedoch mit der Dezemberabrechnung.
3. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit bemisst.
4. Die Leistung ist anteilig zu zahlen, wenn nicht das gesamte Kalenderjahr Anspruch auf Arbeitsentgelt oder Ausbildungsvergütung besteht.
Hierbei wird je ein Zwölftel der kalenderjährlichen Leistung für jeden Kalendermonat gezahlt, für den mindestens zwei Wochen Anspruch auf Entgelt oder Ausbildungsvergütung besteht.
5. Der Anspruch auf die Leistung entsteht erstmals mit Beginn des 7. Kalendermonats einer ununterbrochenen Zugehörigkeit zum Betrieb oder Unternehmen.

§ 3 Anlagearten und Verfahren

1. Der Beschäftigte kann zwischen folgenden Arten der altersvorsorgewirksamen Anlage wählen:
 - a) Einzahlung in einen gem. § 10 a, § 82 ff. EstG abgeschlossenen förderfähigen privaten Altersvorsorgevertrag des Beschäftigten,
 - b) Umwandlung des Anspruchs gemäß Tarifvertrag Entgeltumwandlung in eine arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgungszusage des Arbeitgebers, oder
 - c) Annahme des Angebots einer arbeitgeberfinanzierte Altersversorgungszusage des Arbeitgebers in entsprechender Höhe, wenn dies durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung ermöglicht wird.

Die Betriebsparteien können auch vorsehen, dass diese arbeitgeberfinanzierte Altersversorgungszusage abweichend von § 3 Nr. 1 verbindlich für alle Beschäftigten oder bestimmte Beschäftigtengruppen gilt.

Protokollnotiz

Wird von der Möglichkeit § 3 Nr. 1 c) Gebrauch gemacht, tritt die Unverfallbarkeit der Zusage dem Grunde nach mit ihrer Abgabe ein, der Höhe nach mit der Leistung des jeweiligen Arbeitgeberbeitrags.

Ein Wechsel der jeweiligen Anlage ist nur zu Beginn eines Kalenderjahres möglich. Die vom Beschäftigten für ein Kalenderjahr getroffene Entscheidung kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers geändert werden.

2. Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten bei Abschluss des Arbeitsvertrages aufzufordern, ihm spätestens einen Monat vor Anspruchsbeginn die Art der altersvorsorgewirksamen Anlage unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen schriftlich mitzuteilen. Unterlässt der Arbeitgeber diese Aufforderung, so dürfen dem Beschäftigten hieraus keine Nachteile entstehen.

Unterrichtet der Beschäftigte den Arbeitgeber nicht fristgemäß, so entfällt für den jeweiligen Fälligkeitszeitraum der Anspruch auf die altersvorsorgewirksame Leistung.

3. Der Beschäftigte kann vom Arbeitgeber verlangen, auf den bestehenden Altersvorsorgevertrag gemäß Nr. 1 a) über die Leistungen nach diesem Tarifvertrag hinaus weitere aus seinem Nettoentgelt einzuzahlen.
4. Ein Wahlrecht zwischen einer Anlage nach diesem Tarifvertrag und einer Barauszahlung ist ausgeschlossen; der Anspruch auf die Leistung ist unabdingbar. Der Anspruch des Beschäftigten gegen den Arbeitgeber auf die in diesem Tarifvertrag vereinbarte Leistung erlischt nicht, wenn der Arbeitnehmer statt der Leistung eine andere Leistung, insbesondere eine Barleistung, annimmt. Der Beschäftigte ist nicht verpflichtet, die andere Leistung an den Arbeitgeber herauszugeben.
5. Auf die altersvorsorgewirksame Leistung ist in der für den jeweiligen Zeitraum maßgeblichen Entgeltabrechnung gesondert hinzuweisen.

§ 4 Informationspflicht

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass ihre Mitglieder nach Abschluss dieses Tarifvertrages über die Möglichkeiten der Anlage der Leistungen gemäß § 3 umfassend unterrichtet werden sollen.

Sie erklären, nichts zu unternehmen, was geeignet sein könnte, dem Grundsatz der freien Wahl entgegenzuwirken.

§ 5 Übergangsregelung

In folgenden Ausnahmefällen erbringt der Arbeitgeber statt der altervorsorgewirksamen Leistung vermögenswirksamen Leistungen nach Maßgabe des insoweit fortwirkenden Tarifvertrages über Vermögenswirksame Leistungen vom 3. Mai 2000:

Wenn zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Tarifvertrages

- a.) ein vermögenswirksamer Vertrag des Beschäftigten nach dem Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen vom 3. Mai 2000 bedient worden ist für die Restlaufzeit dieses Vertrages,
- b.) ein vermögenswirksamer Vertrag des Beschäftigten nach dem Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen vom 3. Mai 2000 bedient worden ist und die Hälfte seiner Vertragslaufzeit abgelaufen ist, für die Restlaufzeit dieses und die bis zu siebenjährige Laufzeit eines Anschlussvertrages über vermögenswirksame Leistungen, oder

c.) der Beschäftigte das 57. Lebensjahr vollendet hat.

Stattdessen ist in diesen Fällen die altersvorsorgewirksame Leistung nach diesem Tarifvertrag dann zu leisten, wenn der Beschäftigte dies gemäß den Bestimmungen dieses Tarifvertrages verlangt.

§ 6 In-Kraft-Treten, Laufzeit und Schlussbestimmungen

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2006 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 2012.

Der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen vom 3. Mai 2000 (s. Anhang) wird mit Wirkung vom 1. Mai 2006 bis zum 30. September 2006 wieder in Kraft gesetzt und mit Wirkung vom 1. Oktober 2006 - vorbehaltlich der Übergangsregelung gemäß § 5 - durch diesen Tarifvertrag abgelöst.

Durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertragliche Regelung kann dieser Tarifvertrag bereits vor dem 1. Oktober 2006 angewandt werden.

2. Bei Veränderungen der zugrunde liegenden gesetzlichen Regelungen nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Beratungen über Anpassungen dieses Tarifvertrages auf mit dem Ziel, notwendige Änderungen vorzunehmen.

Die Höhe der vom Arbeitgeber zu erbringenden Leistungen wird dadurch nicht berührt.

Für den Fall, dass der Arbeitgeber durch ein Gesetz zur Gewährung altersvorsorgewirksamer Leistungen im Sinne dieses Tarifvertrages verpflichtet wird, besteht insoweit kein Anspruch aus diesem Tarifvertrag.

Protokollnotiz

In allen Fällen, in denen in sonstigen Tarifverträgen „vermögenswirksame Leistungen“ genannt werden, treten die Leistungen nach diesem Tarifvertrag an ihre Stelle.

Düsseldorf, den 22. April 2006

GESAMTMETALL

Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e. V.

IG Metall

- Vorstand -

ANHANG:

Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen vom 3. Mai 2000 i. d. F. vom 22. April 2006

§ 1 - Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- a) räumlich: für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland;
- b) fachlich: für alle Betriebe der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie;
- c) persönlich: für alle gewerblichen Arbeitnehmer einschließlich der Nichtmetallarbeiter; für alle kaufmännischen und technischen Angestellten sowie Meister, soweit für sie der persönliche Geltungsbereich des jeweiligen regionalen Gehaltstarifvertrages zutrifft.

Einbezogen sind die nach dem Berufsbildungsgesetz Auszubildenden.

§ 2 - Leistungen und deren Voraussetzungen

1. Der Arbeitgeber erbringt gemäß § 3 Nr. 2 dieses Tarifvertrages vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe der Bestimmungen des Fünften Vermögensbildungsgesetzes in der Fassung der Änderung vom 7. September 1998 (5. VermBG).
2. Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich
 - für jeden Arbeitnehmer 52,- DM / 26,59 EURO
 - für jeden Auszubildenden 26,- DM / 13,29 EURO
- 2a. Für die Tarifgebiete Berlin und Brandenburg (Tarifgebiet II), Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen gilt folgende Sonderregelung:
Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich
ab dem 1. Mai 2001
 - für jeden Arbeitnehmer 26,- DM / 13,29 EURO
 - für jeden Auszubildenden 13,- DM / 6,65 EURO;ab 1. dem Mai 2003:
 - für jeden Arbeitnehmer 39,- DM / 19,94 EURO
 - für jeden Auszubildenden 19,50 DM / 9,97 EURO.Ab dem 1. Januar 2005 gelten die Vorschriften des § 2 Nr. 2.
3. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige vermögenswirksame Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit bemisst.
4. Die vermögenswirksame Leistung wird für jeden Kalendermonat gezahlt, für den mindestens zwei Wochen Anspruch auf Lohn, Gehalt oder Ausbildungsvergütung besteht.
5. Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht erstmals mit Beginn des 7. Kalendermonats einer ununterbrochenen Zugehörigkeit zum Betrieb oder Unternehmen.
6. Der Anspruch ist in der Höhe ausgeschlossen, in der der Arbeitnehmer für denselben Zeitraum schon von einem anderen Arbeitgeber vermögenswirksame Leistungen erhalten hat oder noch erhält.

§ 3 Anlagearten und Verfahren

1. Der Arbeitnehmer kann zwischen den in § 2 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes in der Fassung der Änderung vom 7. September 1998 vorgesehenen Arten der vermögenswirksamen Anlage frei wählen.
Dabei besteht die Möglichkeit, bis zu zwei verschiedene Anlagearten bei bis zu zwei Anlageinstituten zu wählen, wenn es sich hierbei um mit Arbeitnehmer-Sparzulage staatlich geförderte Anlagen handelt.
Ein Wechsel der jeweiligen Anlage, des jeweiligen Anlageinstituts sowie der eventuellen Aufteilung der Beträge auf die Anlagearten ist nur zu Beginn eines Kalenderjahres möglich. Die vom Arbeitnehmer für ein Kalenderjahr getroffene Entscheidung kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers geändert werden.
2. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer bei Abschluss des Arbeitsvertrages aufzufordern, ihm spätestens einen Monat vor Anspruchsbeginn die Anlagearten und Anlageinstitute unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen schriftlich mitzuteilen. Unterlässt der Arbeitgeber diese Aufforderung, so dürfen dem Arbeitnehmer hieraus keine Nachteile entstehen. Unterrichtet der Arbeitnehmer den Arbeitgeber nicht fristgemäß, so entfällt für den jeweiligen Fälligkeitszeitraum der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung.
3. Für die Anlage der tariflich vereinbarten vermögenswirksamen Leistung und für die im Rahmen des zulagebegünstigten Höchstbetrages liegende vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitsentgeltes (§ 11 Abs. 3 des 5. VermBG) soll der Arbeitnehmer möglichst dieselben Anlagearten und Anlageinstitute wählen, die er nach § 3 Nr. 1 dieses Tarifvertrages ausgewählt hat.
4. Ein Wahlrecht zwischen einer vermögenswirksamen Anlage und einer Barauszahlung ist ausgeschlossen; der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung ist unabdingbar. Der Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf die in diesem Tarifvertrag vereinbarte vermögenswirksame Leistung erlischt nicht, wenn der Arbeitnehmer statt der vermögenswirksamen Leistung eine andere Leistung, insbesondere eine Barleistung, annimmt. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, die andere Leistung an den Arbeitgeber herauszugeben.
5. Auf die vermögenswirksame Leistung ist in der für den jeweiligen Zeitraum maßgeblichen Lohn- und Gehaltsabrechnung gesondert hinzuweisen.
6. Betriebsvereinbarungen über den Zeitpunkt der Fälligkeit der vermögenswirksamen Leistung sind zulässig.

§ 4 Anrechnung

1. Der Arbeitgeber kann auf die nach diesem Tarifvertrag vereinbarten vermögenswirksamen Leistungen diejenigen vermögenswirksamen Leistungen im Sinne des Fünften Vermögensbildungsgesetzes in der Fassung der Änderung vom 7. September 1998 anrechnen, die er in dem Kalenderjahr bereits aufgrund eines Einzelvertrages oder einer Betriebsvereinbarung erbringt.
2. Für den Fall, dass der Arbeitgeber durch ein Gesetz zur Gewährung vermögenswirksamer Leistungen verpflichtet wird, besteht insoweit kein Anspruch aus diesem Tarifvertrag.

§ 5 Informationspflicht

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass ihre Mitglieder nach Abschluss dieses Tarifvertrages über die Möglichkeiten der Anlage vermögenswirksamer Leistungen nach § 2 Absatz 1 Fünftes Vermögensbildungsgesetz in der Fassung der Änderung vom 7. September 1998 umfassend unterricht-

tet werden sollen. Sie erklären, nichts zu unternehmen, was geeignet sein könnte, dem Grundsatz der freien Wahl gemäß § 12 Fünftes Vermögensbildungsgesetz in der Fassung der Änderung vom 7. September entgegenzuwirken.

§ 6 In-Kraft-Treten und Laufzeit

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Mai 2006 in Kraft und wird mit Wirkung vom 1. Oktober 2006 durch den Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen vom 22. April 2006 ersetzt. Er schließt an den Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen vom 7. März 1995 an, der am 31. Januar 2005 außer Kraft getreten ist und sich seitdem in Nachwirkung befindet.
2. Sofern es durch Änderung des Fünftes Vermögensbildungsgesetzes aus rechtlichen Gründen notwendig wird, werden die Tarifvertragsparteien den Tarifvertrag insoweit der gesetzlichen Regelung anpassen.
Die Höhe der vom Arbeitgeber zu erbringenden vermögenswirksamen Leistungen wird dadurch nicht berührt.

Düsseldorf, den 3. Mai 2000 / 22. April 2006

Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e. V.
- Der Vorstand -

Industriegewerkschaft Metall
- Vorstand -

Tarifvertrag zur Qualifizierung (TV Q)

vom 28. April 2006

Zwischen dem

NORDVERBUND e.V.

bestehend aus

1. **NORDMETALL**
Verband der Metall- und Elektro- Industrie e.V., Hamburg
2. **METALL UNTERWESER**
Verband der Metall- und Elektro- Industrie e.V., Bremen
3. **NORD-WEST-METALL**
Verband der Metallindustriellen des Nordwestlichen Niedersachsens e.V.,
Wilhelmshaven, zugleich für seine Verbandsgruppen
Oldenburg, Ostfriesische Werften, Wilhelmshaven und Cuxhaven

und der

IG Metall, Bezirk Küste, Hamburg

wird für die Tarifgebiete Hamburg und Umgebung, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern, Unterwesergebiet und Nordwestliches Niedersachsen (Verbandsgruppen Wilhelmshaven, Cuxhaven, Oldenburg und Ostfriesische Werften) folgender **Tarifvertrag zur Qualifizierung** vereinbart:

Präambel

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 Tarifvertragsparteien bekennen sich mit diesem Tarifvertrag zu diesen Zielen und zu ihrer Aufgabe, den Rahmen für diese Zukunftsaufgabe zu schaffen.

§ 1 - Geltungsbereich

Für diesen Tarifvertrag gilt der Geltungsbereich des Manteltarifvertrages bzw. in Betrieben, die das Entgeltrahmenabkommen betrieblich eingeführt haben, der Geltungsbereich des Entgeltrahmenabkommens. Ausgenommen sind die Auszubildenden.

§ 2 - Qualifizierung

Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages sind betrieblich notwendige (Nr. 1 bis 3) sowie betrieblich zweckmäßige (Nr. 4) Weiterbildungsmaßnahmen, die dazu dienen:

1. die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (Erhaltungsqualifizierung),
2. veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung),
3. beim Wegfall von Arbeitsaufgaben eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe für einen durch den jeweiligen Beschäftigten im Betrieb zu besetzenden Arbeitsplatz übernehmen zu können (Umqualifizierung),
4. eine andere höherwertige Arbeitsaufgabe im Betrieb übernehmen zu können (Entwicklungsqualifizierung).

§ 3 - Feststellung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs

1. 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. Der Betriebsrat kann hierbei eigene Vorschläge gem. § 92 a BetrVG einbringen.
2. 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.

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.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Beschäftigten die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Qualifikationsmaßnahmen ermöglicht wird. Sie haben dabei auch die Belange älterer Beschäftigter, Teilzeitbeschäftigter und von Beschäftigten mit Familienpflichten sowie nach Möglichkeit und Notwendigkeit an- und ungelernter Beschäftigter zu berücksichtigen.

Falls aufgrund von geplanten oder durchgeführten Maßnahmen des Arbeitgebers sich Tätigkeiten der betroffenen Beschäftigten ändern und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, hat der Betriebsrat bei der Einführung von Qualifizierungsmaßnahmen gem. § 97 Abs. 2 BetrVG mitzubestimmen.

§ 4 - Individuelle Qualifizierungsgespräche

Auf der Grundlage des gemäß § 3 festgestellten betrieblichen Qualifizierungsbedarfs vereinbaren die Betriebsparteien regelmäßige oder Anlass bezogene Gespräche der Beschäftigten mit dem Arbeitgeber. Wird betrieblich nichts anderes geregelt, sind die Gespräche jährlich zu führen.

Diese Gespräche können auch als Gruppengespräche durchgeführt werden. Sie können auch im Rahmen anderer Personalgespräche (z. B. im Rahmen der Leistungsbeurteilung oder Zielvereinbarung) geführt werden.

In dem Qualifizierungsgespräch wird zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber gemeinsam festgestellt, welcher konkrete individuelle Qualifizierungsbedarf besteht.

Soweit ein individueller 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.

Der Beschäftigte kann bei der Erörterung ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen.

Wird zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber kein Einvernehmen über den Qualifizierungsbedarf und / oder die daraus resultierenden notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen erzielt, gelten § 6 und § 7 Nr. 1.

Steht fest, dass Beschäftigte in der gesetzlichen Elternzeit und in Kindererziehungszeiten zu einem bestimmten Zeitpunkt in den Betrieb zurückkehren, wird auch mit ihnen ein solches Gespräch vereinbart. Eine evtl. daraus resultierende Maßnahme soll nach Möglichkeit vor Rückkehr durchgeführt werden.

§ 5 - Durchführung der Qualifizierung

1. Allgemeine Bestimmungen

Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages sind zeitlich, inhaltlich abgegrenzte und beschriebene Maßnahmen. Sie sind nicht mit der Festlegung auf bestimmte Methoden verbunden und können arbeitsplatznah („training on the job“) oder in anderen internen und externen Maßnahmen durchgeführt werden.

Die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne von § 2 werden - soweit sie nicht von Dritten übernommen werden - vom Arbeitgeber getragen.

Der Betriebsrat bestimmt bei der Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen mit.

Betriebsrat und Arbeitgeber stellen verbindlich fest, welche Form der betrieblichen Qualifizierung gemäß § 2 vorliegt. Im Falle der Nichteinigung gilt § 7 Nr. 2 entsprechend.

Der Arbeitgeber berichtet dem Betriebsrat regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die umgesetzten Weiterbildungsmaßnahmen.

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

2. Betrieblich notwendige Qualifizierungen

Die erforderliche Qualifizierungszeit gilt als zuschlagsfrei zu vergütende oder durch bezahlte Freistellung auszugleichende Arbeitszeit im Sinne der tariflichen Bestimmungen. Qualifizierungs- und Reisezeiten müssen nicht auf Arbeitszeitkonten gutgeschrieben werden.

3. Entwicklungsqualifizierungen

Von der erforderlichen Qualifizierungszeit sind grundsätzlich 50 % bezahlte Arbeitszeit (s. Nr. 2) und 50 % vom Beschäftigten als Eigenanteil in Form von zusätzlicher unbezahlter Arbeitszeit einzubringen. Sofern Arbeitszeitkonten bestehen, kann der Beschäftigte auch Ansprüche aus diesen Konten als Eigenanteil einbringen, soweit die betrieblichen Regelungen dies gestatten.

Von den Betriebsparteien soll in begründeten Einzelfällen auf Verlangen des Beschäftigten ein geringerer Eigenanteil festgelegt werden, wenn ein überwiegender betrieblicher Nutzen zu erwarten ist. Ebenso soll von den Betriebsparteien in begründeten Einzelfällen

auf Verlangen des Arbeitgebers ein höherer Eigenanteil des Beschäftigten festgelegt werden, wenn kein überwiegend betrieblicher Nutzen zu erwarten ist.

§ 6 - Pflichten der Beschäftigten

Die Beschäftigten sind verpflichtet, bei der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes mitzuwirken und an den vereinbarten Qualifizierungsgesprächen und -maßnahmen teilzunehmen.

Lehnt der Beschäftigte die Teilnahme an einer für ihn vereinbarten Qualifizierungsmaßnahme ohne wichtigen Grund ab, so kommen für ihn die Bestimmungen der §§ 2, 3 und 4 des Tarifvertrages zur Entgeltsicherung bzw. des Tarifvertrages Lohn- und Gehaltssicherung in der Folge (einmalig) nicht zur Anwendung. Im Übrigen gelten die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag.

Beschäftigte, die an einer Qualifizierungsmaßnahme im Sinne dieses Tarifvertrages teilgenommen haben, sind verpflichtet, die dadurch erreichte Qualifikation einzusetzen, soweit die Arbeitsaufgabe dies verlangt.

§ 7 - Konfliktregelung

1. Bei Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber im Rahmen des Qualifizierungsgesprächs (§ 4) haben sich auf Antrag einer Seite Arbeitgeber und Betriebsrat mit der Angelegenheit zu befassen und möglichst zu einer einvernehmlichen Lösung zu kommen.

a) Betrieblich notwendige Qualifizierung

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine betrieblich notwendige Qualifizierung nach § 2 Nr. 1 bis 3 wird eine paritätische Kommission eingerichtet, der je zwei vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat bestellte Betriebsangehörige angehören und die die Streitigkeit abschließend regeln soll. Kommt es in der paritätischen Kommission zu keiner Einigung, so entscheidet auf Antrag einer Betriebspartei die tarifliche Einigungsstelle gem. § 3 des Tarifvertrages über Tarifschiedsgericht, Einigungsstelle und Schnellschlichtung.

In Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten gilt folgendes: Kommt es betrieblich zu keiner Einigung, so werden neutrale Gutachter über TESIK hinzugezogen, um die Streitigkeit beizulegen. Gelingt keine Einigung, so entscheidet das Losverfahren.

b) Entwicklungsqualifizierung

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine betrieblich zweckmäßige Qualifizierung nach § 2 Nr. 4 gilt Nr. 1 a) entsprechend, sofern eine Betriebsgröße von mehr als 50 Beschäftigten gegeben ist und der Beschäftigte eine Betriebszugehörigkeitszeit von mindestens 2 Jahren erreicht hat.

2. Bei allen betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten aus diesem Tarifvertrag tritt an die Stelle der gesetzlichen Einigungsstelle - nach Durchführung des tariflichen Vorverfahrens - die tarifliche Einigungsstelle gemäß § 3 des Tarifvertrages über Tarifschiedsgericht, Einigungsstelle und Schnellschlichtung.

§ 8 - Persönliche berufliche Weiterbildung

Keine Qualifizierung im Sinne der §§ 2 bis 7 dieses Tarifvertrages ist eine persönliche berufliche Weiterbildung. Diese ist zwar im Grundsatz dazu geeignet, eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb auszuüben; es besteht jedoch aufgrund der aktuellen Beschäftigungssituation kein betrieblicher Bedarf für derartige Qualifizierungsmaßnahmen.

Wird eine solche persönliche berufliche Weiterbildung durchgeführt, ist sie keine bezahlte Arbeitszeit. Die Kosten dieser Maßnahmen sind vom Beschäftigten zu tragen.

Für Wünsche der Beschäftigten auf Freistellung zur persönlichen beruflichen Weiterbildung gelten folgende Bestimmungen:

Vereinbarungen über Freistellungen zur persönlichen beruflichen Weiterbildung werden zwischen dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber getroffen.

In diesen Vereinbarungen sind mindestens festzulegen:

- Beginn und Dauer der Maßnahme
- Art der Freistellung (Wechsel in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder unbezahlte Freistellung)
- Wiedereinstellungsanspruch nach Ende bzw. Abbruch der Maßnahme auf den vorherigen Arbeitsplatz oder zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dieser ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz.
- Anrechnung der Ansprüche aus den jeweiligen Weiterbildungsgesetzen, soweit rechtlich möglich.

Im Streitfall über einen Wunsch zur Freistellung für persönliche berufliche Weiterbildung kann die Regelung nach § 7 Ziff. 1 a) in Anspruch genommen werden, sofern eine Betriebsgröße von mehr als 200 Beschäftigten gegeben ist und der Beschäftigte eine Betriebszugehörigkeitszeit von mindestens 5 Jahren erreicht hat.

Eine streitige Entscheidung einer Einigungsstelle nach § 3 des Tarifvertrages über Tarifschiedsgericht, Einigungsstelle und Schnellschlichtung ist in diesen Fällen ausgeschlossen, sofern festgestellt wird, dass der Beschäftigte eine Tätigkeit im Betrieb ausübt, die im besonderen betrieblichen Interesse liegt und ein angemessener Ersatz auf dem Arbeitsmarkt nicht rechtzeitig zu finden ist (analog § 2 Ziff. 5 TV BB).

§ 9 - Betriebsratslose Betriebe

In allen Fällen, in denen dieser Vertrag eine Einigung einschließlich Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vorsieht und ein Betriebsrat im Betrieb nicht vorhanden ist, ist die Einigung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem herbeizuführen.

§ 10 - Schlussbestimmungen

Durch diesen Tarifvertrag werden die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach dem BetrVG weder eingeschränkt noch ausgeweitet und kündigungsschutzrechtliche Wertungen des KschG nicht verändert.

Unberührt bleibt bei aufwändigeren Qualifizierungsmaßnahmen die Möglichkeit einer vertraglichen Regelung der Arbeitsvertragsparteien im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen, für den Fall der Eigenkündigung des Beschäftigten eine Rückzahlungsverpflichtung (von Teilen) der Qualifikationskosten zu vereinbaren.

Bestehende und zukünftige betriebliche Regelungen zur Qualifizierung werden durch diesen Tarifvertrag nicht betroffen, soweit sie wertgleich zu den Bestimmungen dieses Tarifvertrages sind oder über diese hinausgehen.

§ 11 - In-Kraft-Treten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2006 in Kraft.

Er kann mit dreimonatiger Frist zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 2010, gekündigt werden.

Hamburg, Bremen, Wilhelmshaven den 28. April 2006

NORDVERBUND e.V.

**IG METALL
BEZIRKSLEITUNG KÜSTE, HAMBURG**