

**Handreichung**  
**des gemeinsamen Projektes von IG Metall und Bundesverband JobRotation**  
**e.V.**  
**„Neue Erfolgsstrategien für Betriebsräte – berufliche Qualifizierung mit JobRotation realisieren“**

**Qualifizierungstarifverträge der IG Metall**

INHALT	Seite
Tarifvertrag zur Qualifizierung (TV Q) der IG Metall, Bezirk Küste, Hamburg vom 28. April 2006	2
Qualifizierungstarifvertrag der IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen Anhalt vom 25.04.2006	9
Tarifvertrag zur Qualifizierung (TV Q) der IG Metall, Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen vom 22. April 2006	16
Qualifizierungstarifvertrag der Feinstblechpackungsindustrie Nord	24
Qualifizierungstarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg vom 19.06.2001	27
Debis Ergänzungstarifvertrag § 7 Qualifizierung vom 03.09.1998	34
Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textilindustrie und der Bekleidungsindustrie vom 17.01.1997 in der Fassung vom 12. Oktober 2004	35

## **Verhandlungsergebnis (Auszug)**

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:

### **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.

Hamburg, Bremen, Wilhelmshaven 28.04.2006

NORDVERBUND e.V.

IG METALL

BEZIRKSLEITUNG KÜSTE, HAMBURG

## **Anlage 2:**

### **Tarifvertrag zur Qualifizierung (TV Q)2**

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.

### **§ 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

Zwischen dem

**Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e.V.**

und der

**IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt**

wird folgender

## **Qualifizierungstarifvertrag**

abgeschlossen:

### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für die Mitglieder der tarifvertragschließenden Parteien

(1) räumlich:

für folgende Bezirke des Landes Niedersachsen:

1. Regierungsbezirk Braunschweig
2. Regierungsbezirk Hannover
3. Regierungsbezirk Lüneburg - mit Ausnahme der Landkreise Cuxhaven, Harburg, Osterholz, Stade und des ehemaligen Landkreises Bremervörde

(2) fachlich:

für alle Erzeugungs- und Verarbeitungsbetriebe

- der Metallindustrie, insbesondere einschließlich
    - der Eisen-, Nichteisenmetall- und Edelmetallindustrie;
    - Recycling-Betriebe; Betriebe der Umwelttechnik; Betriebe im Bereich des Straßen- und Schienenverkehrs;
  - der Elektro- und Elektroindustrie, insbesondere einschließlich:
    - der Betriebe, die Software herstellen;
    - der Betriebe, die Halbleiter oder integrierte Schaltkreise herstellen;
    - der Betriebe, die Ingenieurleistungen erbringen;
    - der Betriebe der Nachrichtentechnik und der Informationsübermittlung;
- sowie deren Hilfs- und Nebenbetriebe, auch wenn sie rechtlich selbständig sind.

(3) persönlich:

für alle Beschäftigten, die Mitglied der IG Metall sind.

Ausgenommen sind:

- a) die in § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG genannten Personen,
- b) Beschäftigte, die aufgrund eines schriftlichen Einzelarbeitsvertrages als außertarifliche Beschäftigte gelten und deren Jahreseinkommen geteilt durch 12 das höchste tarifliche Monatsgrundentgelt um mehr als 15 % übersteigt. Dabei ist vom Jahreseinkommen der außertariflichen Beschäftigten ein Betrag für die Sonderzahlungen abzuziehen, die den tariflichen Beschäftigten aufgrund tarifvertraglicher oder betrieblicher Regelungen allgemein zustehen,
- c) Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen, Praktikanten und Praktikantinnen.
- d) Auszubildende, die aufgrund eines Ausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet werden.

## **§ 2**

### **Qualifizierung**

Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages sind betrieblich notwendige (Ziffern 1. bis 3.) sowie betrieblich zweckmäßige (Ziffer 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 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 ungelerner 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 Betriebsrates hinzuziehen.

Wird zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber kein Einvernehmen über den Qualifizierungsbedarf und/ oder die daraus resultierenden notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen erzielt, gilt § 7 Ziffer (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 Ziffer (2) entsprechend.

Der Arbeitgeber berichtet dem Betriebsrat regelmäßig - mindestens 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. Die Bestimmungen des § 21 GMTV bzw. § 21 MTV zum Entgelt-Rahmentarifvertrag zur Vergütung bei Dienstreisen gelten entsprechend. Qualifizierungs- und Reisezeiten müssen nicht auf Arbeitszeitkonten gutgeschrieben werden.

#### **(3) Betrieblich zweckmäßige Qualifizierungen**

Von der erforderlichen Qualifizierungszeit sind grundsätzlich 50 % bezahlte Arbeitszeit (sh. Ziffer 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 betriebli-

cher 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.

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**

Bei Streitigkeiten zwischen Beschäftigten 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.

#### **(1) Betrieblich notwendige Qualifizierung**

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine betrieblich notwendige Qualifizierung nach § 2 Ziffern (1) bis (3) wird eine paritätische Kommission eingerichtet, der je zwei vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat bestellte Betriebsangehörige angehören. Kommt es in der paritätischen Kommission zu keiner Einigung, so sind die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen (§ 29 GMTV/MTV). Im Fall der Nichteinigung entscheidet auf Antrag einer Betriebspartei die tarifliche Schlichtungsstelle (§ 30 Ziff. (1) Abs. 1 GMTV/MTV).

#### **(2) Entwicklungsqualifizierung**

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

## **§ 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 freistellen-

den 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 dem Niedersächsischen Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (NBildUG), soweit rechtlich möglich.

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

Eine streitige Entscheidung einer tariflichen Schlichtungsstelle nach § 30 GMTV bzw. § 30 MTV zum Entgelttarifvertrag 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 Tarifvertrag zur Beschäftigungsbrücke § 2 Ziff. 5).

## **§ 9**

### **Schlussbestimmungen**

Durch diesen Tarifvertrag werden die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates 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.

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

## **§ 10**

### **In-Kraft-Treten und Kündigung**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Juli 2006 in Kraft.
- (2) Er kann mit dreimonatiger Frist zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 2010, gekündigt werden.

Hannover, den 25. April 2006

**Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e.V.**

**IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt**

## **Tarifvertrag zur Qualifizierung**

**(TV Q)**

vom 22. April 2006

Zwischen

**Metall NRW**

Verband der Metall- und Elektro-Industrie  
Nordrhein-Westfalen e.V.

und der

**IG Metall**

Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen

wird 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 Fami-

lienpflichten 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. Die Bestimmungen des § 5 II. MTV / EMTV zur zu vergütenden Reisezeit gelten entsprechend. 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. Kommt es in der paritätischen Kommission zu keiner Einigung, so entscheidet auf Antrag einer Betriebspartei - nach Durchführung des tariflichen Vorverfahrens - die tarifliche Einigungsstelle gem. § 24 MTV / EMTV.

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 24 MTV / EMTV.

## **§ 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 dem ArbZG NRW, 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 § 24 MTV 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 TV BB / ETV BB § 2 Nr. 5).

## **§ 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.

Betriebliche Regelungen zur Qualifizierung werden durch diesen Tarifvertrag nicht betroffen, soweit sie wertgleich zu den Bestimmungen dieses Tarifvertrages sind oder über diesen 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.

Düsseldorf, den 22. April 2006

Metall NRW

Verband der Metall- und Elektro-Industrie

Nordrhein-Westfalen e.V.

IG Metall

Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen

Zwischen

**Metall NRW**

Verband der Metall- und Elektro-Industrie  
Nordrhein-Westfalen e.V.

und der

**IG Metall**

Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen

wird folgende

**Zusatzvereinbarung**

zum

**Tarifvertrag zur Qualifizierung**

für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen

geschlossen:

1. Der oben bezeichnete Tarifvertrag gilt im Rahmen seines fachlichen, räumlichen und sonstigen persönlichen Geltungsbereiches auch für die Mitglieder des ehemaligen DAG, die seit dem 2. Juli 2001 Mitglied der Gewerkschaft ver.di sind.
2. Die Bestimmungen des oben bezeichneten Tarifvertrages zur Laufzeit (In-Kraft-Treten und Kündigung) gelten auch für diese Zusatzvereinbarung.

Eine Kündigung des oben bezeichneten Tarifvertrages gilt als Kündigung dieser Zusatzvereinbarung zum gleichen Zeitpunkt.

Düsseldorf, den 22. April 2006

Metall NRW

Verband der Metall- und Elektro-Industrie  
Nordrhein-Westfalen e.V.

IG Metall

Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen  
- handelnd für die Gewerkschaft ver.di -

# Qualifizierungstarifvertrag in der Feinstblechpackungsindustrie Nord

## Präambel

Persönliche und berufliche Weiterbildung ist die Voraussetzung für Innovation und Fortschritt in den Betrieben.

Der Tarifabschluss 2002/2004 beinhaltet die Bereitstellung von 1,3645 % der jährlichen Entgeltsumme für den Zweck der persönlichen Weiterbildung

Dieser Tarifvertrag ermöglicht Beschäftigten, ihre Qualifikationsbedürfnisse über die betrieblichen Anforderungen hinaus zu verwirklichen.

## § 1

### Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

1.1 Betrieblich für folgende Mitgliedsbetriebe

1.2 Persönlich für:

alle Beschäftigten, auf die das Betriebsverfassungsgesetz Anwendung findet. Ausgenommen sind Auszubildende und befristet Beschäftigte, soweit deren Arbeitsverhältnis nicht länger als 6 Monate besteht.

## § 2

### Definition Qualifizierungsmaßnahmen

Gegenstand dieses Tarifvertrages sind **nicht** Qualifikationsmaßnahmen, die dazu dienen,

- die ständige Fortentwicklung des fachlichen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (Erhaltungsqualifizierung)
- veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung)

Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages sind darüber hinausgehende Maßnahmen, die geeignet sind, dem einzelnen Beschäftigten oder Gruppen von Beschäftigten zusätzliche Qualifikationen fachlicher oder persönlicher Art zu vermitteln.

Dabei handelt es sich um Bildungsmaßnahmen zur Qualifizierung der Beschäftigten, über die in vertrauensvoller Zusammenarbeit gemäß § 2 BetrVG zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat – bzw. zwischen den entsprechenden paritätisch zusammengesetzten Kommissionen – auf betrieblicher Ebene zum Wohle der Beschäftigten und des Betriebes entschieden wird.

## § 3

### Finanzierung der Qualifizierungsmaßnahmen

Die unter diesen Tarifvertrag fallenden Qualifizierungsmaßnahmen werden finanziert durch einen auf betrieblicher Ebene zu bildenden sog. Qualifizierungsfonds in Höhe von 1,3645 % der jährlichen Entgeltsumme (feste sowie leistungs- und zeitabhängige variable Bestandteile

ohne Mehrarbeitsvergütung) der unter den persönlichen Geltungsbereich fallenden Beschäftigten.

Diese Summe ist auf betrieblicher Ebene von Arbeitgeber und Betriebsrat zu einem zu vereinbarenden Stichtag festzusetzen (erstmalig beginnend ab 01.04.2004).

Ihnen obliegt es gleichermaßen die Verwendung der Mittel zu kontrollieren. Ebenso haben Arbeitgeber und Betriebsrat am Ende einer Periode über die Verwendung bestehender Überschüsse sowie deren evtl. Insolvenzversicherung und die Verrechnung vereinbarter Vorauszahlungen zu entscheiden.

Dieser Qualifizierungsfonds erhöht sich um 2/3 der eingesparten Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung der oben ermittelten Summe.

Die Verwendung des Qualifizierungsfonds für sachfremde Zwecke ist ausgeschlossen.

#### **§ 4**

##### **Verwendung des gem. §4.4 GETV 2002/2004 bereit gestellten Betrages**

Aus dem Qualifizierungsfonds der Betriebsparteien werden die direkten Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen (z.B. Lehrgangskosten, Fahrtkosten, Unterbringungskosten, Spesen und Entgeltfortzahlungskosten der Beschäftigten) beglichen. Alle indirekten oder Folgekosten (z.B. Vertretungskosten durch Mehrarbeit oder LeiharbeiterInnen) trägt der Arbeitgeber.

#### **§ 5**

##### **Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen**

Die Planung und Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen obliegt paritätisch besetzten Bildungskommissionen auf betrieblicher oder Unternehmensebene.

Die für die Arbeit der Kommission notwendigen Regelungen sind zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zwingend zu vereinbaren.

Dazu gehören insbesondere:

- Größe und Zusammensetzung der Kommission
- Beschlussfassung
- Grundsätze für Bewilligung/Ablehnung von beantragten Bildungsmaßnahmen, z.B.:
  - Vorschlagsrecht der Vorgesetzten, des Betriebsrates, der Beschäftigten
  - Verfall des Anspruchs
  - Gruppen, die besondere Berücksichtigung finden (z.B. ältere Beschäftigte, Beschäftigte in Elternzeit, Schwerbehinderte, Wehr- und Ersatzdienstleistende etc.).
- Nähere Bestimmungen zur Arbeitszeit/Reisezeit

Die Zeit der Qualifizierungsmaßnahmen nach diesem Tarifvertrag gilt grundsätzlich als Arbeitszeit. Maßgeblich hierfür ist die individuell vereinbarte Arbeitszeit, jedoch maximal bis zu 8 Std./Tag.

## **§ 6**

### **Beschlussfassung der Kommission/**

#### **Individuelle Ansprüche von Beschäftigten**

Über die Genehmigung einer beantragten Bildungsmaßnahme entscheidet verbindlich die Kommission im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel und unter Berücksichtigung persönlicher und betrieblicher Belange.

Kommt eine Einigung nicht zustande, haben Arbeitgeber und Betriebsrat zu versuchen, eine einvernehmliche Lösung herbei zu führen.

Gelingt dies nicht, entscheiden wechselseitig Arbeitgeber oder Betriebsrat über die Durchführung oder Nichtdurchführung der Maßnahme. Erstmaliges Entscheidungsrecht hat der Betriebsrat.

Der Rechtsanspruch auf Durchführung einer Bildungsmaßnahme entsteht für den einzelnen Beschäftigten nur aufgrund eines entsprechenden Beschlusses der Bildungskommission.

## **§ 7**

### **Abgrenzung zu Abwesenheitszeiten**

Durch diesen Tarifvertrag werden Ansprüche nach BetrVG, Bildungsurlaubsgesetzen, Urlaub und sonstigen Freistellungsansprüchen nicht berührt.

## **§ 8**

### **Konfliktlösung**

Zur Erledigung von Streitigkeiten über die Auslegung dieses Tarifvertrages kommt § 32 des Gemeinsamen Manteltarifvertrages der Feinstblechpackungsindustrie vom 31.03.1999, gültig ab 01.06.1999 zur Anwendung.

## **§ 9**

### **Laufzeit**

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.04.2004 in Kraft und ist frühestens mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum jeweiligen frühestmöglichen Kündigungszeitpunkt des GETV kündbar und entfaltet keine Nachwirkung.

Wenn nach Kündigung des Tarifvertrages keine Einigung über einen Anschlussarbeitsvertrag gefunden werden kann, werden die Tabellenwerte zur nächsten Tarifperiode um 1,3645 % vorweg erhöht und bilden die Basis für die nachfolgende Erhöhung der Entgelte.

# **Qualifizierungstarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg**

Zwischen

## **Verband der Metall- und Elektroindustrie**

Baden-Württemberg e.V. – Südwestmetall -, Stuttgart

und der

## **IG Metall**

Bezirksleitung Baden-Württemberg

Bezirk Baden-Württemberg

wird nachstehender

## **Tarifvertrag zur Qualifizierung**

vereinbart:

### **Präambel**

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass die Frage der Qualifizierung und des lebenslangen Lernens ein Schlüssel für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe, der Sicherung der Arbeitsplätze und der Beschäftigungsfähigkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist.

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

## **§ 1**

### **Geltungsbereich**

1.1. Dieser Tarifvertrag gilt:

1.1.1. räumlich:

für das Land Baden-Württemberg mit den Tarifgebieten Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden

1.1.2 fachlich:

für alle Betriebe, die selbst oder deren Inhaber Mitglied des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V., Stuttgart, sind.

1.1.3 persönlich:

für alle in diesen Betrieben Beschäftigten (Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellten), die Mitglied der IG Metall sind;

1.1.3.1 Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages sind Beschäftigte, die eine der in § 133 SGB VI angeführten Beschäftigungen gegen Entgelt ausüben.

1.1.3.2 Nicht als Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten die Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des privaten Rechts, ferner die Geschäftsführer und deren Stellvertreter, alle Prokuristen und leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG.

1.1.3.3 Ausgenommen sind die in Heimarbeit Beschäftigten und die Auszubildenden.

1.2.1 Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse. Ergänzende Bestimmungen können durch Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden.

Derartige Bestimmungen können – auch in Einzelteilen – nicht zuungunsten von Beschäftigten vom Tarifvertrag abweichen.

1.2.2 Im Einzelarbeitsvertrag können für den Beschäftigten günstigere Regelungen vereinbart werden.

1.2.3 Die Rechte des Betriebsrates bleiben unberührt, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist.

## **§ 2**

### **Betriebliche Weiterbildung**

Betriebliche Weiterbildung im Sinne dieses Tarifvertrages sind notwendige Qualifizierungsmaßnahmen die dazu dienen:

- die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (Erhaltungsqualifizierung).
- veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung)
- eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe für zu besetzende Arbeitsplätze übernehmen zu können. Dies gilt insbesondere beim Wegfall von Arbeitsaufgaben.

Eine Qualifizierungsmaßnahme ist eine zeitlich, 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.

Keine Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne dieser Bestimmung sind persönliche Weiterbildung im Sinne des § 5 und allgemeine Weiterbildung.

## § 3

### Vereinbarung und Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen

- 3.1 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 Qualifikationsmaßnahmen gehört ggf. auch die Festlegung von Prioritäten zwischen notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch durchgeführt werden. Einzelheiten des Verfahrens können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Wird nichts anderes geregelt ist das Gespräch jährlich zu führen.

Steht fest, dass Beschäftigte in der gesetzlichen Elternzeit und in Kindererziehungszeiten (§ 13.4. MTV) zu einem bestimmten Zeitpunkt in den Betrieb zurückkehren, haben auch sie den Anspruch auf ein solches Gespräch. Eine eventuell daraus resultierende Maßnahme soll nach Möglichkeit vor Rückkehr durchgeführt werden.

Soweit erforderlich, wird im Rahmen der Gespräche bei älteren Beschäftigten besonders auf deren Basiswissen im eigenen Aufgabengebiet eingegangen. Ziel ist, deren Qualifikation auf dem jeweils erforderlichen Stand für ihre Aufgabenerledigung zu halten.

Wird zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber kein Einvernehmen über den Qualifizierungsbedarf und/oder die daraus resultierenden notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen erzielt, gilt § 4. Darüber hinaus können Vorgesetzte, Beschäftigte oder Betriebsrat Qualifikationsmaßnahmen vorschlagen, wenn kurzfristig hierfür Bedarf besteht.

- 3.2 Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat über den Qualifizierungsbedarf und vereinbarte Qualifizierungsmaßnahmen. Arbeitgeber und Betriebsrat beraten mindestens jährlich über die Umsetzung unter Berücksichtigung der betrieblichen Prioritäten. Weitergehende Mitbestimmungsrechte nach BetrVG bleiben hiervon unberührt.

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen nach Möglichkeit und Notwendigkeit spezielle Programme zur Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter vereinbaren. Solche Programme können den Anspruch nach § 3.1 ersetzen, soweit dieser durch das Programm inhaltlich abgedeckt ist.

- 3.3 Zur Ermittlung der jeweils erforderlichen Qualifikationsmaßnahmen kann auf die Erfahrungen der gemeinsamen Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung zurückgegriffen werden.

- 3.4 Die Kosten dieser Qualifizierungsmaßnahmen werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, vom Arbeitgeber getragen.

Die Zeit der Qualifizierungsmaßnahme sowie die innerhalb der vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit liegende Reisezeit, gelten als Arbeitszeit; das Monatsentgelt wird fortgezahlt.

- 3.4.1 Soweit die Qualifizierungsmaßnahme außerhalb der vereinbarten täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit stattfindet, wird die aufzuwendende Zeit ohne Mehrarbeitszuschlag vergütet oder auf Wunsch des Beschäftigten ganz oder teilweise durch bezahlte Freizeit ausgeglichen. Dabei sind die betrieblichen Erfordernisse zu berücksichtigen.
- 3.4.2 Reisezeit, soweit sie auf Samstage, Sonn- oder Feiertage fällt, wird zuschlagsfrei wie Arbeitszeit vergütet. Bestehende betriebliche Regelungen bleiben unberührt.
- 3.4.3 Bei ganztägigen Qualifizierungsmaßnahmen wird das Entgelt weiter bezahlt, die ausgefallene Arbeitszeit an diesem Arbeitstag gilt als erfüllt. Bei Gleitzeitregelungen liegt eine ganztägige Qualifizierungsmaßnahme vor, wenn die Maßnahme 1/5 der IRWAZ beansprucht.
- 3.4.4 § 11.3.2 LGRTV I gilt entsprechend.
- 3.5.1 Die Beschäftigten sind verpflichtet, bei der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes mitzuwirken. Hierzu gehört insbesondere die Teilnahme an den vereinbarten Qualifizierungsgesprächen und -maßnahmen.
- 3.5.2 Lehnen Beschäftigte die Teilnahme an einer vereinbarten Qualifikationsmaßnahme ohne wichtigem Grund ab, gilt § 10.2.5 LGRTV I. Im übrigen gelten die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag.
- 3.5.3 Beschäftigte, die an einer Qualifizierungsmaßnahme im Sinne des § 2 teilgenommen haben, sind verpflichtet, die dadurch erreichte Qualifikation einzusetzen, soweit die Arbeitsaufgabe dies verlangt. Dies schließt einen flexiblen und bedarfsorientierten Einsatz ein.
- 3.6 Beschäftigte in Fließ-, Fließband und/oder Taktarbeit,
- bei inhaltlich einförmigen, monotonen, sich ständig wiederholenden Arbeitsaufgaben mit geringen Anreizen aus den Arbeitsinhalten
- oder
- ohne Möglichkeit zu sozialen Kontakten
- sind bei der Besetzung von anderen gleichwertigen oder höherwertigen Arbeitsaufgaben bei gleicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen. Für die ggf. notwendige Qualifizierung gelten § 2 und § 3.1.
- Diese Voraussetzungen liegen nicht vor, wenn eine Anreicherung durch arbeitspolitisch wirksame Ausgleichsmechanismen erfolgt. In der Regel sind geeignete Ausgleichsmechanismen: Mehrtaktarbeit, Gruppenarbeit, job-rotation, Aufgabenanreicherung, etc..

## **§ 4**

### **Konfliktlösung**

- 4.1 Kann in Betrieben ab 300 Beschäftigten kein Einvernehmen i.S.d. § 3.1 zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten hergestellt werden, wird versucht, in einer paritätischen Kommission eine einvernehmliche Lösung zu erzielen.
- 4.2 In Betrieben bis 300 Beschäftigten erfolgt diese Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.
- 4.3 Die paritätische Kommission gem. § 4.1 setzt sich bis zu je drei Vertretern des Arbeitgebers und der Beschäftigten zusammen. Die Vertreter des Arbeitgebers werden von diesem, die Vertreter der Beschäftigten vom Betriebsrat bestimmt. Beide Seiten benennen eine entsprechende Anzahl an Stellvertretern.
- Die Mitglieder und Stellvertreter der paritätischen Kommissionen sind für ihre Aufgaben aus dem Tarifvertrag ohne Minderung des Entgelts freizustellen.
- 4.4 Kommt eine einvernehmliche Lösung in der paritätischen Kommission bzw. zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zustande, wird ein Vertreter der Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung (§ 6) hinzugezogen. Dieser erhält Stimmrecht.
- Betriebe über 300 Beschäftigte können andere, gleichwertige Verfahren der betrieblichen Konfliktlösung vereinbaren.
- 4.5 Der Vertreter der Agentur hat bei seiner Entscheidung sowohl die Notwendigkeit der Weiterbildung der Beschäftigten als auch die wirtschaftliche und organisatorische Leistungsmöglichkeit des Betriebes zu berücksichtigen.

## **§ 5**

### **Persönliche Weiterbildung**

- 5.1 Beschäftigte haben nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit Anspruch auf eine einmalige, bis zu 3 Jahren befristete Ausscheidensvereinbarung mit gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage für weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der persönlichen beruflichen Entwicklung. Vollzeitbeschäftigte können anstelle einer Freistellung einen Anspruch auf eine befristete Teilzeitstelle für die Dauer dieser Qualifizierungsmaßnahmen geltend machen. Nach Ende der Qualifizierungsmaßnahmen haben die Beschäftigten Anspruch auf einen, dem vorherigen Arbeitsplatz vergleichbaren, zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dieser ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz.
- Die persönliche Weiterbildung muss im Grundsatz geeignet sein, eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb auszuüben, unabhängig von der aktuellen Beschäftigungssituation.

Ein Anspruch auf befristete Teilzeit besteht auf die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Eine andere Form der Teilzeit kann zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten vereinbart werden.

- 5.2 Mit Zustimmung des Betriebsrates kann von dieser Verpflichtung abgewichen werden, wenn zum Zeitpunkt der Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme des Beschäftigten das Angebot eines entsprechenden Arbeitsplatzes wegen akuter Beschäftigungsprobleme im Betrieb nicht möglich ist. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, entscheidet auf Antrag des Arbeitgebers die im Besch-TV genannte tarifliche Schlichtungsstelle.
- 5.3 Die Beschäftigungszeiten vor Beginn der persönlichen Weiterbildung werden bei Wiedereinstellung für Ansprüche aller Art, die dem Grund oder der Höhe nach von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig sind, angerechnet.
- 5.4 Die Ankündigungsfristen für den Anspruch nach § 5.1. betragen
- bei einer Qualifizierungsmaßnahme bis zu 3 Monaten,  
6 Monate vor Beginn der Maßnahme
  - bei einer Qualifizierungsmaßnahme bis zu 1 Jahr,  
9 Monate vor Beginn der Maßnahme;
  - bei einer Qualifizierungsmaßnahme bis zu 3 Jahren,  
12 Monate vor Beginn der Maßnahme.

Nach Bewilligung zur Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien die befristete Ausscheidensvereinbarung mit gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage bzw. den Wechsel von Vollzeit in Teilzeit.

- 5.5. Wird die Qualifizierungsmaßnahme aus wichtigem Grund nicht angetreten oder abgebrochen, erfolgt die Wiedereinstellung an den bisherigen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz bzw. Rückkehr in Vollzeit. Die Bestimmungen des § 5.2 sind entsprechend anzuwenden. Für diesen Fall gilt, soweit einvernehmlich keine andere Lösung gefunden wird, eine Ankündigungsfrist von 3 Monaten.
- 5.6 Der Anspruch nach § 5.1 ist ausgeschlossen in Betrieben mit in der Regel weniger als 50 Vollzeitbeschäftigten ohne Auszubildende.

## **§ 6**

### **Gemeinsame Agentur der Tarifvertragsparteien zur Förderung der beruflichen Weiterbildung**

Die Tarifvertragsparteien schaffen eine gemeinsame Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung.

Aufgabe dieser Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung ist:

- Bei Betrieben und Beschäftigten das Bewusstsein zu stärken, dass ständige berufliche Qualifizierung notwendig ist, in dem Bemühen, Qualifikationspotentiale der Beschäftigten zu nutzen.
- Weiterbildungsmaßnahmen für un- und angelernte Beschäftigte, ältere Beschäftigte und Beschäftigten nach Arbeitsunterbrechungszeiten (z.B. Kindererziehung) zu entwickeln.
- Den Wandel der Qualifikationsanforderungen durch den Strukturwandel in der Metall- und Elektroindustrie zu beobachten und rechtzeitig Maßnahmen vorzuschlagen, die die Beschäftigungschancen der Beschäftigten nachhaltig fördern und Qualifikationsengpässen gegensteuern.
- Information und Transparenz bei den außerbetrieblichen beruflichen Qualifizierungsangeboten zu verbessern,
- Modelle für die betriebliche Weiterqualifizierung bekannt zu machen und, soweit sie fehlen, zu entwickeln.
- Unternehmen und Betriebsräte über das Angebot, Durchführung und Methoden von Qualifizierungsmaßnahmen zu beraten. Dies gilt im Besonderen für eine Beratung kleiner und mittlerer Unternehmen. Hierzu gehört auch die Beratung bei der Inanspruchnahme von Mitteln der aktiven Arbeitsmarktpolitik.
- in den Fällen des § 4.4. zur Entscheidung beizutragen  
Qualitätsstandards für betriebliche Weiterbildung zu entwickeln, die Qualität von Weiterbildungseinrichtungen und -maßnahmen zu begutachten und ggf. zertifizieren.

Die Tarifpartner werden regelmäßig überprüfen, ob und welche Erfolge bei der betrieblichen Qualifizierung - auch durch die Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung - erreicht worden sind.

## **§ 7**

### **Schlussbestimmungen**

§ 7.1 Dieser Tarifvertrag tritt am 1.9.2001 in Kraft mit Ausnahme von § 3.1. der zum 1.1.2002 in Kraft tritt. Dieser Tarifvertrag ersetzt jeweils § 3 LGRTV I in den Tarifgebieten Nw/Nb, Sw-Hz, Sb.

Bestehende Betriebsvereinbarungen zu § 3 LGRTV I aF bestehen fort und sind von den Betriebsparteien auf Grundlage dieses Tarifvertrages zu überprüfen.

§ 7.2 Dieser Tarifvertrag kann mit 3-Monatsfrist zum Quartal, erstmals zum 31.12.2004 gekündigt werden.

§ 7.3 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, in geeigneter Weise auf diesen Tarifvertrag hinzuweisen und ihn im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen.

Böblingen, 19.06.2001

## **Debis: Ergänzungstarifvertrag vom 3.9.98**

### **Fünfter Teil: Qualifizierung**

#### **§ 7 Qualifizierung**

##### 7.1 Präambel

Die schnell fortschreitende technologische und innovative Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen, erfordert eine entsprechende Anpassung der beruflichen Qualifikation der Beschäftigten. Diese Anpassung der beruflichen Qualifikation liegt sowohl im Interesse des Unternehmens als auch im Interesse der Beschäftigten. Um die Beschäftigten rechtzeitig auf aktuelle und geplante Anforderungen zu qualifizieren, ermittelt der Arbeitgeber den jeweiligen Bedarf an Qualifikation.

##### 7.2 Bildungsplanung

Einmal jährlich erstellt das Unternehmen auf Grundlage der strategischen und operativen Planung eine Bildungsplanung, diese ist mit dem zuständigen Betriebsratsgremium zu beraten. Die konkrete Ausgestaltung der geplanten Maßnahmen wird auf betrieblicher Ebene mit dem Betriebsrat vereinbart.

##### 7.3 Personalentwicklung/Bildungsgespräch

Mindestens einmal jährlich führt der Vorgesetzte mit dem Mitarbeiter ein Gespräch über mögliche Qualifizierungsmaßnahmen. Qualifizierungsmaßnahmen werden auch auf Initiative des Mitarbeiters vereinbart.

##### 7.4 Bildungsmaßnahmen

Der Arbeitgeber trägt die Kosten und den Zeitaufwand der Bildungsmaßnahmen, die für die Erfüllung der aktuellen und geplanten Aufgaben erforderlich sind und vorrangig den Charakter einer Einarbeitung in neue Projekte haben oder unternehmensspezifische Arbeits- und Vorgehensweise, Systeme und Prozesse betreffen.

Bei sonstigen Qualifizierungsmaßnahmen, die zwischen dem Vorgesetzten und dem Arbeitnehmer vereinbart werden, trägt der Arbeitgeber die Kosten. Der Zeitaufwand wird je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen. Für diese Bildungsmaßnahmen haben Mitarbeiter einen jährlichen Mindestanspruch von 5 Arbeitstagen. Der Anspruch kann auf 5 Jahre gebündelt werden.

7.5 Bestehende betriebliche Regelungen zu Bildungsmaßnahmen bleiben in Kraft, soweit sie den Festlegungen des vorliegenden Tarifvertrages nicht widersprechen.

# **Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textilindustrie und der Bekleidungsindustrie**

**nach Ziffer 4 des Textil-Bekleidungs-Bündnisses für Beschäftigung und Ausbildung 1997 vom 17.01.1997 (Bündnis 97) in der Fassung vom 12. Oktober 2004**

## **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt:

- Räumlich: Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, alte Bundesländer, einschließlich Berlin (West).
- Fachlich: Für alle zur Textilindustrie gehörenden Betriebe und für alle zur Bekleidungsindustrie gehörenden Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen.
- Persönlich: Für alle Arbeitnehmer und Auszubildenden mit Ausnahme des unter den Geltungsbereich des Heimarbeitgesetzes fallenden Personenkreises.

Ausgenommen sind:

- a) gesetzliche Vertreter juristischer Personen und leitende Angestellte im Sinne von § 5 Absatz 3 BetrVG,
- b) außertarifliche Angestellte im Sinne der regionalen Tarifverträge.

## **§ 2 Zweck**

Zweck dieses Tarifvertrages ist die Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten in der Textil- und Bekleidungsindustrie.

Die in der Anlage aufgeführten, für die Förderung geeigneten Maßnahmen sind Richtbeispiele.

## **§ 3 Paritätische Kommission**

- (1) Die IG Metall, Vorstand, und der Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie e.V. - Arbeitgeberverband, bilden eine paritätische Kommission, bestehend aus je vier Vertretern des Gesamtverbandes der deutschen Textil- und Modeindustrie e.V. und der IG Metall. Sie können für ihre ordentlichen Vertreter eine gleiche Zahl von Stellvertretern benennen, die teilnehmen können, aber nur im Falle der Verhinderung von ordentlichen Vertretern an deren Stelle stimmberechtigt sind.
- (2) Die paritätische Kommission wählt aus ihrer Mitte einen alternierenden Vorsitzenden und dessen Stellvertreter. Der Amtswechsel zwischen dem Vorsitzenden und seinem Stellvertreter erfolgt jeweils zum 1.06. eines Jahres.

- (3) Der Vorsitzende, bei seiner Verhinderung der stellvertretende Vorsitzende, lädt zu den Kommissionssitzungen ein und leitet diese. Die Einladung kann schriftlich oder mündlich und soll mit einer Frist von mindestens 14 Tagen, in eiligen Fällen von mindestens 7 Tagen, erfolgen. Eine Sitzung muss einberufen werden, wenn die Arbeitgeber- oder die Arbeitnehmerseite dies verlangt.
- (4) Der paritätischen Kommission obliegt die Festlegung der Förderbedingungen, die Auswahl der zu fördernden Maßnahmen, die Entscheidung über die Zuschusszahlungen sowie auf Antrag einer der Vertragschließenden auch die Auswahl der zu fördernden Personen. Die vorgenannten Entscheidungen der paritätischen Kommission setzen Übereinstimmung zwischen den Mitgliedern der paritätischen Kommission voraus. Eine Abstimmung im schriftlichen Verfahren ist zulässig. Die paritätische Kommission kann sich eine Geschäftsordnung geben.
- (5) Die paritätische Kommission ist an Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien und weitere Festlegungen der IG Metall und des Gesamtverbandes der deutschen Textil- und Modeindustrie e.V. gebunden.

#### **§ 4 Bildungsbeitrag**

- (1) Der Arbeitgeber hat zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung einen Bildungsbeitrag abzuführen. Dieser beträgt im Jahr 2005 10,00 € und ab dem Jahr 2006 12,50 €.
- (2) Der Bildungsbeitrag ist für jeden Arbeitnehmer und Auszubildenden abzuführen, dem im Kalenderjahr ein zusätzliches Urlaubsgeld gezahlt wird und der am 30.06. des jeweiligen Jahres dem Betrieb angehört.

Für Teilzeitbeschäftigte ist ein anteiliger Bildungsbeitrag abzuführen. Statt einer anteiligen Berechnung für Teilzeitbeschäftigte kann der Arbeitgeber die Abführung einer Pauschale von 10,00 € bzw. 12,50 € ab 2006 für Beschäftigte mit einer Arbeitszeit von mehr als 19 Stunden pro Woche und von 5,00 € bzw. 6,25 € ab 2006, für die übrigen Beschäftigten wählen.

- (3) Mit Entgegennahme bzw. Einzug des Bildungsbeitrages und Auszahlung der Zuschüsse wird der Verein zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung, Aschaffenburg (Verein) beauftragt. Die ihm hierbei entstehenden Verwaltungskosten werden auf Nachweis auf den Bildungsbeitrag erstattet. Der Verein unterliegt der Aufsicht der IG Metall und des Gesamtverbandes der deutschen Textil- und Modeindustrie e.V., die diese Aufgabe auf die paritätische Kommission übertragen können.
- (4) Der Verein erstellt einen Erhebungsbogen zur Ermittlung der zur Berechnung des Bildungsbeitrages erforderlichen Daten, der von den Landes- und Arbeitgeberverbänden an ihre Mitgliedsfirmen nebst Erläuterungen zur Ausfüllung sowie zur Ermittlung und Abführung des Bildungsbeitrages weitergeleitet wird. Die Landes- und Arbeitgeberverbände melden die Zahl der versandten Erhebungsbögen jährlich an den Verein.

- (5) Die Arbeitgeber übersenden den von ihnen ausgefüllten Erhebungsbogen bis zum 31.07. des jeweiligen Jahres an den Verein und führen den sich daraus ergebenden Bildungsbeitrag bis zum 15.08. des jeweiligen Jahres an den Verein ab.
- (6) In Zweifelsfällen, insbesondere im Hinblick auf Meldung und Zahlung, setzt sich der Verein bzw. die paritätische Kommission mit dem jeweiligen Landes- bzw. Arbeitgeberverband ins Benehmen.
- (7) Es wird davon ausgegangen, dass die Bildungsbeiträge von den Unternehmen steuerfrei abgeführt werden können. Sollte dies wider Erwarten nicht der Fall sein, so können die zu zahlenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitnehmeranteile) auf die Bildungsbeiträge in Anrechnung gebracht werden.

### **§ 5 Förderung**

- (1) Vorrangig gefördert werden sollen Bildungsmaßnahmen mit einer Dauer bis zu einer Woche.
- (2) Förderungswürdig sind die Kosten der Bildungsmaßnahme. Reisekosten sowie Kosten für Verpflegung und erforderliche auswärtige Unterbringung sind im Rahmen der steuerlichen Grundsätze ebenfalls förderungswürdig.

Die paritätische Kommission kann Ausnahmen hiervon beschließen, soweit dies angemessen erscheint. Ausgenommen von der Förderung sind Lohn- und Gehaltersatzleistungen und Ausbildungsvergütungen.

- (3) Vorschlagsberechtigt sind die IG Metall und der Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie e.V.. Das Vorschlagsrecht für die Förderung steht je zur Hälfte der Arbeitgeberseite und der Arbeitnehmerseite zu (Ziffer 4 Buchst. c des Bündnisses 97).
- (4) Soweit eine Förderung aus öffentlichen Mitteln möglich ist, muss diese vorrangig in Anspruch genommen werden.
- (5) Ein Rechtsanspruch auf Förderung besteht nicht.

### **§ 6 Freistellung**

- (1) Soweit eine nach § 5 geförderte Bildungsmaßnahme eine Freistellung von der Arbeit erfordert, erfolgt diese bis zu einer Woche im Kalenderjahr ohne Verdienstminderung. Der Antragsteller hat vorher die Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen. Kommt eine Übereinkunft nicht zustande, so sind die jeweiligen Landes- bzw. Arbeitgeberverbände und die IG Metall-Bezirksleitungen einzuschalten.
- (2) Unabhängig von Absatz 1) kann der Arbeitgeber die Freistellung ablehnen, soweit er bereits zwei Prozent der Arbeitnehmer seines Betriebes in dem Kalenderjahr nach dieser Regelung freigestellt hat.

- (3) Soweit der Arbeitnehmer einen Freistellungsanspruch aufgrund einer anderen Rechtsvorschrift, z.B. aufgrund eines Bildungsurlaubsgesetzes hat, ist diese für die Freistellung vorrangig maßgebend.

### **§ 7 Erfüllungsort und Gerichtsstand**

Erfüllungsort und Gerichtsstand für die Abführung des Bildungsbeitrages sowie die Ansprüche auf Zahlung von Förderzuschüssen ist Aschaffenburg.

### **§ 8 Inkrafttreten und Geltungsdauer**

- (1) Dieser Tarifvertrag ist mit dem 1.06.1997 in Kraft getreten. Er gilt ab 01.01.2005 in dieser Fassung. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31.12.2006, gekündigt werden.

Niedernhausen, den 12.10.2004