



ALLE KRAFT IN DIE BETRIEBE

ARBEITSHILFE
ZU WEITERBILDUNG
IM BETRIEB

REKONSTRUKTION
BILDUNG

1. VORWORT

2

2. DIE GESETZLICHEN GRUNDLAGEN

INFORMATIONSD- UND
MITBESTIMMUNGSRECHTE

6

3. DIE TARIFVERTRAGLICHEN GRUNDLAGEN

BESCHREIBUNG BESTEHENDER
TARIFVERTRÄGE

12

4. DIE KAMPAGNE REVOLUTION BILDUNG

ZIELE DER
IG METALL JUGEND

18

5. DAS WERKZEUG

LEITLINIEN FÜR EINE
BETRIEBSVEREINBARUNG
ZUR WEITERBILDUNG

24

6. DER PROZESS

BESSERVEREINBARUNGEN
BETRIEBLICH ANGEHEN

32

7. ANHANG

TOOLS UND TEXTE

42



1.
VORWORT

VORWORT

Seit einem Jahr kämpfen wir mit Revolution Bildung für umfassende Verbesserungen unseres Bildungssystems. Und wir als aktive Metallerrinnen und Metalller sehen tagtäglich bei unserer Arbeit in den Betrieben, wie wichtig es für uns und unsere Arbeit ist, gut (aus-)gebildet zu sein.

Neue Verfahrens- und Fertigungsweisen stellen uns permanent vor neue Herausforderungen, und wenn wir mit der Entwicklung Schritt halten und qualitativ hochwertige Arbeit leisten wollen, müssen wir uns weiterbilden – unser ganzes Berufsleben lang.

Aber das ist schwieriger, als man denkt. Denn vielen Beschäftigten fehlen sowohl die Zeit als auch die finanziellen Mittel, um an dringend benötigten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Eine aktuelle Umfrage, die die IG Metall unter jungen Beschäftigten durchgeführt hat, zeigt, dass fast Dreiviertel der Befragten glauben, dass sie Weiterbildung benötigen, um ihren Job gut bis zur Rente machen zu können. Und genauso viele geben an, dass ihr Betrieb ihnen diese Möglichkeiten nicht in ausreichendem Maße bietet. Das wollen wir jetzt ändern – mit unserer Betriebsoffensive. „Alle Kraft in die Betriebe“ lautet das Motto unserer neuen Kampagnenphase. Bis zum Beginn der Tarifrunde 2014/2015 tragen wir die Revolution in die Betriebe, werben um Unterstützer/innen, setzen Weiterbildung oben auf die Tagesordnung. Im besten Fall schaffen wir es auch, betriebliche Besservereinbarungen durchzusetzen.

Diese Arbeitshilfe unterstützt euch dabei. Sie liefert Ideen und Anregungen für betriebliche Umsetzungswege und Besservereinbarungen und zeigt anhand bereits existierender Vereinbarungen und Tarifverträge, was möglich ist und was noch besser werden kann – und muss.

Dazu zeigen wir auch die Mitbestimmungsmöglichkeiten nach Betriebsverfassungsgesetz auf. Dort sind weitreichende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates in Fragen der beruflichen Bildung geregelt. Die JAV muss beim Thema Weiterbildung mit dem Betriebsrat an einem Strang ziehen, denn nur der Betriebsrat kann Besservereinbarungen abschließen.

Ihr als Mitglieder der JAV könnt als Impulsgeber/innen wirken und die Unterstützung bei den Auszubildenden und dual Studierenden organisieren. Diese Unterstützung kann im Zweifelsfall auch genutzt werden, um den Betriebsrat zu überzeugen. In Kapitel sechs haben wir dazu einige Aktionen beschrieben, die auf unserem revolutionären Bildungskongress im März 2014 entstanden sind.

Die beschriebenen Leitlinien für Besservereinbarungen sind ebenfalls auf unserem revolutionären Bildungskongress im März 2014 entstanden und hier so zusammengefasst, dass sie direkt in die betriebliche Praxis übersetzt werden können. Zur Vorbereitung sind dabei zwei Dinge nötig:

*– Ihr müsst wissen, was bereits geregelt ist!
– Ihr müsst herausfinden, was geändert und verbessert werden soll!*

Daher stellen wir in den ersten beiden Kapiteln erst mal die derzeitige rechtliche und tarifvertragliche Situation dar. Zur Vertiefung haben wir die jeweiligen Tarifverträge im Anhang dieser Arbeitshilfe abgedruckt.

Im Anschluss zeigen wir, anhand welcher Fragen ihr bewerten könnt, ob im Betrieb bereits genug für Weiterbildung getan wird und ob die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates (und damit auch der JAV) ausreichend genutzt werden.

Im Kapitel 4 werden dann die Leitlinien für eine Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung aufgezeigt, die wir zusammen mit 240 Kolleginnen und Kollegen auf unserem revolutionären Bildungskongress im März 2014 erarbeitet haben.

Zur Unterstützung stehen euch natürlich auch die hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen aus der Verwaltungsstelle vor Ort zur Verfügung.

Wir wünschen viel Spaß und Erfolg,
Eure IG Metall Jugend

PS: Macht eure Aktivitäten bekannt und schickt uns Bilder und Texte zu euren Aktionen an revolutionbildung@igmetall.de.

2.

DIE GESETZLICHEN
GRUNDLAGEN

INFORMATIONEN-
UND MITBESTIMM-
UNGSRECHTE

INFORMATIONSD- UND MITBESTIMMUNGSRECHTE

Im Rahmen der Mitbestimmung des Betriebsrates gibt es fünf wichtige Paragraphen aus dem Betriebsverfassungsgesetz.

Die Mitsprache- und Informationsrechte nach § 90 BetrVG (Unterrichtungs- und Beratungsrechte) und § 92 BetrVG (Personalplanung) sind die Grundlage für eine erfolgreiche Mitbestimmung in Fragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Deshalb spielen die beiden Paragraphen in der nachfolgenden Darstellung der Regelungen aus den § 96–98 BetrVG immer wieder eine Rolle. Gut ist es, wenn ihr die Paragraphen kennt, besser ist es, wenn ihr sie in eurer betrieblichen Arbeit aktiv nutzen könnt.

2.1.

§ 96 BetrVG: FÖRDERUNG DER BERUFSBILDUNG

Nach § 96 Abs. 1 BetrVG kann der Betriebsrat den Arbeitgeber auffordern, den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln. Dabei könnt ihr euch als JAV natürlich aktiv beteiligen und dieses Recht auch beim Betriebsrat einfordern.

Die Tarifverträge zur Qualifizierung in der Metall- und Elektroindustrie sehen vor, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat jährlich über den Bildungsbedarf berichtet (Tarifvertrag zur Qualifizierung § 3). Daneben sind Beratungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geregelt, wie sie auch im § 96 BetrVG vorgesehen sind. Hierbei sind natürlich auch die Mitbestimmungsrechte aus § 97 Abs. 2 BetrVG und § 98 BetrVG zu beachten. Die Personalentwicklungsplanung nach § 92 BetrVG darf natürlich auch nicht ausgeblendet werden. Viele rechtliche Werkzeuge also, die dem Betriebsrat eine Menge Einflussnahme ermöglichen.

Es ist insgesamt von zentraler Bedeutung, welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in welcher Weise Qualifizierungsbedarf haben. Der zu ermittelnde Bedarf bezieht sich auf die Berufsbildungsmaßnahmen insgesamt. Der Betriebsrat ist bei der Durchführung nach § 98 BetrVG immer zu beteiligen. Ein Initiativrecht des Betriebsrates besteht allerdings nur im Rahmen des § 97 Abs. 2. BetrVG. Dies liegt vor, wenn der Arbeitgeber Maßnahmen plant oder durchführt, durch die sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer/-innen ändern und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben dann nicht mehr ausreichen.

Beteiligung an der Analyse

Die Festlegung des beruflichen Bildungsbedarfes darf nicht dem Arbeitgeber überlassen werden. Daher ist es wichtig, dass alle Möglichkeiten nach § 96 BetrVG ausgenutzt werden. Eine effektive Mitbestimmung nach § 98 BetrVG setzt nämlich eine verbindliche Bestimmung des Berufsbildungsbedarfes voraus. Der Betriebsrat steht hier in der Pflicht, diesen Aufgaben nachzukommen und ihr könnt dies auch jederzeit einfordern.

Die Pflicht zur Beratung steht in engem Zusammenhang mit den Beratungen über die Personalplanung nach § 92 BetrVG und spielt daher auch eine große Rolle in der Auseinandersetzung um die Übernahme der Auszubildenden. Ihr könnt hier also theoretisch zwei Fliegen mit einer Klappe schlagen.

2.2.

§ 97 BetrVG: EINRICHTUNGEN UND MASSNAHMEN DER BERUFSBILDUNG

Plant der Arbeitgeber die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung oder die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen bzw. will er Arbeitnehmer/innen an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen teilnehmen lassen (§ 97 Abs. 1 BetrVG), muss er von sich aus die Initiative ergreifen und an den Betriebsrat herantreten. Das gilt auch für die Änderung bestehender Einrichtungen sowie für deren Schließung bzw. Beseitigung.

2.3.

§ 98 BetrVG: DURCHFÜHRUNG BETRIEBLICHER BILDUNGSMASSNAHMEN

Die erzwingbare Mitbestimmung des Betriebsrates nach den Vorschriften des § 98 BetrVG bezieht sich auf die Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung, auf die Bestellung der Ausbilder/innen und die Auswahl der daran teilnehmenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung nach dem Betriebsverfassungsgesetz bezieht sich auf die Sachausstattung, also etwa die Anschaffung von technischen Anlagen, Maschinen, Werkzeugen und Lehrmaterial.

Über den Umfang der zur Verfügung gestellten Mittel befindet der Arbeitgeber nach Beratung mit dem Betriebsrat allein. Innerhalb des vorgesehenen finanziellen Rahmens entscheidet der Betriebsrat nach § 98 Abs. 1 BetrVG mit darüber, wie die sachliche Ausstattung im Hinblick auf die Durchführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen erfolgen soll. Die personelle Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung unterliegt der Mitbestimmung nach § 98 Abs. 2 BetrVG. Wichtig für die JAV ist also, regelmäßig einen Austausch mit dem Betriebsrat zu haben und in die Beratungen mit dem Arbeitgeber einbezogen zu werden.

Eine rechtzeitige und eingehende Beratungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat besteht auch, wenn betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen durchgeführt werden sollen. Beispiele für betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen sind: Fortbildungskurse, wie etwa Meister- und Technikerkurse oder Maßnahmen zur Einführung in neue technische Verfahren, zusätzliche Prüfungen und Kurse. Die Beratung erstreckt sich auf den Umfang und die Art von Kursen sowie auf den Zeitpunkt. Bestandteil der Beratung ist auch, ob die Maßnahme innerhalb oder außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit stattfinden soll.

*Weiterführende Informationen:
 – in der Broschüre Handlungshilfe für BR Nr. 28:
 Der Bildungsausschuss des Betriebsrates (Prod.Nr.: 23026-36929 |
 extranet.igmetall.de → Praxis → Rat + Tat → Qualifizierung) und
 – Nr. 12: Personelle Angelegenheiten (Prod.Nr.: 1669 – 4630 | extranet.
 igmetall.de → Praxis → Rat + Tat → Handlungshilfen für BR und VL).
 Zu beziehen im Extranet der IG Metall oder
 über die Verwaltungsstelle vor Ort.*

3.

DIE TARIFVERTRAGLICHEN
GRUNDLAGEN

BESCHREIBUNG
BESTEHENDER
TARIFVERTRÄGE

TARIFVERTRÄGE (BESCHREIBUNG)

Auch wenn nicht in allen Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie der gleiche Tarifvertrag gilt, ist es trotzdem wichtig, die Inhalte zu kennen und mögliche Verbesserungsvorschläge für die betriebliche Regelung davon abzuleiten. Ihr bekommt hier einen kurzen Überblick über die wichtigsten Regelungen.

TV Qualifizierung	TV Q in BaWü	TV Bildungsteilzeit in Bayern	TV ZiB in NRW
Wurde 2006 abgeschlossen und gilt in ähnlicher bzw. gleicher Version in allen Tarifgebieten der ME-Industrie mit Ausnahme von BaWü	Gilt nur in Baden-Württemberg	Gilt nur in Bayern	Gilt nur in NRW
Kann als Ideen- und Impulsgeber genutzt werden!			

Neben diesen Tarifverträgen gibt es noch einige Regelungen, die weitreichender sind. Insbesondere ist hier der Tarifvertrag zur persönlichen Qualifizierung in der Feinstblechpackungsindustrie zu nennen.

3.1. TARIFVERTRAG ZUR QUALIFIZIERUNG IN NRW

In NRW wurde 2006 ein Tarifvertrag zur Qualifizierung abgeschlossen, der für alle Tarifgebiete der Metall- und Elektroindustrie mit Ausnahme von Baden-Württemberg übernommen wurde.

Darin ist die Feststellung des Qualifizierungsbedarfs geregelt. Daneben gibt es eine Beschreibung der betrieblich notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen, die durch den Tarifvertrag abgedeckt werden. Für die persönliche Weiterbildung sind nur die Bedingungen festgeschrieben, die in einer Freistellungsvereinbarung fixiert werden müssen.

Aus Sicht der Beschäftigten gewährt der Tarifvertrag einen individuellen Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch. Daraus leiten sich dann auch die Maßnahmen ab, die der Beschäftigte in Anspruch nehmen darf bzw. muss.

Der Tarifvertrag bietet viele gute Möglichkeiten, die betriebliche Weiterbildung zu thematisieren. Wenn er im Betrieb gelebt wird, können alle Kolleginnen und Kollegen davon profitieren.

Der Tarifvertrag konzentriert sich auf betrieblich notwendige Weiterbildung. Ein Anspruch auf persönliche Weiterbildung kann durch Besservereinbarungen ermöglicht werden.

Den Wortlaut des Tarifvertrages findet ihr im Anhang dieser Broschüre. Teilweise gibt es auch noch ähnliche Vereinbarungen in anderen Branchen. Sie unterscheiden sich geringfügig in der Vorgehensweise, können aber als Orientierung und Ideengeber genutzt werden.

*Weiterführende Informationen:
– in der Broschüre Handlungshilfe für BR Nr. 28:
Der Bildungsausschuss des Betriebsrates (Prod.Nr.: 23026-36929).
Zu beziehen im Extranet der IG Metall oder über die
Verwaltungsstelle vor Ort.*

3.2. TARIFVERTAG ZUR QUALIFIZIERUNG IN BAWÜ

Der Tarifvertrag zur Qualifizierung in Baden-Württemberg gilt seit 2001. Er besteht damit schon länger als der Tarifvertrag, der 2006 in NRW ausgehandelt wurde und weicht von den Regelungen in den anderen Tarifgebieten ab.

Der Tarifvertrag garantiert einen regelmäßigen Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch. Insgesamt sind viele Inhalte mit dem Tarifvertrag aus NRW vergleichbar.

Wichtigster Unterschied ist der Anspruch auf eine Ausscheidensvereinbarung. Dadurch können Kolleginnen und Kollegen nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit für fünf Jahre aus dem Beschäftigungsverhältnis ausscheiden und erhalten eine Wiedereinstellungsgarantie. Mehr dazu im Anhang im betreffenden Tarifvertrag.

Besonders interessant ist die Regelung auch für Azubis, da diese direkt im Anschluss an die Ausbildung in die Freistellung gehen können, wenn ein Anspruch auf Übernahme vorliegt.

→ Den Wortlaut des Tarifvertrages findet ihr im Anhang dieser Broschüre.

3.3. TARIFVERTRAG BILDUNGSTEILZEIT IN BAYERN

In Bayern konnte 2012 ein Tarifvertrag abgeschlossen werden, der es den Beschäftigten ermöglicht, sich ein Wertguthaben für Weiterbildung anzusparen.

Dazu wird eine verblockte Teilzeit genutzt. Zum Beispiel kann nach dem Tarifvertrag eine bezahlte Freistellungsphase von bis zu drei Jahren erarbeitet werden. Dabei muss die/der Beschäftigte drei Jahre voll arbeiten, wobei sie/er nur die Hälfte des Entgeltes ausbezahlt bekommt. Der Rest wird quasi auf ein Konto gelegt. Die folgenden drei Jahre kann er dann auf die „angesparte“ Summe zurückgreifen.

Durch steuerliche Effekte profitiert der Beschäftigte insgesamt von der Regelung und ist bei einer Weiterbildung nicht auf die Finanzierung durch Dritte angewiesen. Allerdings ist es natürlich auch nicht einfach, mit der Hälfte des Entgelts den Lebensunterhalt zu bestreiten.

→ Den Wortlaut des Tarifvertrages findet ihr im Anhang dieser Broschüre.

3.4. TV ZUR PERSÖNLICHEN QUALIFIZIERUNG IN DER FEINSTBLECHPACKUNGSINDUSTRIE

Der Tarifvertrag zur persönlichen Qualifizierung in der Feinstblechpackungsindustrie gilt nur für eine überschaubare Zahl von Beschäftigten. Trotzdem hat es die Regelung in sich.

Es handelt sich bei dem Tarifvertrag im Wesentlichen um eine Finanzierungsmöglichkeit für persönliche Weiterbildung. Betrieblich notwendige Weiterbildungen sind davon ausgeschlossen.

Es wird die volle Entgeltzahlung und die Zahlung der direkten Kosten der Qualifizierungsmaßnahme sichergestellt. Dazu wird ein bestimmter Betrag der betrieblichen Entgeltsumme genutzt und vom Arbeitgeber in einen Qualifizierungsfonds eingezahlt.

Betriebliche Bildungskommissionen, in denen natürlich auch der Betriebsrat gleichberechtigt mitwirkt, entscheiden darüber welche Beschäftigten ihre persönliche Qualifizierung mit der Finanzierung aus dem Tarifvertrag durchführen dürfen. Dadurch wird eine objektive Entscheidung in der Regel gewährleistet. Allerdings hat die Kommission alleinige Entscheidungsbefugnis, ein individueller Anspruch auf persönliche Qualifizierung wird durch den Tarifvertrag nicht begründet.

→ Den Wortlaut des Tarifvertrages findet ihr im Anhang dieser Broschüre.

3.5. WEITERE REGELUNGEN

Neben den beschriebenen Tarifverträgen gibt es noch eine große Zahl weiterer Regelungen. Als Beispiel sei hier der Tarifvertrag „Zukunft in Bildung“ aus NRW genannt. Welche Tarifverträge wo gelten und welche Regelung für euch und eure Kolleginnen und Kollegen am interessantesten sind, erfahrt ihr bei eurer Verwaltungsstelle vor Ort.

4.

**DIE KAMPAGNE
REVOLUTION BILDUNG
ZIELE DER
IG METALL JUGEND**

ZIELE DER IG METALL JUGEND

Im Rahmen unseres Revolutionären Bildungskongresses in Stuttgart haben wir die Frage gestellt, „Wie kann eine perfekte Weiterbildungsregelung aussehen?“

Die Ergebnisse können als Orientierung dienen, um Regelungen mit dem Arbeitgeber zu besprechen. Grundsätzlich ist dabei zu überlegen, welche Lösungen zum Betrieb passen und was die Kolleginnen und Kollegen sich wünschen. Denn bei der Umsetzung wird es darauf ankommen, ob ihr die Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen organisieren könnt.

GELD FÜR WEITERBILDUNG

Es besteht großer Regelungsbedarf bei der Finanzierung von Weiterbildung. Wir wollen, dass die finanzielle Ausstattung weiter geht, als die bestehenden Tarifverträge dies momentan erlauben.

Die Freistellungsmöglichkeiten müssen attraktiv sein, da die Frage der Weiterbildung zu oft an der Kostenfrage scheitert. Aus Sicht der Kolleginnen und Kollegen ist das verständlich, da jede/r Einzelne ein hohes Risiko eingeht, wenn sie/er eine Weiterbildung beginnt und damit auf Entgelt verzichtet. Es stellt sich jeder/m die Frage, lohnt sich das, kann ich das eigentlich finanzieren?

Klar ist aber auch, dass der Ausbildungsstand von hohem Interesse für den Arbeitgeber ist. Er muss die betrieblichen Notwendigkeiten decken und ist dabei oft auf das Angebot am externen Arbeitsmarkt angewiesen, weil er nicht frühzeitig plant. Headhunter verdienen dann beim Füllen dieser Lücke, während das vorhandene Potenzial im Betrieb weiter schlummert.

An einer frühzeitigen Planung kann und muss sich die betriebliche Interessenvertretung beteiligen. Das steht so im Betriebsverfassungsgesetz. Damit muss also noch die Attraktivität für die Beschäftigten hergestellt werden, und das nicht nur, wenn eine akute betriebliche Notwendigkeit vorliegt.

DIE IG METALL JUGEND WILL DAHER FOLGENDE PUNKTE ERMÖGLICHEN:

- *Bezahlte Freistellung für persönliche berufliche Weiterbildung*
- *Übernahme der Kosten für die Maßnahme, unabhängig von deren Dauer*
- *Weiterbildungsfonds und Stipendienregelungen*

ZEIT FÜR WEITERBILDUNG

Bildungszeit muss endlich als Arbeitszeit anerkannt werden. Es ist nicht okay, wenn der einzige Weg zu persönlicher Weiterbildung über eine Kündigung führt. Jede/r sollte einen Anspruch auf Qualifizierungszeit haben und diese auch regelmäßig nutzen können.

Zurzeit wird die Frage, wie viel Zeit man sich für persönliche Weiterbildung nehmen will, von jeder/m alleine beantwortet. In letzter Konsequenz muss die/der Beschäftigte die Entscheidung treffen, ob er/sie kündigen will, um sich weiterzubilden. Und damit muss sie/er entscheiden, ob die Gefahr der Arbeitslosigkeit in Kauf genommen werden kann. Auch muss die Entscheidung getroffen werden, wie der Lebensstandard für die Zeit der Weiterbildung bestritten wird. Und spätestens, wenn man Familie hat, wird es richtig kompliziert.

Richtiger wäre es allerdings, wenn diese Frage gemeinsam und solidarisch innerhalb einer Gruppe von Beschäftigten bzw. der gesamten Belegschaft beantwortet würde.

Die Forderung nach Zeit für Bildung hängt da natürlich eng mit der Frage der Finanzierung zusammen, aber vor allem mit der Frage nach dem Zugang. Wer entscheidet darüber, wer eine Weiterbildung machen darf? Und wie viel Zeit wird dafür eingeräumt.

DIE IG METALL JUGEND WILL DAHER FOLGENDE PUNKTE ERMÖGLICHEN:

- *Bezahlte persönliche berufliche Weiterbildung muss für alle im Betrieb offen stehen und zeitlich uneingeschränkt sein.*
- *Eine freie Wahl der Bildungsmaßnahme und des Bildungsträgers muss gewährleistet sein.*
- *Ein Rückkehrrecht auf die neu erworbene Qualifikation muss zumindest geprüft werden.*
- *Das Erstellen eines persönlichen beruflichen Weiterbildungsplanes.*
- *Eine Quote für berufliche Weiterbildung und leistungsunabhängige Förderung.*

5.

DAS WERKZEUG

LEITLINIEN

FÜR EINE BETRIEBS-
VEREINBARUNG
ZUR WEITERBILDUNG

BESSER VEREINBAREN: LEITLINIEN FÜR EINE BETRIEBSVEREINBARUNG ZUR WEITERBILDUNG

Im vorherigen Kapitel haben wir festgehalten, was unsere gemeinsamen Ziele in Bezug auf betriebliche Fort- und Weiterbildung sind. Mit einer entsprechenden Besservereinbarung kann die betriebliche Umsetzung des Tarifvertrages zur Qualifizierung gestaltet und passende Regelungen getroffen werden. Besser für die Beschäftigten und besser für die betriebliche Situation. Im Folgenden wird beschrieben, welche Dinge man regeln sollte, wenn man eine solche Besservereinbarung mit dem Arbeitgeber verhandeln möchte. Und das gilt natürlich unabhängig davon, ob ein Tarifvertrag und welcher Tarifvertrag gilt. Bessere Vereinbarungen sind immer möglich.

Kleiner Tipp: Ihr könnt euch natürlich auch die Tarifverträge ansehen, die nicht direkt gelten und bestimmte Elemente daraus als Orientierung nutzen.

→ Weitere Informationen und Textbausteine findet ihr auf der Seite des Hans-Böckler-Institutes unter boeckler.de/betriebsvereinbarungen in einer Online-Datenbank.

5.1. WAS SOLLTE MINDESTENS GEREGELT WERDEN?

Es sollten allgemeine Grundsätze formuliert werden: z.B. Weiterbildung als lebenslange Aufgabe und Bedingung, um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu erhalten und zu verbessern. Weiterbildung, um Kompetenzen zu entwickeln und dadurch Beschäftigung zu sichern. Eine Unternehmenskultur, die eine lernförderliche Arbeitsumgebung schafft und Mitarbeiter/innen an der Entwicklung einer betrieblichen Bildungspolitik beteiligt. Persönliche Weiterbildung als Instrument der Personalbindung uvm.

Ziele der Vereinbarung

Die Ziele sollten aus zwei verschiedenen Blickwinkeln formuliert werden, um damit auch die Vorteile für beide Parteien deutlich darzustellen.

Seitens des Unternehmens ist das zum Beispiel die Aussicht, sich an den Arbeitsmarkt und an technische Entwicklungen anzupassen, und damit Beschäftigung und den Standort zu sichern. Weitere Ziele können sein, die Attraktivität des Unternehmens für den externen Arbeitsmarkt zu steigern und Integration und Betriebsbindung der Beschäftigten zu erhöhen.

Für die Beschäftigten können die Ziele durch die Orientierung auf Kompetenzentwicklung beschrieben werden. Auch die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit (intern und extern) und innerbetriebliche Aufstiegsmöglichkeiten können als Ziel eine Rolle spielen.

Geltungsbereich

Der Geltungsbereich muss räumlich, persönlich, sachlich und zeitlich beschrieben werden.

– *Räumlich:*

z. B. für den Konzern/das Unternehmen, mehrere Standorte, den Betrieb oder einzelne Betriebsbereiche.

– *Persönlich:*

welche Personen oder Personengruppen sind von der Vereinbarung betroffen.

– *Sachlich:*

die zu regelnden Sachverhalte und Begriffe definieren. Zum Beispiel: Worum geht es (Regelungsgegenstand), was sind zentrale Begriffe und wie werden diese abgegrenzt (Weiterbildung, Fortbildung, Bildungsmaßnahme, betriebliche Notwendigkeit, persönliche Weiterbildung)

– *Zeitlich:*

die Gültigkeit der Vereinbarung festschreiben.

Regelungsthemen

Hier können die Themen der Vereinbarung knapp und strukturiert beschrieben werden. Dazu gehören

– *die Bildungsbedarfsplanung,*

– *die Durchführung der Weiterbildung,*

– *die Sicherung der Qualität der Weiterbildung,*

– *die Einführung des Mitarbeitergesprächs inklusive Fragenkatalog,*

– *die Qualifizierung in Kurzarbeit,*

– *die Finanzierung und Freistellung für persönliche berufliche Weiterbildung inklusive Weiterbildungsvereinbarung.*

In Bezug auf die betroffenen Arbeitnehmer/innen können folgende Punkte beschrieben werden:

- *Qualifizierungen für die Gespräche*
- *Häufigkeit der Gespräche*
- *Dauer, Lage, Ankündigungsfrist der Gespräche*
- *Formulare zur Dokumentation der Gespräche*
- *Wer spricht wann, wie lange und wo mit wem?*

Zur Sicherheit sollten auch Schutzbestimmungen beschrieben werden, um Härten für besondere Beschäftigtengruppen (Teilzeitbeschäftigte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit) zu vermeiden.

Rahmenbedingungen

Ein Hinweis auf andere Vereinbarungen, die zur Thematik passen, oder auf ausgeklammerte Sachverhalte, die in einer gesonderten Vereinbarung geregelt werden, kann zur Abgrenzung und Klarheit sinnvoll sein. Geltende rechtliche, tarifliche und betriebliche Bestimmungen sollten dabei aufgezählt werden.

Maßnahmen, um die Vereinbarung bekannt zu machen, sollten festgeschrieben werden, und die Kündigungsmöglichkeiten und -fristen sowie die salvatorische Klausel müssen ebenfalls geregelt sein.

Beteiligungsrechte der Interessenvertretung

Inhalte: Gegenstände der Mitwirkung und Mitbestimmung müssen definiert werden. Dazu gehört, die Qualität von Weiterbildungsmaßnahmen zu planen, umzusetzen und zu überwachen. Auch die Mitbestimmung beim Zugang zu Weiterbildung und die Auswahl der Teilnehmenden muss festgeschrieben werden.

Verfahren und Instrumente: Hier muss festgeschrieben werden, wie die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsregelungen umgesetzt werden. Regelmäßige Informationstermine und Besprechungen mit dem Management sollten vereinbart werden. Damit verbunden auch die Art und Weise, der Umfang und der Zeitpunkt dieser Regeltermine. Ein paritätischer Ausschuss, der gleichermaßen von Vertreter/innen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite besetzt wird, kann eingerichtet und dessen Kompetenzen definiert werden.

Kontrollierbarkeit bzw. Einhaltung der Vereinbarungen regeln: Zugangs- und Zugriffsrechte für die Interessenvertretung müssen den verbindlichen Charakter der Vereinbarung unterstreichen.

Die Möglichkeit, interne und externe Sachverständige hinzuzuziehen, sollte offen gehalten werden. Diese können bei der Qualifizierung oder auch zur Beratung notwendig sein. Die Kostenübernahme durch den Arbeitgeber ist ebenfalls zu klären.

Verfahren im Konfliktfall

Den Konfliktfall zu regeln hilft dabei, Auslegungsfragen zu klären und Konflikte beizulegen. Ansprechpartner/innen und Zuständigkeiten sollten klar festgelegt werden. Dazu kann eine interne Schlichtung beschrieben werden. Auch der Weg einer Einigungsstelle oder das Recht auf gerichtliche Klärung sollte festgehalten werden.

Der wichtigste Schritt ist eine paritätisch besetzte Kommissionen oder ein Arbeitskreis mit klaren Entscheidungsbefugnissen.

5.2. WAS KANN IM IDEALFALL GEREGELT WERDEN?

Die Forderungen der IG Metall Jugend zum Thema Weiterbildung lauten: Wir fordern einen individuellen Anspruch auf Zeit für Weiterbildung im Tarifvertrag!

Wir fordern ein tarifvertraglich gesichertes Einkommen während der Teilnahme an Bildungsmaßnahmen, unabhängig von deren Dauer!

Damit soll die Attraktivität von persönlicher Weiterbildung erhöht und die Kolleginnen und Kollegen bei der Entscheidung unterstützt werden. Als Instrumente sind drei Varianten möglich.

Bildungsteilzeit

Hier kann festgeschrieben werden, unter welchen Umständen ein Zeitguthaben angespart werden kann, das später für persönliche Weiterbildung genutzt wird.

Bildungsfonds

Ein betrieblicher Fonds kann gebildet werden, mit dem persönliche Weiterbildung gefördert wird. Die finanzielle Ausstattung muss natürlich geklärt und die daraus entstehenden Ansprüche für die Beschäftigten müssen definiert werden.

Bildungsfreistellung

Grundsätzlich sollte die Freistellung von der Arbeitsleistung nur so vereinbart werden, dass auch die wesentlichen Rahmenbedingungen für die Wiedereinstellung klar sind. Mindestens sollte geregelt werden:

– Art der Freistellung (Wechsel in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder unbezahlte Freistellung)

– Wiedereinstellungsanspruch nach Ende bzw. Abbruch der Maßnahme auf den vorherigen Arbeitsplatz oder einen zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dieser ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz.

Stipendienmodell

Mit Stipendien können Kolleginnen und Kollegen ausgestattet werden, die zum Beispiel eine klassische Aufstiegsfortbildung machen wollen. Dazu sind Rahmenbedingungen zu definieren und Zugangsmöglichkeiten abzustecken. Auch die Höhe der Zahlungen muss festgeschrieben werden.

6.

DER PROZESS
BESSERVEREIN-
BARUNGEN
BETRIEBLICH
ANGEHEN

AUSGANGSLAGE

Die Weiterbildung und insbesondere die persönliche Weiterbildung ist zurzeit das individuelle Problem jeder/s Einzelnen. Wer sich weiterbilden will, muss sich entscheiden. Entweder man kündigt oder man nimmt eine hohe zeitliche Belastung in der Freizeit in Kauf. Finanziell muss man die Weiterbildung meist alleine stemmen können.

Bildung ist die wichtigste Ressource in unserem Land. Das heißt aber auch, dass von Bildung alle profitieren. Also nicht nur die/der Einzelne, sondern auch die Gesellschaft und der Betrieb.

Daher wollen wir das Thema Weiterbildung vom individuellen Problem zum solidarischen Handeln entwickeln. Ziel muss es dabei sein, dass Zeit und Geld für Weiterbildung vom Betrieb gewährt werden.

AUSGANGSLAGE: WEITERBILDUNG IST EIN INDIVIDUELLES PROBLEM

1.
SCHRITT

ERKENNEN

- Erkennen der aktuellen Situation
- Hinterfragen der eigenen Absichten
- Helfer/innen und Verhindernde erkennen

2.
SCHRITT

LÖSUNGEN ERARBEITEN

- Sammeln von guten Beispielen
- Formulieren der Forderungen und Lösungsansätze
- Erstellen eines Umsetzungsplanes

3.
SCHRITT

HANDELN

- Bekanntmachen der Absichten
- Durchführen von Aktionen
- Nachhaltigkeit herstellen

ZIELSETZUNG: WEITERBILDUNG BEWEGT DIE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN ZU SOLIDARISCHEM HANDELN

Dafür müssen wir um Unterstützung werben und so viele Kolleginnen und Kollegen wie möglich von unseren Ideen überzeugen.

Aus den Ergebnissen des revolutionären Bildungskongresses im März 2014 haben wir drei Schritte entwickelt, die dabei unterstützen sollen. Diese wollen wir in unserer betrieblichen Offensive in möglichst vielen Betrieben angehen:

→ Zu den Zielen und Forderungen der Revolution Bildung findet ihr alles in der Broschüre „Kampagnenhintergründe für Aktive“



1.
SCHRITT**1. ERKENNEN****ERKENNEN DER
AKTUELLEN SITUATION**

Die wichtigste Frage ist die Stimmung und die Meinung der Auszubildenden zum Thema Weiterbildung. Dazu solltet ihr aktiv auf die Auszubildenden und dual Studierenden zugehen und nach deren Erwartungen und Anforderungen an persönliche Weiterbildung fragen.

Im Rahmen von Jugend- und Auszubildendenversammlungen habt ihr alle Möglichkeiten, inhaltlich eure Positionen und die Gründe, die dahinter stehen, darzustellen und eine Diskussion mit den Anwesenden zu führen. Unterstützen kann euch dabei die Musterpräsentation der IG Metall Jugend, die ihr unter apo.igmetall.de → Kampagnen → betriebliche Offensive herunterladen könnt.

Ein weiteres unterstützendes Hilfsmittel ist ein Fragebogen, den ihr dann auswerten und die Ergebnisse zur Untermauerung eurer Argumente und Forderungen nutzen könnt. Über die Ergebnisse müsst ihr natürlich wieder im Rahmen einer weiteren Jugend- und Auszubildendenversammlung informieren. So macht ihr eure Ziele zu den Zielen aller Auszubildenden und dual Studierenden. Wenn eure Wähler/innen das Gefühl haben, dass es um ihre Interessen und um ihre persönlichen Belange geht, dann unterstützen sie euch auch bei Aktionen und bei der Durchsetzung.

Fragebogen für Auszubildende und dual Studierende

In einem solchen Fragebogen solltet ihr möglichst viele geschlossene Fragen stellen. Das erleichtert euch das Auswerten. Ein Beispiel findet ihr im folgenden Kapitel. Am besten ist es, wenn ihr den Fragenbogen auch noch auf eure betrieblichen Gegebenheiten anpasst. Eine bearbeitbare Version findet ihr unter apo.igmetall.de → Kampagne → Betriebliche Offensive.

**HINTERFRAGEN
DER EIGENEN ABSICHTEN**

Wenn ihr wisst, was die Auszubildenden und dual Studierenden interessiert, was ihre Anliegen sind und wofür sie bereit sind, sich an Aktionen zu beteiligen, müsst ihr natürlich auch überprüfen, ob sich das alles auch mit euren Absichten deckt. Tun sie das nicht, solltet ihr eure Ziele anpassen.

**HELFER/INNEN UND
VERHINDERENDE ERKENNEN**

Wenn ihr eure Ideen umsetzen wollt, seid ihr auf viele Unterstützer/innen angewiesen.

Auf den Betriebsrat zugehen

Am wichtigsten ist hier natürlich der Betriebsrat, denn nur der Betriebsrat kann mit dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung abschließen. Damit ist der Betriebsrat euer erster Ansprechpartner, das ist so auch im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Ihr müsst also den Betriebsrat mit ins Boot holen. Der Betriebsrat vertritt die Interessen der gesamten Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber und ist dabei auch auf die Unterstützung der Belegschaft angewiesen. Wenn die Stimmung bei den Auszubildenden und dual Studierenden auf eurer Seite ist, ist das ein guter Anfang.

Wer kann noch helfen?

Neben dem Betriebsrat gibt es aber noch zahlreiche andere Personen und Gruppen, die für euch interessant sind. Ihr solltet auf jeden Fall herausfinden, wer sich im Betrieb alles mit Weiterbildungsfragen beschäftigt und auf diese Kolleginnen und Kollegen zugehen. Die Ausbilder/innen solltet ihr ebenfalls ansprechen. Wichtig ist dabei, herauszufinden, wer eure Ideen unterstützt und wer möglicherweise einer Umsetzung eher im Weg steht.

2. LÖSUNGEN ERARBEITEN**2.**
SCHRITT**SAMMELN VON
GUTEN BEISPIELEN**

Ihr seid euch über eure Ziele bewusst, habt um Unterstützung geworben und diese auch bekommen. Durch die Ergebnisse aus dem Fragebogen habt ihr auch viele Zahlen, die euch bei der Argumentation unterstützen können. Hilfreich ist es an dieser Stelle, wenn ihr auch Beispiele aus anderen Betrieben nennen könnt, die eine ähnliche Herausforderung vielleicht schon gelöst haben.

Gute Beispiele aus anderen Betrieben

Ihr könnt dabei euren Ortsjugendausschuss der IG Metall nutzen, um euch mit den JAVen der anderen Betriebe in eurer Region auszutauschen. Und natürlich kann euch die/der Jugendsekretär/in bei der Suche nach Beispielen helfen.

Daneben hat die IG Metall natürlich auch eine Menge guter Informationsquellen zum Thema Weiterbildung. Im WAP Netzwerk gibt es einen großen Bereich zur Weiterbildung, in dem ihr recherchieren könnt. Das Netzwerk erreicht ihr unter igmetall-wap.de.

Daneben gibt es eine Broschürensammlung „Weiterbildung im Betrieb“, in der zehn Praxisbeispiele dargestellt werden. Unter anderem werden zu folgenden Punkten Erfahrungen und Erfolge aus Betrieben dargestellt:

- *Persönliche Weiterbildung am Beispiel der Impress GmbH & Co. OHG in Cuxhaven*
- *Qualifizierungsbedarfsanalyse am Beispiel der BGH Edelstahl in Siegen*
 - *Bildung für alle Beschäftigten am Beispiel der TRUMPF Gruppe in Ditzingen*
- *Sicherung von Lernzeiten am Beispiel der Unisys Deutschland GmbH in Sulzbach (Taunus)*
- *Finanzierung von Weiterbildung am Beispiel der Paul HARTMANN AG in Heidenheim.*

→ Die Broschürensammlung „Weiterbildung im Betrieb“ kann bei der IG Metall unter der Produktnummer 8706-14189 bestellt werden.

FORMULIEREN DER FORDERUNGEN UND LÖSUNGSANSÄTZE

Natürlich müssen die Forderungen und die Lösungsansätze zu eurer betrieblichen Situation passen. Egal wie weitreichend eure Ideen und Anforderungen sind, ihr solltet in dieser Phase wieder alle Auszubildenden und die dual Studierenden einbeziehen. Denn deren Unterstützung entscheidet über den Erfolg eures Vorhabens. Den Betriebsrat solltet ihr an dieser Stelle mit im Boot haben!

ERSTELLEN EINES UMSETZUNGSPLANES

Natürlich müsst ihr auch die Umsetzung detailliert planen. Dazu gehört neben den Jugend- und Auszubildendenversammlungen auch die Betriebsversammlungen, die ihr nutzen könnt, um die ganze Belegschaft auf das Thema Weiterbildung hinzuweisen. Aktionen und öffentlichkeitswirksame Aktionen müssen geplant werden. Am besten legt ihr fest, was ihr machen wollt und plant jeweils, wer mit wem die Vorbereitung übernimmt und wann die Termine für die Schritte sind.

Im Folgenden stellen wir euch noch einige Maßnahmen und Aktionen vor, die auf unserem revolutionären Bildungskongress entstanden sind.

3. HANDELN

3.
SCHRITT

BEKANNTMACHEN DER ABSICHTEN

Flyer und Plakate

Gestaltet eigene Flyer und Plakate und verteilt diese im Betrieb. Die Flyer könnt ihr zum Beispiel auch vor Arbeitsbeginn am Werkstor verteilen und damit alle erreichen, die zur Arbeit kommen. Bei solchen Verteilaktionen ist es immer gut, viele Auszubildende und dual Studierende zu beteiligen. Dann können alle sehen, dass das nicht nur Thema der JAV ist, sondern von vielen Jugendlichen getragen wird.

Tabletaufleger mit Forderungen

„Unsere Bildung ist dein Fortschritt“ als Überschrift auf einem Tabletaufleger macht die Kolleginnen und Kollegen neugierig. Darunter könnt ihr beschreiben, warum Weiterbildung wichtig ist und warum das ein Thema für alle im Betrieb sein sollte. Die Tabletaufleger könnt ihr vor der Mittagspause in der Kantine auf die Tablettis legen. Ihr solltet das aber vorher mit der Leitung der Kantine abstimmen.

Fußabtreter „Wir treten die Bildung mit Füßen“

Bastelt Fußabtreter und legt sie im Betriebe vor die Eingangstüren. Eine solche Aktion solltet ihr aber immer mit einem Flyer und persönlichen Gesprächen verbinden, in denen ihr erklärt, warum ihr diese Meinung habt und was aus eurer Sicht die Lösung ist.

Artikel in der Betriebs(rats-)zeitung bzw. VL-Zeitungen

Nutzt regelmäßige Veröffentlichungen, um über eure Ideen und Aktionen zu berichten. Stellt eure Forderungen und die Gründe dafür dar und werbt für Unterstützung. Wichtig ist bei solchen Artikeln immer, dass ihr auch einen konkreten Aufruf platziert. Zum Beispiel könnt ihr um Unterstützung bei einer geplanten Aktion bitten und Termine für Infoveranstaltungen nennen.

Vorstellung auf Betriebsversammlung

Die Betriebsversammlungen sind die Termine, wo ihr viele Kolleginnen und Kollegen erreichen könnt und sie mit einem guten Beitrag auch inhaltlich und emotional für eure Ideen gewinnen könnt.

Bildungsgutscheine

Verteilt Bildungsgutscheine, mit denen ihr auf die Ansprüche, die schon bestehen, hinweist. Zum Beispiel könnt ihr damit Werbung für den Bildungsurlaub machen, den es bereits in vielen Bundesländern gibt. Ihr könnt damit aber auch provozieren und einen eigentlich nicht vorhandenen Anspruch beschreiben, der beim Arbeitgeber einzulösen ist. Eine solche Aktion erfordert einiges an Fingerspitzengefühl und am besten bindet ihr in die Vorbereitung jeweils eure/n Jugendsekretär/in ein.

DURCHFÜHREN VON AKTIONEN

Bildungsquiz

Mit einem Bildungsquiz könnt ihr herausfinden, wieviel eure Kolleginnen und Kollegen über Weiterbildung wissen und damit auch subtil darauf hinweisen, dass nicht alles perfekt ist.

Hindernislauf

Mit einem Hindernisparcours könnt ihr die Schwierigkeiten symbolisieren, die mit der persönlichen Weiterbildung verbunden sind. Auf jeder Hürde, die ihr aufstellt sollt ein Punkt stehen, den ihr gerne besser regeln würdet. Und natürlich sollten die Hindernisse mit jedem Schritt schwieriger werden. Im Rahmen von Betriebsversammlungen könnt ihr alle bitten, diese Hindernisse zu überwinden.

Bildung zu Grabe tragen

Symbolisch kann die Bildung zu Grabe getragen werden, wenn der Arbeitgeber zu wenig für Weiterbildung macht. Das provoziert und macht deutlich, dass sich im Betrieb was ändern muss.

Weitere Aktionen

Weitere Aktionen findet ihr in unserer Aktivitätenbox, die ihr zusammen mit der Materialsammlung zur Revolution Bildung unter der Produktnummer 23746-43889 bestellen könnt.

NACHHALTIGKEIT HERSTELLEN

Natürlich ist es meistens mit einer Aktion nicht getan. Ihr solltet darauf achten, dass das Thema auch danach noch weiter bearbeitet wird. Und vor allem solltet ihr auch versuchen, damit in die Öffentlichkeit zu kommen.

Berichterstattung

Informiert die Presse über eure Aktivitäten im Betrieb und stellt dar, was ihr erreichen wollt und vor allem warum. Aber vor allem nutzt die Medien der Revolution Bildung. Postet eure Aktionen auf Facebook, schreibt Berichte und sendet Bilder an revolutionbildung@igmetall.de

Thema am kochen halten

Auch wenn die ersten Aktionen ohne Wirkung geblieben sind, solltet ihr immer wieder nachlegen und weiter präsent sein. Es schadet nicht, den Arbeitgeber regelmäßig auf Betriebsversammlungen auf die Interessen der jungen Beschäftigten hinzuweisen und das mit einer kreativen und bunten Aktion zu verbinden.

Bildungsmessen und Tag der offenen Tür

Bildungsmessen bieten die Gelegenheit, auch außenstehende Interessierte auf eure Themen anzusprechen. Ob mit Flyern oder mit einer Aktion, wichtig ist, dass ihr für die Weiterbildung werbt und damit in der Öffentlichkeit wahrgenommen werdet.

Das übt natürlich Druck auf den Arbeitgeber aus, der sich an solchen Veranstaltung von seiner besten Seite zeigen will. Aber wenn ihr konstruktiv und lösungsorientiert auftritt, kann euch niemand einen Vorwurf machen. Sollte das alles nicht wirken, bleibt natürlich noch die Zuspitzung auf Aktionen vor dem Werkstor, zu der ihr auch die Presse einladen könnt.



7.
DER ANHANG
**TOOLS UND
TEXTE**

ANHANG

Hier im Anhang findet ihr nützliche und praktischen Texte, Vorlagen und Beispiele, um euch die Arbeit vor Ort im Betrieb zu erleichtern.

Mehr Unterstützung und Antworten auf eure Fragen bekommt ihr natürlich wie immer von eurer IG Metall vor Ort.

7.1. FRAGEN- KATALOG

Mit folgenden Fragen könnt ihr herausfinden, ob die Auszubildenden und dual Studierenden für das Thema Weiterbildung aktiv werden wollen.

Frage 1

Mein Arbeitgeber sollte Weiterbildungsmaßnahmen während der Ausbildung/dem Studium bezahlen (z. B. in Form von Weiterbildungsgutscheinen).

→ Bitte eine Antwort auswählen

- ist mir sehr wichtig
 - ist mir wichtig
 - ist mir weniger wichtig
 - ist mir gar nicht wichtig
 - weiß nicht
-

Frage 2

Nach meiner Ausbildung/Studium möchte ich mich für Weiterbildung oder ein (Master-)Studium freistellen lassen können. Dabei habe ich die Garantie, nach der Weiterbildung in meinen Betrieb zurückzukehren.

→ Bitte eine Antwort auswählen

- ist mir sehr wichtig
 - ist mir wichtig
 - ist mir weniger wichtig
 - ist mir gar nicht wichtig
 - weiß nicht
-

Frage 3

Mein Ausbildungsbetrieb sollte mich bei einer Weiterbildung nach der Ausbildung/dem Studium finanziell unterstützen.

→ Bitte eine Antwort auswählen

- ist mir sehr wichtig
- ist mir wichtig
- ist mir weniger wichtig
- ist mir gar nicht wichtig
- weiß nicht

Frage 4

Bitte wähle drei Dinge aus, um die man sich am dringendsten kümmern muss:

- bezahlte Weiterbildung während Ausbildung/ Studium (z. B. Sprachkurs)
 - Karriere-Planungsgespräch nach der Zwischenprüfung
 - Freistellungsanspruch für Weiterbildung nach der Ausbildung
 - finanzielle Unterstützung durch Arbeitgeber bei Weiterbildung
 - angemessenes Verhältnis Ausbilder/Azubis
 - weniger Stundenausfall an Berufsschulen
 - zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen
 - objektive Beurteilungsverfahren in der Ausbildung
-

Frage 5

Folgende Punkte möchte ich der JAV noch mit auf den Weg geben:

Frage 6

An Aktionen zum Thema Weiterbildung würde ich mich beteiligen

- ja
- nein

Den Fragebogen könnt ihr unter apo.igmetall.de → Kampagnen → betriebliche Offensive herunterladen und auf eure betriebliche Situation anpassen.

[Weitere Angebote unter apo.igmetall.de](http://apo.igmetall.de)

Dort stellen wir euch einen Katalog mit betriebspolitischen Fragen zur Verfügung, mit denen ihr eine tiefgehende betriebliche Analyse angehen könnt. Dazu braucht ihr aber den Betriebsrat, weil sich diese Fragen an den Arbeitgeber richten und ihr hier keine Möglichkeit habt, direkt in Kontakt zu treten.

7.2. TARIF- VERTRAGS- TEXTE

7. 2. 1. TARIFVERTRAG ZUR QUALIFIZIERUNG (AUSSER BADEN-WÜRTTEMBERG)

Der Tarifvertrag zur Qualifizierung wurde am 22. April 2006 in NRW abgeschlossen und in den anderen Tarifgebieten, mit Ausnahme von Baden-Württemberg, übernommen. Die folgenden Regelungen gelten somit annähernd gleichlautend in der gesamten Metall- und Elektroindustrie.

Die Tarifverträge aus dem jeweiligen Tarifgebiet können im Extranet der IG Metall unter extranet.igmetall.de → Tarifindex heruntergeladen oder bei der Verwaltungsstelle vor Ort angefragt werden.

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 deren 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 sich aufgrund von geplanten oder durchgeführten Maßnahmen des Arbeitgebers 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 Qualifikationsbedarfs vereinbaren die Betriebsparteien regelmäßige oder anlassbezogene 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 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 I 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 (siehe 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 vereinbarten Qualifizierungsbedarfes mitzuwirken und an den 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.

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 zwei 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 § 24 MTV I 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 einen 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 Nr. 1 a) in Anspruch genommen werden, sofern eine Betriebsgröße von mehr als 200 Beschäftigten gegeben ist und der Beschäftigte eine Betriebszugehörigkeitszeit von mindestens fünf 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 I 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 aufwendigeren Qualifizierungsmaßnahmen die Möglichkeit einer vertraglichen Regelung der Arbeitsvertragsparteien im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen, für den Fall der Eigenkündigung des Beschäftigten ist eine Rückzahlungsverpflichtung (von Teilen) der Qualifikationskosten zu vereinbaren.

Betriebliche Regelungen zur Qualifizierung werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt, 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.

7.2.2. TV QUALIFIZIERUNG (BADEN-WÜRTTEMBERG)

Tarifvertrag zur Qualifizierung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg vom 15.06.2012

Präambel

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass die Frage der Qualifizierung und das lebenslange Lernen ein Schlüssel für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe, der Sicherung der Arbeitsplätze und der Beschäftigungsfähigkeit der 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., – Südwestmetall –, Stuttgart, sind.

1.1.3 persönlich: für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Mitglied der IG Metall sind. Diese gelten als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages.

1.1.3.1 Nicht als Beschäftigte 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.

1.1.3.2 Ausgenommen sind die in Heimarbeit Beschäftigten. Für Auszubildende finden die §§ 5.5 – 5.7 Anwendung.

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 Qualifizie-

rungsmaßnahmen. 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 Samstag, 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 individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (IRWAZ) beansprucht.

3.4.4 § 13.12 ERA-TV 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 wichtigen Grund ab, gilt § 12.5 ERA-TV. 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 die § 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, Jobrotation, Aufgabenanreicherung, etc.

§ 4 Konfliktlösung

4.1 Kann in Betrieben mit über 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 mit bis zu 300 Beschäftigten erfolgt diese Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

4.3 Die paritätische Kommission gem. § 4.1 setzt sich aus 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 mit über 300 Beschäftigten 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 fünf Jahren Betriebszugehörigkeit Anspruch auf eine einmalige, bis zu fünf 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 Qualifizierungsmaßnahme muss im Grundsatz geeignet sein, voraussichtlich eine dem betrieblichen Bedarf an Qualifikation entsprechende Tätigkeit auszufüllen.

Ein Anspruch auf befristete Teilzeit besteht auf die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. In Betrieben ab 500 Beschäftigten, in konzernabhängigen Betrieben ab 300 Beschäftigten, gilt dies für 1 % der Beschäftigten auch in Form einer bis zu insgesamt vierjährigen verblockten Teilzeit. Stehen dem zwingende betriebliche Gründe entgegen, kann der Arbeitgeber dem i. R. des § 8 Abs. 4 TzBfG widersprechen. Der Anspruch auf verblockte Teilzeit setzt voraus, dass die Arbeitsphase vor der Freistellungsphase abgeleitet wird. Während der Freistellungsphase entsteht kein Urlaubsanspruch. Eine andere Form der Teilzeit kann zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten vereinbart werden.

→ Protokollnotiz

Qualifizierungsmaßnahmen können auch aufeinander folgende bzw. aufbauende Maßnahmen (z.B. Schulabschluss plus Studium) sein.

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 Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau (TV Besch) 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 drei Monaten, sechs Monate vor Beginn der Maßnahme
- bei einer Qualifizierungsmaßnahme bis zu einem Jahr, neun Monate vor Beginn der Maßnahme
- bei einer Qualifizierungsmaßnahme bis zu fünf Jahren, zwölf 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 Den Anspruch auf eine einmalige, bis zu fünf Jahren befristete Ausscheidensvereinbarung mit gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage für weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der persönlichen beruflichen Entwicklung, können auch Auszubildende vor Abschluss der Ausbildung für die Zeit im Anschluss an ihre Ausbildung im Betrieb geltend machen. Voraussetzung ist ein bestehender Anspruch auf Übernahme gem. § 4 TV Besch. Die tariflichen Regelungen der §§ 4.1 bis 4.4 TV Besch gelten entsprechend. In diesem Fall beträgt die Ankündigungsfrist zwölf Wochen vor Beendigung der Ausbildung. Bei Qualifizierungsmaßnahmen, die länger als zwölf Monate dauern, beträgt sie mindestens aber sechs Monate vor Beginn der Qualifizierungsmaßnahme. Wird die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis erst im Rahmen der tariflichen Schlichtungsstelle entschieden, hat der Auszubildende diesen Anspruch im Anschluss unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von 14 Tagen geltend zu machen.



Wird die Qualifizierungsmaßnahme im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung durchgeführt, können die Ausgebildeten ihre tariflichen Rechte auf eine Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis nach dem TV Besch für die Zeit im direkten Anschluss an die Qualifizierungsmaßnahme geltend machen. Für die an die Qualifizierungsmaßnahme anschließende Einstellung gelten die gleichen Übernahmbedingungen, wie sie nach der Ausbildung gegolten hätten.

Kann die Qualifizierungsmaßnahme nicht im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung durchgeführt werden, erfolgt die Übernahme gemäß TV Besch. Bei einer befristeten Übernahme gilt Folgendes: Nach Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme wird das ursprüngliche Arbeitsverhältnis nach Geltendmachung durch den Beschäftigten mit Wiedereintritt bis zur ursprünglich vereinbarten Gesamtdauer fortgesetzt. Eine nach Abschluss der Ausbildung und vor Aufnahme der Qualifizierungsmaßnahme im Betrieb verbrachte Zeit wird auf diese Gesamtdauer angerechnet.

→ Protokollnotiz

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass dieses Verfahren einen eigenständigen sachlichen Befristungsgrund im Sinne von § 14 Abs. 1 TzBfG darstellt.

Den Anspruch auf eine verblockte Teilzeit können Auszubildende vor Abschluss der Ausbildung für die Zeit nach der Ausbildung nur geltend machen, soweit ein Anspruch auf unbefristete Übernahme in ein Arbeitsverhältnis nach TV Besch besteht. Voraussetzung für die Geltendmachung ist, dass zum Eintritt in die Freistellungsphase eine Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahren erreicht ist. Es gelten die Ankündigungsfristen nach Abs. 2. § 5.1 Abs. 2, die Protokollnotiz in § 5.1 sowie § 5.2 gelten entsprechend.

5.6 Wird die Qualifizierungsmaßnahme nicht angetreten oder abgebrochen, erfolgt die (Wieder-) Einstellung an den bisherigen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz bzw. Rückkehr zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit, nur, soweit der Anspruch unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von 14 Tagen geltend gemacht wird, d.h. sobald feststeht, dass die Qualifizierungsmaßnahme nicht mehr mit dem beabsichtigten Ziel beendet werden kann. Die Bestimmungen des § 5.2 sind entsprechend anzuwenden. Für diesen Fall gilt, soweit einvernehmlich keine andere Lösung gefunden wird, eine Ankündigungsfrist von drei Monaten.

5.7 Die Ansprüche nach § 5.1 und § 5.5 sind 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, Qualifikationspotenziale der Beschäftigten zu nutzen.
- Weiterbildungsmaßnahmen für un- und angelernte Beschäftigte, ältere Beschäftigte und Beschäftigte 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, die 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 Weiterbildungsmaßnahmen und -einrichtungen 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. Oktober 2012 in Kraft.

Mit In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages tritt der Tarifvertrag zur Qualifizierung vom 14. Juni 2005 außer Kraft und wird durch diesen Tarifvertrag ersetzt. Für Ansprüche, die auf Basis des TV Qualifizierung vom 14. Mai 2005 geltend gemacht wurden, gelten seine Regelungen weiter.

7.2 Bestehende Betriebsvereinbarungen zur Qualifizierung bestehen fort und sind von den Betriebsparteien auf Grundlage dieses Tarifvertrages zu überprüfen.

7.3 Dieser Tarifvertrag kann mit 3-Monatsfrist zum Quartal, erstmals zum 31.12.2014, gekündigt werden.

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

7.2.3. TARIFVERTRAG ZUR BILDUNGSTEILZEIT IN BAYERN

Der Tarifvertrag zur Bildungsteilzeit wurde am 22. Mai 2012 für die bayerische Metall- und Elektroindustrie abgeschlossen.

§ 1 Geltungsbereich

Die Regelungen zur Bildungsteilzeit gelten für alle Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer der bayerischen Metall- und Elektroindustrie fallen.

§ 2 Grundsatz

1. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können zum Zweck der Weiterbildung eine Bildungsteilzeit bis zur Dauer von sechs Jahren vereinbaren. Die Vereinbarung ist beiderseits freiwillig. Die Gesamtdauer teilt sich auf in eine Arbeitsphase und in eine sich anschließende Freistellungsphase. Die befristete Bildungsteilzeit wird dabei im Blockmodell mit einer Arbeitsphase von bis zu 36 Monaten und einer sich anschließenden, spiegelbildlichen Freistellungsphase von bis zu 36 Monaten durchgeführt. Durch freiwillige Betriebsvereinbarungen oder Vereinbarungen der Arbeitsvertragsparteien können im Rahmen der bis zu 72-monatigen Gesamtdauer der Bildungsteilzeit auch abweichende Anspar- und Freistellungsphasen festgelegt werden.

2. Die Bildungsteilzeit kann bei bereits befristet beschäftigten Arbeitnehmern auch als eigenständiges befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden. In diesem Fall endet das Arbeitsverhältnis mit Ende der Bildungsteilzeit. Die Tarifparteien stimmen überein, dass diese Befristung einen eigenständigen sachlichen Befristungsgrund im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG darstellt.

3. Weiterbildung im Sinne dieses Tarifvertrages ist jede Maßnahme, die der beruflichen Fortentwicklung dient.

§ 3 Arbeitszeit während der Bildungsteilzeit

1. Während der Bildungsteilzeit beträgt die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit die Hälfte der bisherigen individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers.
2. Die während der Gesamtdauer der Bildungsteilzeit zu erbringende Arbeitszeit wird so verteilt, dass sie vollständig im ersten Abschnitt der Bildungsteilzeit geleistet wird und der Arbeitnehmer anschließend bis zum Ende der Bildungsteilzeit von der Arbeitsleistung freigestellt wird. § 2 Ziffer 1 Satz 5 gilt entsprechend.

§ 4 Entgelt

1. Das Arbeitsentgelt bestimmt sich nach den allgemeinen tariflichen Regelungen und wird unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit für die Gesamtdauer der Bildungsteilzeit fortlaufend gezahlt.
2. Die festen Entgeltbestandteile werden für die Gesamtdauer der Bildungsteilzeit auf der Basis der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während der Bildungsteilzeit gezahlt.
3. Die variablen Entgeltbestandteile werden entsprechend der geleisteten Arbeitsstunden abgerechnet und je zur Hälfte in der Arbeits- und Freistellungsphase gezahlt. Sozialversicherungs- und steuerbefreite Entgeltbestandteile werden vollständig in der Arbeitsphase ausgezahlt. Abweichende einzelvertragliche Vereinbarungen sind möglich.

§ 5 Freistellungsphase

1. Nach der Arbeitsphase wird der Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Vergütung aus dem Wertguthaben zum Zwecke der Weiterbildung freigestellt.
2. Voraussetzung ist, dass vor Beginn der Freistellungsphase von dem Arbeitnehmer der Nachweis erbracht wird, dass er sich rechtsverbindlich für eine oder mehrere Maßnahmen mit einer Gesamtdauer von bis zu 36 Monaten angemeldet hat. Erbringt er diesen Nachweis nicht, endet die Bildungsteilzeit mit Ablauf der Arbeitsphase und der Arbeitnehmer erhält das Wertguthaben gemäß § 6 Ziffer 2. Das Arbeitsverhältnis wird auf Basis der Bedingungen vor Beginn der Bildungsteilzeit fortgesetzt bzw. beendet, sofern Fristablauf eingetreten ist.
3. Für das Kalenderjahr des Wechsels in die bzw. aus der Freistellungsphase wird der Anspruch auf Urlaub anteilig (nach vollen Kalendermonaten) für die Arbeitsphase(n) berechnet. Urlaubsansprüche für die Freistellungsphase bestehen nicht bzw. gelten mit der Freistellung als erfüllt.

§ 6 Vorzeitige Beendigung der Bildungsteilzeit

1. Die Bildungsteilzeit kann einvernehmlich oder mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende durch einseitige Erklärung des Arbeitnehmers vorzeitig beendet werden. Das Arbeitsverhältnis wird auf Basis der Bedingungen vor Beginn der Bildungsteilzeit fortgesetzt.
2. Im Fall der vorzeitigen Beendigung der Bildungsteilzeit ohne Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer das Wertguthaben als Einmalzahlung ausgezahlt.
3. Im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer das ggf. bestehende Wertguthaben ausgezahlt oder es wird auf Wunsch des Arbeitnehmers gemäß § 7 f Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB IV nach Verbeitragung und Versteuerung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen.

§ 7 Insolvenzversicherung

Die sich aus der Anwendung dieses Tarifvertrages ergebenden Wertguthaben sind entsprechend § 7 e SGB IV gegen Insolvenz zu sichern.

7.3. TARIFVERTRAG ZUR PERSÖNLICHEN QUALIFIZIERUNG IN DER FEINSTBLECHPACKUNGSINDUSTRIE

Auszug aus dem Tarifvertrag

§ 2 Definition Qualifizierungsmaßnahmen

Gegenstand dieses Tarifvertrages sind nicht Qualifizierungsmaßnahmen, 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. den entsprechenden paritätisch zusammengesetzten Kommissionen – auf betrieblicher Ebene zum Wohl 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 festzulegen (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 herbeizuführen. 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, Bildungsurlaubsgesetz, 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.

7.4. QUELLEN UND HINWEISE

Extranet.igmetall.de → Tarif → Tarifindex

Hier findet ihr alle Tarifverträge, die die IG Metall mit den Arbeitgeberverbänden abgeschlossen hat.

Arbeitshilfen

Extranet.igmetall.de → Praxis → Rat + Tat → Handlungshilfen für BR und VL
→ Handlungshilfen herunterladen

Boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Herausgeber
IG Metall Vorstand
Ressort Junge IG Metall
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

Druck
apm AG, Darmstadt

Gefördert vom BMFSFJ.

