

Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg

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.

1.2.1 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 Maßnahmen persönlicher Weiterbildung nach § 5 und § 6.

§ 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. Bei der Beratung des Qualifizierungsbedarfes ist insbesondere die nachhaltige Sicherung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von an- und ungelernten Beschäftigten durch Qualifizierung zu berücksichtigen. Weitergehende Mitbestimmungsrechte nach BetrVG bleiben hiervon unberührt.

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen nach Möglichkeit und Notwendigkeit spezielle Programme zur Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter vereinbaren. Bei einem einvernehmlich festgestellten Qualifizierungsbedarf sind für an- und ungelernete Beschäftigte Maßnahmen zur abschlussorientierten Berufsqualifizierung anzubieten. Individuell angemeldete Interessen an solchen Maßnahmen sind angemessen zu berücksichtigen.

Die o.g. Maßnahmen orientieren sich an der Sozialpartnervereinbarung „Vom Einstieg zum Aufstieg“.

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 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 § 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 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 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 (§ 8) 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 – Teilzeitmodelle

5.1. Bildungsteilzeit

5.1.1 Modelle

Vollzeitbeschäftigte haben nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit Anspruch auf eine einmalige befristete Teilzeit für weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der persönlichen beruflichen Entwicklung. Die Qualifizierungsmaßnahme muss im Grundsatz geeignet sein, voraussichtlich eine dem betrieblichen Bedarf an Qualifikation entsprechende Tätigkeit auszuüben.

Für Ausgebildete, die unbefristet übernommen wurden, gilt diese 5-Jahresfrist als erfüllt. Dabei gilt Folgendes:

- 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 7-jährigen verblockten Teilzeit. Stehen 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 abgeleistet wird. Im Blockmodell gilt dies für Ausgebildete, die unbefristet übernommen wurden, sofern zum Eintritt in die Freistellungsphase eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren erreicht ist. Während der Freistellungsphase entsteht kein tariflicher Urlaubsanspruch.
- Eine andere Form oder ein anderes Volumen der Teilzeit kann zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten vereinbart werden.

5.1.2 Ankündigungsfristen

Die Ankündigungsfristen für den Anspruch nach § 5.1.1 betragen

- bei einer Qualifizierungsmaßnahme bis zu 3 Monaten, 3 Monate vor Beginn der Maßnahme
- bei einer Qualifizierungsmaßnahme von über 3 Monaten, 6 Monate vor Beginn der Maßnahme

Beschäftigte haben den Arbeitgeber nach Anmeldung zu einer solchen Qualifizierungsmaßnahme zu informieren.

5.2 Förderung

Soweit sich die Betriebsparteien auf eine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 14.2 TV FlexÜ verständigen, ist dort festzulegen, welcher Anteil der Quote gem. § 12.1.1 TV FlexÜ für Bildungsteilzeit verwendet wird. Für den vereinbarten Zeitraum reduziert sich der Anspruch, bzw. die Quote für Altersteilzeit entsprechend.

Das für eine Förderung von Maßnahmen der persönlichen Weiterbildung zur Verfügung stehende Volumen berechnet sich danach wie folgt: Für jeden 0,1 %-Punkt weniger Altersteilzeit unterhalb der Quote von 4 % sind 0,02 % der tariflichen Bruttoentgeltsumme des Betriebes aufzuwenden. Die Zurverfügungstellung dieses Volumens beinhaltet daher eine wertgleiche Verwendung.

Ein wertgleiches Modell der Förderung für Teilzeiten (geförderte Bildungsteilzeit) von 50% oder weniger Arbeitszeit gem. § 5.1 ist beispielsweise die Gewährung von Bruttozuschüssen, die sich ausgehend vom 50 %-igen Teilzeitentgelt aus der Bruttoaufstockungstabelle des TV FlexÜ ergeben. Im Rahmen solcher Modelle besteht kein Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld und die tariflich abgesicherte betriebliche Sonderzahlung. Die Berechnung des Zuschusses erfolgt einmalig mit Beginn der Bildungsteilzeit und bleibt während ihrer Dauer unverändert.

Die Zuschüsse können im Rahmen der freiwilligen Betriebsvereinbarung auch abhängig von Art und Dauer der Bildungsmaßnahme in unterschiedlicher Höhe festgelegt werden. Auch kann durch geringere Zuschüsse die Anzahl der Begünstigten entsprechend erhöht werden.

Für den Fall, dass im Betrieb mehr Anträge auf geförderte Bildungsteilzeit gestellt werden, als Volumen gem. § 5.2 Abs. 2 zur Verfügung steht, verständigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat auf Kriterien für deren Auswahl. Kommen im Betrieb weniger Verträge mit geförderter Bildungsteilzeit zu Stande, als im Rahmen des Volumens gem. § 5.2 Abs. 2 möglich sind, und erfüllen Beschäftigte im Übrigen die Anforderungen der § 5.1.1 Abs. 1 und 2 kann ein Antrag auf geförderte Bildungsteilzeit nur aus besonderem Grund abgelehnt werden. Ein solcher besonderer Grund liegt vor, wenn der Arbeitgeber glaubhaft darlegen kann, dass auch in mittelfristiger Perspektive die erworbene Qualifikation des Beschäftigten betrieblich nicht benötigt wird. Im Rahmen der freiwilligen Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, verblockte Bildungsteilzeit auf die Überlastquote des § 5.1.1 anzurechnen.

In Streitfällen entscheidet die paritätische Kommission entsprechend § 4.1 abschließend.

Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung in den Grenzen des errechneten Volumens auch andere Unterstützungsformen vereinbaren.

Rückzahlungsklauseln im Rahmen zulässiger Bindungsfristen sollen für den Fall vereinbart werden, dass Beschäftigte einen Abbruch der Maßnahme oder die Beendigung des

Arbeitsverhältnisses im Anschluss an eine bezuschusste Bildungsphase zu vertreten haben.

5.3 Zusätzliche Ausgestaltung

Um die Absenkung der Monatsentgelte im Rahmen einer Bildungsteilzeit gemäß § 5.1 und § 5.2 TV Quali teilweise zu kompensieren, können unabhängig von Zuschüssen nach § 5.2 zusätzlich für den Zeitraum der jeweiligen Bildungsteilzeit zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten vereinbart werden:

- (1) monatliche Aufzahlungen, die mit tariflichen Jahresleistungen (betriebliche Sonderzahlung und/oder zusätzliches Urlaubsgeld) verrechnet werden, soweit ein Anspruch hierauf besteht, und/oder
- (2) Entnahme aus einem bestehenden Wertguthaben bzw. Langzeitguthaben im Sinne des § 7.7.2 MTV, sofern die zugrundeliegende Regelung diesen Verwendungszweck vorsieht.

Bei Entnahme von Wertguthaben muss das monatlich insgesamt fällige Arbeitsentgelt angemessen im Sinne des § 7 Abs. 1a Nr. 2 SGB IV sein.

5.4 Beendigung der Bildungsteilzeit

Nach Ende der Bildungsteilzeit haben die Beschäftigten Anspruch auf einen dem vorherigen Arbeitsplatz vergleichbaren, zumutbaren, gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dieser ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz.

Wird die Qualifizierungsmaßnahme nicht angetreten oder abgebrochen, erfolgt die Weiterbeschäftigung an dem bisherigen oder einem gleichwertigen Arbeitsplatz bzw. die 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. Für diesen Fall erhöht sich, soweit einvernehmlich keine andere Lösung gefunden wird, die Arbeitszeit nach Ablauf einer Wartefrist von 3 Monaten.

§ 6 Persönliche Weiterbildung – Befristete Ausscheidensvereinbarung mit Wiedereinstellungszusage

- 6.1 Beschäftigte können anstelle des Anspruchs auf Teilzeit gem. § 5.1 nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit eine einmalige, bis zu 5 Jahren befristete Ausscheidensvereinbarung mit gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage für weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der persönlichen beruflichen Entwicklung geltend machen.

Nach Bewilligung zur Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien die befristete Ausscheidensvereinbarung mit gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage.

Die Ankündigungsfristen betragen

- bei einer Qualifizierungsmaßnahme bis zu 3 Monaten, 3 Monate vor Beginn der Maßnahme
- bei einer Qualifizierungsmaßnahme von über 3 Monaten, 6 Monate vor Beginn der Maßnahme

Beschäftigte haben den Arbeitgeber nach Anmeldung zu einer solchen Qualifizierungsmaßnahme zu informieren.

Die Qualifizierungsmaßnahme muss im Grundsatz geeignet sein, voraussichtlich eine dem betrieblichen Bedarf an Qualifikation entsprechende Tätigkeit auszuüben.

Protokollnotiz:

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

- 6.2 Mit Zustimmung des Betriebsrates kann von der Verpflichtung zur Wiedereinstellung abgewichen werden, wenn zum Zeitpunkt der Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme 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.
- 6.3 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.
- 6.4 Auszubildende
Den Anspruch auf eine einmalige, bis zu 5 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 12 Wochen vor Beendigung der Ausbildung¹. Bei Qualifizierungsmaßnahmen, die länger als 12 Monate dauern, beträgt sie mindestens aber 6 Monate vor Beginn der Qualifizierungsmaßnahme. Wird die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis erst im Rahmen der tariflichen Schlichtungsstelle entschieden, hat der

¹ Zum Begriff der Beendigung der Ausbildung vgl. § 9.1 MTV für Auszubildende.

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 Übernahmebedingungen, wie sie nach 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. § 6.1, 5. Absatz, die Protokollnotiz in § 6.1 sowie § 6.2 gelten entsprechend.

- 6.5 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. Wird die Qualifizierungsmaßnahme nicht angetreten oder abgebrochen, erfolgt die (Wieder-) Einstellung an den bisherigen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz 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 § 6.2 sind entsprechend anzuwenden. Für diesen Fall ist eine Ankündigungsfrist von 3 Monaten einzuhalten.

§ 7 Mindestbetriebsgröße

Die Ansprüche nach §§ 5.1, 6.1 sowie 6.4 sind ausgeschlossen in Betrieben mit in der Regel weniger als 50 Vollzeitbeschäftigten ohne Auszubildende.

§ 8 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 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, 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.

§ 9 Schlussbestimmungen

9.1 Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 2015 in Kraft.

Mit In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages tritt der Tarifvertrag zur Qualifizierung vom 15. Juni 2012 außer Kraft und wird durch diesen Tarifvertrag ersetzt. Für Ansprüche, die auf Basis des TV Qualifizierung vom 15. Juni 2012 geltend gemacht wurden, gelten seine Regelungen weiter.

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

9.3 Dieser Tarifvertrag kann mit 3-Monatsfrist zum Quartal, erstmals zum 31. Dezember 2019, gekündigt werden.

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

Stuttgart, 24. Februar 2015

Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e. V.
- Südwestmetall -

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Tarifvertrag zur Qualifizierung

(TV Q)

vom 24. Februar 2015

zwischen

dem Verband der Bayerischen
Metall- und Elektro-Industrie e.V.

und der

IG Metall
Bezirksleitung Bayern

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 Arbeitnehmer im Betrieb.

Veränderungen der Arbeitswelt und die einhergehenden Anforderungen sowohl an die Arbeitnehmer als auch die Betriebe bedingen eine regelmäßige Anpassung des Qualifikationsbedarfs. Belange älterer Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigter und von Arbeitnehmern mit Familienpflichten sowie an- und ungelernter Arbeitnehmer sind besonders zu berücksichtigen. Hierzu zählt auch, sich durch persönliche berufliche Weiterbildung weiterentwickeln zu können.

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 für die bayerische Metall- und Elektroindustrie. Ausgenommen sind die Auszubildenden.

§ 2 - Qualifizierung

Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages sind betrieblich notwendige (Ziff. 1 bis 3), sowie betrieblich zweckmäßige (Ziff. 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 Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmern die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Qualifikationsmaßnahmen ermöglicht wird. Sie haben dabei insbesondere die Belange der in der Präambel genannten Arbeitnehmergruppen zu berücksichtigen. Falls aufgrund von geplanten oder durchgeführten Maßnahmen des Arbeitgebers sich Tätigkeiten der betroffenen Arbeitnehmer ändern und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, hat der Be-

etriebsrat bei der Einführung von Qualifizierungsmaßnahmen gem. § 97 Abs. 2 BetrVG mitzubestimmen.

3. Die Betriebsparteien beraten jährlich über den Qualifizierungsbedarf für Arbeitnehmer ohne bzw. mit einer fachfremden Berufsausbildung („Un- und angelernte Arbeitnehmer“). Bei gemeinsamer Feststellung eines Qualifizierungsbedarfs sind spezifische Qualifizierungsmaßnahmen, insbesondere Maßnahmen einer berufsqualifizierenden Ausbildung, ggf. in modularisierter Form, anzubieten. Der Betriebsrat hat ein Vorschlagsrecht hinsichtlich der Teilnahme einzelner Arbeitnehmer gemäß § 98 Abs. 3 BetrVG. Bei Nichteinigung entscheidet anstelle der in § 98 Abs. 4 BetrVG bezeichneten Einigungsstelle die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 23 Abschnitt D MTV. Weitergehende Mitbestimmungsrechte nach dem BetrVG bleiben unberührt.

§ 4 - Individuelle Qualifizierungsgespräche

Zur Feststellung des individuellen Qualifizierungsbedarfs findet einmal jährlich ein Gespräch zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber statt.

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 Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam festgestellt, welcher konkrete individuelle Qualifizierungsbedarf besteht.

Soweit ein individueller Qualifizierungsbedarf besteht, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart. Hierzu können die Arbeitnehmer Vorschläge machen. Zur Vereinbarung der Qualifizierungsmaßnahmen gehört ggf. auch die Festlegung von Prioritäten zwischen notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen und Maßnahmen zur persönlichen Weiterbildung, die im betrieblichen Zusammenhang stehen.

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

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

Steht fest, dass Arbeitnehmer 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 Ziff. 2 entsprechend.

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

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und dem Arbeitnehmer 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 § 19 MTV 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. Ziff. 2) und 50 % vom Arbeitnehmer als Eigenanteil in Form von zusätzlicher unbezahlter Arbeitszeit einzubringen. Sofern Arbeitszeitkonten bestehen, kann der Arbeitnehmer auch Ansprüche aus diesen Konten als Eigenanteil einbringen, soweit die betrieblichen Regelungen dies gestatten.

Von den Betriebsparteien soll in begründeten Einzelfällen auf Verlangen des Arbeitnehmers 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 Arbeitnehmers festgelegt werden, wenn kein überwiegend betrieblicher Nutzen zu erwarten ist.

§ 6 - Pflichten der Arbeitnehmer

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

Ein Antrag auf Entgeltausgleich wegen Leistungsminderung gem. § 17 MTV schließt die Bereitschaft zur Teilnahme an zumutbaren Qualifizierungsmaßnahmen ein, die geeignet sind, den Arbeitnehmer für Tätigkeiten zu qualifizieren, durch die die Verdienstminderung aufgrund der Leistungsminderung reduziert oder ausgeglichen werden kann. Lehnt der Arbeitnehmer die Teilnahme an einer für ihn vereinbarten Qualifizierungsmaßnahme ohne wichtigen Grund ab, so entfällt der Anspruch auf Entgeltausgleich gem. § 17 MTV bis zur Durchführung der nächst möglichen Qualifizierungsmaßnahme, für die der Arbeitnehmer sich bereit erklärt hat, längstens jedoch für sechs Monate.

Arbeitnehmer, 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 Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine betrieblich notwendige Qualifizierung nach § 2 Ziff. 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 die tarifliche Schlichtungsstelle gem. § 23 Abschn. D MTV.

b) Entwicklungsqualifizierung

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

erreicht hat.

2. Bei allen betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten aus diesem Tarifvertrag tritt an die Stelle der gesetzlichen Einigungsstelle die tarifliche Schlichtungsstelle gem. § 23 Abschn. D MTV.

§ 8 - Persönliche berufliche Weiterbildung

1. Keine Qualifizierung im Sinne des § 2 dieses Tarifvertrages ist eine persönliche berufliche Weiterbildung. Arbeitnehmer können nach einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren einen Antrag auf ein Ausscheiden bis zu 4 Jahren für persönliche berufliche Weiterbildung stellen. Diese Weiterbildung ist im Grundsatz dazu geeignet, eine Tätigkeit in einem Betrieb der Metall- und Elektroindustrie auszuüben. Wenn ein Arbeitnehmer nach einer Ausscheidensvereinbarung zurückkehrt, kann er frühestens mit Ablauf von 7 Jahren ab Beginn des vorherigen Ausscheidens einen neuen Antrag auf Ausscheiden stellen. Wenn die Dauer der Weiterbildung 6 Monate nicht überschreitet, kann der Antrag auch auf unbezahlte Freistellung im Rahmen des Arbeitsverhältnisses gestellt werden.

Ausbildungszeiten werden als Zeiten der Betriebszugehörigkeit gewertet. Für Ausgebildete, die nach der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen wurden, gilt die Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren mit Abschluss der Ausbildung als erfüllt. Bei befristet übernommenen Ausgebildeten wird nach ihrer Rückkehr aus der persönlichen beruflichen Weiterbildung das befristete Arbeitsverhältnis bis zur ursprünglich vereinbarten Gesamtdauer fortgesetzt.

2. Lehnt der Arbeitgeber aus dringenden betrieblichen Gründen den Antrag ab, so versuchen die Betriebsparteien eine Einigung zu erzielen. Gelingt dies nicht, so kann jede Betriebspartei einen Antrag auf tarifliche Schlichtung gem. § 23 Abschn. D MTV stellen.
3. Wird eine solche persönliche berufliche Weiterbildung durchgeführt, ist sie keine bezahlte Arbeitszeit. Die Kosten dieser Maßnahmen sind vom Arbeitnehmer zu tragen. In der Vereinbarung über die persönliche berufliche Weiterbildung sind mindestens festzulegen:
 - Beginn und Dauer der Maßnahme
 - Art der Freistellung (z.B. Wechsel in ein befristetes Teilzeitarbeitsverhältnis, Ausscheidensvereinbarung, unbezahlte Freistellung oder Freistellung gem. § 10 Ziff. 5 MTV, Bildungsteilzeit)
4. Anstelle einer Ausscheidensvereinbarung bzw. einer Freistellung nach Ziffer 1 kann der Arbeitnehmer eine einmalige befristete Teilzeit (im Umfang der Hälfte der regelmäßigen

wöchentlichen Arbeitszeit) für die Dauer einer Maßnahme der persönlichen beruflichen Weiterbildung beantragen. Für die Ablehnung des Antrages gilt Ziffer 2 entsprechend.

5. Der Arbeitnehmer hat in den Fällen gemäß Ziffer 1 und 4 ein Rückkehrrecht bzw. einen Wiedereinstellungsanspruch nach Ende bzw. Abbruch der Maßnahme auf den vorherigen Arbeitsplatz oder einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz. Dieser ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz.
6. Der Arbeitgeber kann bei akuten Beschäftigungsproblemen mit Zustimmung des Betriebsrats von der Verpflichtung nach Ziff. 5 abweichen. Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung, entscheidet auf Antrag des Arbeitgebers die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 23 Abschn. D MTV.
7. In Betrieben mit bis zu 200 Beschäftigten kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf eine befristete Freistellung in Teilzeit verweisen, sofern der Arbeitnehmer eine Tätigkeit im Betrieb ausübt, die im besonderen betrieblichen Interesse liegt und für die ein angemessener Ersatz auf dem Arbeitsmarkt nicht rechtzeitig zu finden ist.

§ 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 Arbeitnehmer herbeizuführen.

§ 10 - Allgemeine Weiterbildung

1. Anspruch auf Freistellung gem. § 10 Ziff. 5 MTV haben pro Kalenderjahr nicht mehr als ein Prozent der Arbeitnehmer des Betriebs.
2. Auf die unter Ziffer 1 genannte Quote werden die Weiterbildungsmaßnahmen gem. § 2 Ziff. 3 und Ziff. 4 und Maßnahmen für persönliche berufliche Weiterbildung gem. § 8 angerechnet, soweit der Arbeitnehmer für diese Maßnahmen ganz oder teilweise bezahlt freigestellt oder der Verdienstausschlag von dritter Seite übernommen wird. Durch die genannten Qualifizierungsmaßnahmen werden Ansprüche aus § 10 Ziff. 5 MTV im Umfang des vom Arbeitgeber oder von dritter Seite bezahlten Verdienstausschlags erfüllt.
3. Die Beschränkung gem. Ziffer 1 gilt nicht für in Anspruch genommene unbezahlte Freistellungen gem. § 10 Ziff. 5 MTV für Bildungsmaßnahmen mit sozial- bzw. gesellschaftspolitischen Inhalten, soweit diese von nicht mehr als 1 % der Arbeitnehmer des Betriebs

wahrgenommen werden.

§ 11 - 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 Arbeitnehmers 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.

§ 12 - In-Kraft-Treten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 01.01.2015 in Kraft.

Er kann mit dreimonatiger Frist zum Ende eines Quartals, erstmals zum 31.12.2019, gekündigt werden.

München, den 24.02.2015

Verband der Bayerischen
Métall- und Elektro-Industrie e.V.

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Bayern

Zwischen dem

Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie e.V.
Bautzner Straße 17, 01099 Dresden

und der

IG Metall
Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen
Alte Jakobstraße 149, 10969 Berlin

wird folgender

Tarifvertrag Bildung (TV B)

geschlossen:

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 Arbeitnehmer im Betrieb.

Die Tarifvertragsparteien setzen sich mit Blick auf die demographischen Herausforderungen und die Steigerung der Attraktivität der Arbeit in der Metall- und Elektroindustrie gezielt dafür ein

- Beschäftigte auf Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen,
- Beschäftigte, die einen zusätzlichen Abschluss für die berufliche Entwicklung anstreben und
- Ausgebildete, die aufbauend auf ihrer Ausbildung einen weiteren Bildungsabschnitt nutzen wollen

in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern.

§ 1

Geltungsbereich

Für diesen Tarifvertrag gilt der Geltungsbereich des Entgeltrahmenabkommens (ERA), bzw. in Betrieben, die den Einheitlichen Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Sachsen (EMTV) eingeführt haben, der Geltungsbereich des EMTV mit Ausnahme der Auszubildenden.

§ 2 Qualifizierung

Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages sind betrieblich notwendige (Nr. 1 bis 3), betrieblich zweckmäßige (Nr. 4) sowie persönliche berufliche Weiterbildungsmaßnahmen (Nr. 5), die dazu dienen:

1. die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (**Erhaltungsqualifizierung**), oder
2. veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (**Anpassungsqualifizierung**), oder
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**), oder
4. eine andere höherwertige Arbeitsaufgabe im Betrieb übernehmen zu können (**Entwicklungsqualifizierung**), oder
5. die berufliche Entwicklung der Beschäftigten zu fördern. Diese Qualifizierung ist zwar im Grundsatz dazu geeignet, eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb oder Unternehmen ausüben zu können; es besteht jedoch aufgrund der aktuellen Beschäftigungssituation kein betrieblicher Bedarf für derartige Weiterbildungsmaßnahmen (**Persönliche berufliche Weiterbildung**).

§ 3

Feststellung des betrieblichen und persönlichen Qualifikationsbedarfs

1. Unterrichtung über Veränderungen

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. Betrieblicher Qualifikationsbedarf

Auf der Grundlage der geplanten und erwarteten Veränderungen des Betriebes ist der künftige betriebliche Qualifikationsbedarf vom Arbeitgeber festzustellen und mit dem Betriebsrat zu beraten. Dabei ist insbesondere die Sicherung und Förderung der Beschäftigung von an- und ungelehrten Beschäftigten zu berücksichtigen.

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.

3. Persönlicher Qualifikationsbedarf

Hinsichtlich der Maßnahmen gemäß § 2 Nr. 5 (Persönliche berufliche Weiterbildung) soll der Betriebsrat mindestens einmal jährlich Weiterbildungswünsche der Beschäftigten ermitteln und diese dokumentieren.

4. Vorschläge des Betriebsrates

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.

5. Qualifizierungsplan

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen auf Grundlage der Erkenntnisse von Nr. 3.1 bis 3.4 einen jährlichen Qualifizierungsplan vereinbaren.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Beschäftigten die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Qualifikationsmaßnahmen ermöglicht wird.

Dabei sollen nach Möglichkeit und Notwendigkeit spezielle Programme und abschlussorientierte Weiterbildungen zur Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter vereinbart werden.

Sie haben dabei auch die Belange älterer Beschäftigter, Teilzeitbeschäftigter und von Beschäftigten mit Familienpflichten 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****1. Organisation durch die Betriebsparteien**

Auf der Grundlage des gemäß § 3 festgestellten betrieblichen und persönlichen Qualifizierungsbedarfs bzw. des vereinbarten Qualifizierungsplans 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.

2. Persönliches Gespräch

In dem Qualifizierungsgespräch wird zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber gemeinsam festgestellt, ob und welcher konkrete individuelle Qualifizierungsbedarf besteht und wie dieser umgesetzt werden kann. Hierzu soll der Beschäftigte konkrete Vorschläge machen.

Soweit ein individueller Qualifizierungsbedarf anerkannt wird, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen und ihre Durchführung vereinbart.

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, die daraus resultierenden notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen oder den Inhalt der Bildungsvereinbarung gemäß § 8 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 Durchführungskosten der Maßnahmen im Sinne von § 2 Nr. 1 bis 4 werden - soweit sie nicht von Dritten übernommen werden - vom Arbeitgeber getragen.

Die Durchführungskosten von Maßnahmen im Sinne von § 2 Nr. 5 trägt - soweit sie nicht von Dritten übernommen werden - grundsätzlich der Beschäftigte.

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme gem. § 2 Nr. 1 bis 4 wird vom Arbeitgeber dokumentiert und dem Beschäftigten in Textform bestätigt.

2. Beteiligung des Betriebsrates

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.

Arbeitgeber und Betriebsrat prüfen und unterstützen gemeinsam Anträge auf öffentliche Förderungsmittel, insbesondere solche gemäß § 81 ff SGB III (WeGebAU) und des individuellen sächsischen Weiterbildungsschecks.

3. Qualifizierungszeit

a) Betrieblich notwendige Qualifizierungen (§ 2 Nr. 1 bis 3)

Die erforderliche Qualifizierungszeit gilt als zuschlagsfrei zu vergütende oder durch bezahlte Freistellung auszugleichende Arbeitszeit im Sinne der tariflichen Bestimmungen. Die Bestimmungen des § 15 MTV-Angestellte bzw. § 8 EMTV zur zu vergütenden Reisezeit gelten entsprechend. Qualifizierungs- und Reisezeiten müssen nicht auf Arbeitszeitkonten gutgeschrieben werden.

b) Entwicklungsqualifizierungen (§ 2 Nr. 4)

Von der erforderlichen Qualifizierungszeit sind grundsätzlich 50 Prozent bezahlte Arbeitszeit entsprechend a) und 50 Prozent vom Beschäftigten als Eigenanteil in Form von zusätzlicher unbezahlter Arbeitszeit einzubringen.

Einzelheiten hierzu regelt § 8 (Bildungsvereinbarung und persönliches Bildungskonto).

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.

Die nachstehend unter 1 c) bestimmten Regelungen zur Bildungsteilzeit, Ausscheidensvereinbarung und Förderung finden im Hinblick auf den Eigenanteil des Beschäftigten entsprechende Anwendung.

c) Persönliche berufliche Weiterbildung (§ 2 Nr. 5)

Bildungsteilzeit

Die Teilnahme an Maßnahmen der Persönlichen beruflichen Weiterbildung findet außerhalb der Arbeitszeit statt.

Im Wege einer Bildungsvereinbarung gem. § 8 (Bildungsvereinbarung und persönliches Bildungskonto) können die Arbeitsvertragsparteien eine unbezahlte Freistellung (Teilzeit, ggf. mit monatlicher Aufzahlung) regeln oder eine aus einem Wertguthaben (teil-)bezahlte Freistellung vereinbaren (z. B. über verblockte Teilzeit).

Ausscheidensvereinbarung

Sofern dies durch die Art der Maßnahme der Persönlichen beruflichen Weiterbildung geboten ist, kann zwischen dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber eine Ausscheidensvereinbarung getroffen werden bei gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage auf dem vorherigen oder einem zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dieser ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz.

Förderung

Soweit sich die Betriebsparteien auf eine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 14.2 TV FlexÜ einigen, ist dort festzulegen, welcher Anteil der Quote gem. § 12.1.1 TV FlexÜ (neu) für eine Förderung verwendet wird. Für den vereinbarten Zeitraum reduziert sich der Anspruch bzw. die Quote auf Altersteilzeit entsprechend.

Der Gesamtwert dieser Förderung errechnet sich gem. § 12.3.2 Abs. 2 TV FlexÜ: Für jeden 0,1%-Punkt weniger Altersteilzeit unterhalb der Quote von 4 Prozent sind 0,02 Prozent der tariflichen Bruttoentgeltsumme des Betriebes aufzuwenden.

Die Einzelheiten der Verteilung werden im Rahmen der Beratungen zu §§ 3 und 4 zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber erörtert und vereinbart.

§ 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 gem. § 2 Nr. 1 bis 4 ohne wichtigen Grund ab, so kommen für ihn die Bestimmungen des § 24 MTV-Arbeiter bzw. § 16 EMTV zur Verdienstsicherung 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 (§ 2 Nr. 1 bis 3)

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 die tarifliche Schlichtungsstelle gem. § 29 Abschn. D MTV-Arbeiter/§ 18 Abschn. D MTV-Angestellte bzw. § 38 Abschn. D EMTV.

b) Entwicklungsqualifizierung (§ 2 Nr. 4)

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.

c) Persönliche berufliche Weiterbildung (§ 2 Nr. 5)

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine persönliche berufliche Weiterbildung (§ 2 Nr. 5) gilt Nr. 1 a) entsprechend, 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 Schlichtungsstelle nach § 29 Abschn. D MTV-Arbeiter/§ 18 Abschn. D MTV-Angestellte bzw. § 38 Abschn. D EMTV 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.

2. Bei allen betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten aus diesem Tarifvertrag tritt an die Stelle der gesetzlichen Einigungsstelle die tarifliche Schlichtungsstelle gem. § 29 Abschn. D MTV-Arbeiter/§ 18 Abschn. D MTV-Angestellte bzw. § 38 Abschn. D EMTV.

§ 8

Bildungsvereinbarung und Bildungskonto

Die Bedingungen, zu denen eine Weiterbildungsmaßnahme gemäß § 2 Nr. 4 (Entwicklungsqualifizierung) und § 2 Nr. 5 (Persönliche berufliche Weiterbildung) durchgeführt wird, sind in einer Bildungsvereinbarung zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber zu beschreiben (Nr. 1).

Für die Beschäftigten kann im Rahmen der Bildungsvereinbarung ein zweckgebundenes persönliches Bildungskonto errichtet werden (Nr. 2). Damit wird über die Auflösung eines vorher gebildeten Wertguthabens des Beschäftigten eine (Teil)Vergütung der Bildungsfreistellung ermöglicht.

1. Bildungsvereinbarung

Einigen sich Arbeitgeber und Beschäftigter auf die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme im Sinne von § 2 Nr. 4 und § 2 Nr. 5, so ist eine Bildungsvereinbarung schriftlich abzuschließen.

In dieser Vereinbarung wird - soweit erforderlich - geregelt:

- Beginn und Dauer der gesamten Maßnahme einschließlich Art, Umfang und zeitlicher Lage der Freistellung zum Zwecke der Weiterbildung
- die Einrichtung und die Bedingungen eines Bildungskontos gem. Nr. 2
- Regelungen zur Entnahme von Wertguthaben des Bildungskontos zur Verstetigung des Einkommens während der Laufzeit der gesamten Bildungsvereinbarung

- Freistellungszeiten auch ohne vorherige Ansparzeit und gegebenenfalls ein Abbauplan zur Tilgung von Zeitschulden
- rätierlich monatliche Auszahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung
- eventuelle Maßnahmen zur Inanspruchnahme von Förderungsmitteln, insbesondere nach § 81 ff SGB III („WeGebAU“) und dem individuellen sächsischen Weiterbildungsscheck
- eventuelle zusätzliche, freiwillige Leistungen des Arbeitgebers
- die Bedingungen der Weiterbeschäftigung nach Ende bzw. Abbruch der Maßnahme auf seinem Arbeitsplatz oder zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dies ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz
- Fragen der Urlaubsgewährung und -verrechnung

Die Gesamtdauer der Bildungsvereinbarung beträgt höchstens sieben Jahre.

Die Bildungsvereinbarung ist vor rechtsgültigem Abschluss dem Betriebsrat zur Kenntnis zu geben.

Der Beschäftigte hat vor Beginn der Freistellung den Nachweis der verbindlichen Anmeldung zu der Bildungsmaßnahme zu erbringen, andernfalls kein Anspruch auf die Freistellung besteht.

2. Bildungskonto (Wertguthaben)

Hierfür gelten folgende Regelungen:

In das - gem. § 7 d Abs. 1 SGB IV in Geld zu führende - Bildungskonto werden die in der Bildungsvereinbarung vereinbarten Ansparzeiten als Wertguthaben eingebucht.

Zusätzlich können auf Verlangen des Beschäftigten ganz oder teilweise Ansprüche auf zusätzliche Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung eingebracht werden.

Sofern betrieblich Arbeitszeitkonten oder Langzeitkonten bestehen, kann der Beschäftigte auch Ansprüche aus diesen Konten in das Wertguthaben einbringen, soweit die betrieblichen Regelungen dies gestatten, jedoch nicht mehr als 152 Stunden pro Jahr.

Die Arbeitsvertragsparteien können auch vereinbaren, dass ein Teil der Arbeitsleistung (bis zu 10 Prozent), mit der das Wertguthaben aufgebaut werden soll, erst nach der Freistellung erbracht wird. Dies gilt entsprechend für eine erst spätere Verrechnung von Entgeltbestandteilen.

Die Kontobedingungen richten sich im Übrigen nach den Vorschriften für Wertguthaben gemäß § 7 b ff. SGB IV einschließlich der Insolvenzsicherung und den entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen und steuerlichen Bestimmungen.

Bei der Kontoführung ist sicherzustellen, dass die tarifliche Entgeltentwicklung nachvollzogen wird.

In welcher Höhe der Beschäftigte aus dem vorher gebildeten Wertguthaben weitervergütet wird, ergibt sich aus der getroffenen Vereinbarung.

Die Höhe des monatlichen Entgelts aus dem Wertguthaben ist bei einer vollständigen Freistellung jedenfalls so zu bemessen, dass dieses mindestens 70 Prozent des zuletzt erzielten Monatsentgelts entspricht (§ 7 Abs. 1a SGB IV).

3. Störfälle

Eine Auszahlung eines noch bestehenden Wertguthabens erfolgt nach Anwendung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ausnahmsweise in folgenden Fällen:

- bei Tod des Beschäftigten an einen anspruchsberechtigten Hinterbliebenen gemäß § 12 MTV-Arbeiter/§ 12 MTV-Angestellte bzw. § 13 EMTV,
- bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- bei einvernehmlicher vorzeitiger Beendigung der Bildungsfreistellungsvereinbarung oder fehlender Freistellung mangels Nachweises der verbindlichen Anmeldung zu der Bildungsmaßnahme gem. Nr. 1.

Bestehen Zeitschulden, so sind diese von den Beschäftigten auf Verlangen des Arbeitgebers im Rahmen der betrieblichen, tariflichen und gesetzlichen Vorschriften nachzuarbeiten. Ist dies nicht möglich, erfolgt eine Verrechnung mit Entgeltansprüchen.

Bei unvorhersehbaren Ereignissen (z. B. langandauernde Arbeitsunfähigkeit) ist die Bildungsvereinbarung ggfs. anzupassen oder aufzulösen.

§ 9

Sonderregelung für Ausgebildete

Für Ausgebildete, die nach der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden, gilt dieser Tarifvertrag mit der Maßgabe, dass die 5-Jahresfrist in § 7 Nr.1 c) Abs.1 entfällt.

§ 10

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.

§ 11**Allgemeine Weiterbildung**

1. Anspruch auf Freistellung gem. § 10 Ziff. 6 MTV-Arbeiter, 11 Ziff. 4 MTV-Angestellte bzw. § 11 Ziff. 5 EMTV haben pro Kalenderjahr nicht mehr als ein Prozent der Beschäftigten des Betriebes.
2. Auf die unter Ziff. 1 genannte Quote werden die Weiterbildungsmaßnahmen gem. § 2 Ziff. 3, Ziff. 4 und Ziff. 5 angerechnet, soweit der Arbeitnehmer für diese Maßnahmen ganz oder teilweise bezahlt freigestellt oder der Verdienstaufschlag von dritter Seite übernommen wird. Durch die genannten Qualifizierungsmaßnahmen werden Ansprüche aus § 10 Ziff. 6 MTV-Arbeiter, § 11 Ziff. 4 MTV-Angestellte bzw. § 11 Ziff. 5 EMTV im Umfang des vom Arbeitgeber oder von dritter Seite bezahlten Verdienstaufschlags erfüllt.
3. Die Beschränkung gem. Ziffer 1 gilt nicht für in Anspruch genommene unbezahlte Freistellungen gem. § 10 Ziff. 6 MTV-Arbeiter, § 11 Ziff. 4 MTV-Angestellte bzw. § 11 Ziff. 5 EMTV für Bildungsmaßnahmen mit sozial- bzw. gesellschaftspolitischen Inhalten, soweit diese von nicht mehr als 1 Prozent der Beschäftigten des Betriebes wahrgenommen werden.

§ 12**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.

Die Rechte der Beschäftigten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz werden durch diesen Tarifvertrag nicht eingeschränkt.

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

§ 13
Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 2015 in Kraft.

Er löst den Tarifvertrag zur Qualifizierung vom 1. Juni 2006 ab.

Dieser Tarifvertrag kann mit dreimonatiger Frist zum Quartalsende, erstmals zum 31. Dezember 2019, gekündigt werden.

Chemnitz, 25. Februar 2015

Verband der Sächsischen Metall-
und Elektroindustrie e.V.

IG Metall
Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen

**Tarifvertrag Bildung (TV B)
für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie
in Berlin und Brandenburg
Tarifgebiete I und II
vom 26. Februar 2015**

abgeschlossen zwischen dem

**Verband der Metall- und Elektroindustrie
in Berlin und Brandenburg e. V.
Am Schillertheater 2
10625 Berlin**

und der

**IG Metall
Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen
Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen
Alte Jakobstraße 149
10969 Berlin**

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 Arbeitnehmer im Betrieb.

Die Tarifvertragsparteien setzen sich mit Blick auf die demographischen Herausforderungen und die Steigerung der Attraktivität der Arbeit in der Metall- und Elektroindustrie gezielt dafür ein,

- Beschäftigte auf Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen,
- Beschäftigte, die einen zusätzlichen Abschluss für die berufliche Entwicklung anstreben und
- Ausgebildete, die aufbauend auf ihrer Ausbildung einen weiteren Bildungsschnitt nutzen wollen

in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern.

1 Geltungsbereich

Für diesen Tarifvertrag gilt der Geltungsbereich des ERA-TV sowie der Abkommen für Auszubildende.

2 Qualifizierung

Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages sind betrieblich notwendige (Nr. 1 bis 3), betrieblich zweckmäßige (Nr. 4) sowie persönliche berufliche Weiterbildungsmaßnahmen (Nr. 5), die dazu dienen:

1. die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (**Erhaltungsqualifizierung**), oder
2. veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (**Anpassungsqualifizierung**), oder
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**), oder
4. eine andere höherwertige Arbeitsaufgabe im Betrieb übernehmen zu können (**Entwicklungsqualifizierung**), oder
5. die berufliche Entwicklung der Beschäftigten zu fördern. Diese Qualifizierung ist zwar im Grundsatz dazu geeignet, eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb oder Unternehmen ausüben zu können; es besteht jedoch aufgrund der aktuellen Beschäftigungssituation kein betrieblicher Bedarf für derartige Weiterbildungsmaßnahmen (**Persönliche berufliche Weiterbildung**).

3 Feststellung des betrieblichen und persönlichen Qualifikationsbedarfs

3.1 Unterrichtung über Veränderungen

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.

3.2 Betrieblicher Qualifikationsbedarf

Auf der Grundlage der geplanten und erwarteten Veränderungen des Betriebes ist der künftige betriebliche Qualifikationsbedarf vom Arbeitgeber festzustellen und mit dem Betriebsrat zu beraten. Dabei ist insbesondere die Sicherung und Förderung der Beschäftigung von an- und ungelerten Beschäftigten zu berücksichtigen.

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.

3.3 Persönlicher Qualifikationsbedarf

Hinsichtlich der Maßnahmen gemäß Ziffer 2 Nr. 5 (Persönliche berufliche Weiterbildung) soll der Betriebsrat mindestens einmal jährlich Weiterbildungswünsche der Beschäftigten ermitteln und diese dokumentieren.

3.4 Vorschläge des Betriebsrates

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.

3.5 Qualifizierungsplan

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen auf Grundlage der Erkenntnisse von Ziffern 3.1 bis 3.4 einen jährlichen Qualifizierungsplan vereinbaren.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Beschäftigten die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Qualifikationsmaßnahmen ermöglicht wird.

Dabei sollen nach Möglichkeit und Notwendigkeit spezielle Programme und abschlussorientierte Weiterbildungen zur Qualifizierung an- und ungelerner Beschäftigter vereinbart werden.

Sie haben dabei auch die Belange älterer Beschäftigter, Teilzeitbeschäftigter und von Beschäftigten mit Familienpflichten 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

4.1 Organisation durch die Betriebsparteien

Auf der Grundlage des gemäß Ziffer 3 festgestellten betrieblichen und persönlichen Qualifizierungsbedarfs bzw. des vereinbarten Qualifizierungsplans 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.

4.2 Persönliches Gespräch

In dem Qualifizierungsgespräch wird zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber gemeinsam festgestellt, ob und welcher konkrete individuelle Qualifizierungsbedarf besteht und wie dieser umgesetzt werden kann. Hierzu soll der Beschäftigte konkrete Vorschläge machen.

Soweit ein individueller Qualifizierungsbedarf anerkannt wird, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen und ihre Durchführung vereinbart. 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, die daraus resultierenden notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen oder den Inhalt der Bildungsvereinbarung gemäß Ziffer 8 erzielt, gelten Ziffern 6 und 7.1.

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

5.1 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 Durchführungskosten der Maßnahmen im Sinne von Ziffer 2 Nr. 1 bis 4 werden - soweit sie nicht von Dritten übernommen werden - vom Arbeitgeber getragen.

Die Durchführungskosten von Maßnahmen im Sinne von Ziffer 2 Nr. 5 trägt - soweit sie nicht von Dritten übernommen werden - grundsätzlich der Beschäftigte.

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme gem. Ziffer 2 Nr. 1 bis 4 wird vom Arbeitgeber dokumentiert und dem Beschäftigten in Textform bestätigt.

5.2 Beteiligung des Betriebsrates

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 Ziffer 2 vorliegt. Im Falle der Nichteinigung gilt Ziffer 7.2 entsprechend.

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

Arbeitgeber und Betriebsrat prüfen und unterstützen gemeinsam Anträge auf öffentliche Förderung, insbesondere solche gemäß § 81 ff SGB III (WeGebAU).

5.3 Qualifizierungszeit

a) Betrieblich notwendige Qualifizierungen (Ziffer 2 Nr. 1 bis 3)

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

b) Entwicklungsqualifizierungen (Ziffer 2 Nr. 4)

Von der erforderlichen Qualifizierungszeit sind grundsätzlich 50 % bezahlte Arbeitszeit entsprechend a) und 50 % vom Beschäftigten als Eigenanteil in Form von zusätzlicher unbezahlter Arbeitszeit einzubringen.

Einzelheiten hierzu regelt Ziffer 8 (Bildungsvereinbarung und persönliches Bildungskonto).

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.

Die nachstehend unter Ziffer 5.3 c) bestimmten Regelungen zur Bildungsteilzeit, Ausscheidensvereinbarung und Förderung finden im Hinblick auf den Eigenanteil des Beschäftigten entsprechende Anwendung.

c) Persönliche berufliche Weiterbildung (Ziffer 2 Nr. 5)

Bildungsteilzeit

Die Teilnahme an Maßnahmen der Persönlichen beruflichen Weiterbildung findet außerhalb der Arbeitszeit statt.

Im Wege einer Bildungsvereinbarung gem. Ziffer 8 (Bildungsvereinbarung und persönliches Bildungskonto) können die Arbeitsvertragsparteien eine unbezahlte Freistellung (Teilzeit, ggf. mit monatlicher Aufzahlung) regeln oder eine aus einem Wertguthaben (teil-)bezahlte Freistellung vereinbaren (z. B. über verblockte Teilzeit).

Ausscheidensvereinbarung

Sofern dies durch die Art der Maßnahme der Persönlichen beruflichen Weiterbildung geboten ist, kann zwischen dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber eine Ausscheidensvereinbarung getroffen werden bei gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage auf dem vorherigen oder einem zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dieser ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz.

Förderung

Soweit sich die Betriebsparteien auf eine freiwillige Betriebsvereinbarung nach Ziffer 14.2 TV FlexÜ einigen, ist dort festzulegen, welcher Anteil der Quote gem. Ziffer 12.1.1 TV FlexÜ für eine Förderung verwendet wird. Für den vereinbarten Zeitraum reduziert sich der Anspruch bzw. die Quote für Altersteilzeit entsprechend.

Der Gesamtwert dieser Förderung errechnet sich gem. Ziffer 12.3.2 Abs. 2 TV FlexÜ: Für jeden 0,1 %-Punkt weniger Altersteilzeit unterhalb der Quote von 4 % sind 0,02 % der tariflichen Bruttoentgeltsumme des Betriebes aufzuwenden.

Die Einzelheiten der Verteilung werden im Rahmen der Beratungen zu Ziffern 3 und 4 zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber erörtert und vereinbart.

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 gem. Ziffer 2 Nr. 1 bis 4 ohne wichtigen Grund ab, so kommt für ihn die Bestimmung der Ziffer 3.2.3 ERA-TV 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

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

7.1.1 Betrieblich notwendige Qualifizierung (Ziffer 2 Nr. 1 bis 3)

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine betrieblich notwendige Qualifizierung nach Ziffer 2 Nr. 1 bis 3 wird in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten eine paritätische Kommission eingerichtet, der je zwei vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat bestellte Betriebsangehörige angehören. In Betrieben mit nicht mehr als 200 Beschäftigten sind die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen.

Gelingt auch dann keine Einigung, so entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle nach Ziffer 3.9 TV BeschBesch.

7.1.2 **Entwicklungsqualifizierung** (Ziffer 2 Nr. 4)

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine betrieblich zweckmäßige Qualifizierung nach Ziffer 2 Nr. 4 gilt Ziffer 7.1.1 entsprechend, sofern eine Betriebsgröße von mehr als 50 Beschäftigten gegeben ist und der Beschäftigte eine Betriebszugehörigkeitszeit von mindestens 2 Jahren erreicht hat.

7.1.3 **Persönliche berufliche Weiterbildung** (Ziffer 2 Nr. 5)

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine persönliche berufliche Weiterbildung (Ziffer 2 Nr. 5) gilt Ziffer 7.1.1 entsprechend, 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 tariflichen Schlichtungsstelle nach Ziffer 3.9 TV BeschBesch 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.

7.2 Bei allen betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten aus diesem Tarifvertrag tritt an die Stelle der gesetzlichen Einigungsstelle - nach vorheriger Hinzuziehung der Tarifvertragsparteien - die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß Ziffer 3.9 TV BeschBesch.

8 **Bildungsvereinbarung und Bildungskonto**

Die Bedingungen, zu denen eine Weiterbildungsmaßnahme gemäß Ziffer 2 Nr. 4 (Entwicklungsqualifizierung) und Ziffer 2 Nr. 5 (Persönliche berufliche Weiterbildung) durchgeführt wird, sind in einer Bildungsvereinbarung zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber zu beschreiben (Nr. 1).

Für die Beschäftigten kann im Rahmen der Bildungsvereinbarung ein zweckgebundenes persönliches Bildungskonto errichtet werden (Nr. 2). Damit wird über die Auflösung eines vorher gebildeten Wertguthabens des Beschäftigten eine (Teil)Vergütung der Bildungsfreistellung ermöglicht.

1. **Bildungsvereinbarung**

Einigen sich Arbeitgeber und Beschäftigter auf die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme im Sinne von Ziffer 2 Nr. 4 bzw. Ziffer 2 Nr. 5, so ist eine Bildungsvereinbarung schriftlich abzuschließen.

In dieser Vereinbarung wird - soweit erforderlich - geregelt:

- Beginn und Dauer der gesamten Maßnahme einschließlich Art, Umfang und zeitlicher Lage der Freistellung zum Zwecke der Weiterbildung
- die Einrichtung und die Bedingungen eines Bildungskontos gem. Nr. 2
- Regelungen zur Entnahme von Wertguthaben des Bildungskontos zur Verstetigung des Einkommens während der Laufzeit der gesamten Bildungsvereinbarung
- Freistellungszeiten auch ohne vorherige Ansparzeit und gegebenenfalls ein Abbauplan zur Tilgung von Zeitschulden
- monatlich monatliche Auszahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung
- Eventuelle Maßnahmen der öffentlichen Förderung, insbesondere nach § 81 ff SGB III („WeGebAU“)
- Eventuelle zusätzliche, freiwillige Leistungen des Arbeitgebers
- die Bedingungen der Weiterbeschäftigung nach Ende bzw. Abbruch der Maßnahme auf seinem Arbeitsplatz oder zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dies ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz
- Verrechnung der Ansprüche aus dem Berliner Bildungsurlaubsgesetz und dem Brandenburgischen Weiterbildungsgesetz, soweit rechtlich möglich
- Fragen der Urlaubsgewährung und -verrechnung

Die Gesamtdauer der Bildungsvereinbarung beträgt höchstens sieben Jahre.

Die Bildungsvereinbarung ist vor rechtsgültigem Abschluss dem Betriebsrat zur Kenntnis zu geben.

Der Beschäftigte hat vor Beginn der Freistellung den Nachweis der verbindlichen Anmeldung zu der Bildungsmaßnahme zu erbringen, andernfalls kein Anspruch auf die Freistellung besteht.

2. Bildungskonto (Wertguthaben)

Hierfür gelten folgende Regelungen:

In das - gem. § 7d Abs. 1 SGB IV in Geld zu führende - Bildungskonto werden die in der Bildungsvereinbarung vereinbarten Ansparzeiten als Wertguthaben eingebucht.

Zusätzlich können auf Verlangen des Beschäftigten ganz oder teilweise Ansprüche auf zusätzliche Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung eingebracht werden.

Sofern betrieblich Arbeitszeitkonten oder Langzeitkonten bestehen, kann der Beschäftigte auch Ansprüche aus diesen Konten in das Wertguthaben einbringen, soweit die betrieblichen Regelungen dies gestatten, jedoch nicht mehr als 152 Stunden pro Jahr.

Die Arbeitsvertragsparteien können auch vereinbaren, dass ein Teil der Arbeitsleistung (bis zu 10 %), mit der das Wertguthaben aufgebaut werden soll, erst nach der Freistellung erbracht wird. Dies gilt entsprechend für eine erst spätere Verrechnung von Entgeltbestandteilen

Die Kontobedingungen richten sich im Übrigen nach den Vorschriften für Wertguthaben gemäß § 7b ff. SGB IV einschließlich der Insolvenzsicherung und den entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen und steuerlichen Bestimmungen.

Bei der Kontoführung ist sicherzustellen, dass die tarifliche Entgeltentwicklung nachvollzogen wird.

In welcher Höhe der Beschäftigte aus dem vorher gebildeten Wertguthaben weitervergütet wird, ergibt sich aus der getroffenen Vereinbarung.

Die Höhe des monatlichen Entgelts aus dem Wertguthaben ist bei einer vollständigen Freistellung jedenfalls so zu bemessen, dass dieses mindestens 70 % des zuletzt erzielten Monatsentgelts entspricht (§ 7 Abs. 1a SGB IV).

3. Störfälle

Eine Auszahlung eines noch bestehenden Wertguthabens erfolgt nach Anwendung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ausnahmsweise in folgenden Fällen:

- bei Tod des Beschäftigten an einen anspruchsberechtigten Hinterbliebenen gemäß Ziffer 11.8.1 MTV,

- bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- bei einvernehmlicher vorzeitiger Beendigung der Bildungsfreistellungsvereinbarung oder fehlender Freistellung mangels Nachweises der verbindlichen Anmeldung zu der Bildungsmaßnahme gem. Nr. 1.

Bestehen Zeitschulden, so sind diese von den Beschäftigten auf Verlangen des Arbeitgebers im Rahmen der betrieblichen, tariflichen und gesetzlichen Vorschriften nachzuarbeiten. Ist dies nicht möglich, erfolgt eine Verrechnung mit Entgeltansprüchen.

Bei unvorhersehbaren Ereignissen (z.B. langandauernde Arbeitsunfähigkeit) ist die Bildungsvereinbarung ggf. anzupassen oder aufzulösen.

9 Sonderregelung für Ausgebildete

Für Ausgebildete, die nach der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden, gilt dieser Tarifvertrag mit der Maßgabe, dass die 5-Jahresfrist in Ziffer 7.1.3 Abs.1 entfällt.

10 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.

11 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.

Die Rechte der Beschäftigten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz werden durch diesen Tarifvertrag nicht eingeschränkt.

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

12 In-Kraft-Treten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 2015 in Kraft.

Er löst den Tarifvertrag zur Qualifizierung (TV Q) vom 26. April 2006 ab.

Dieser Tarifvertrag kann mit dreimonatiger Frist zum Quartalsende, erstmals zum 31. Dezember 2019 gekündigt werden.

Berlin, den 26. Februar 2015

Verband der
Metall- und Elektroindustrie
in Berlin und Brandenburg e. V.

IG Metall
Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen
Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen

**Tarifvertrag zur Qualifizierung (TV Q)
vom 26. Februar 2015**

Zwischen

NORDMETALL

Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V., Hamburg

und der

IG Metall, Bezirk Küste, Hamburg

wird für die Tarifgebiete Hamburg und Umgebung, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern, Unterwesergebiet und Nordwestliches Niedersachsen 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 Arbeitnehmer im Betrieb.

Die Tarifvertragsparteien setzen sich mit Blick auf die demografischen Herausforderungen und die Steigerung der Attraktivität der Arbeit in der Metall- und Elektroindustrie gezielt dafür ein,

- Beschäftigte auf Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen,
 - Beschäftigte, die einen zusätzlichen Abschluss für die berufliche Entwicklung anstreben und
 - Ausgebildete, die aufbauend auf ihrer Ausbildung einen weiteren Bildungsabschnitt nutzen wollen
- in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern.

§ 1

Geltungsbereich

Für diesen Tarifvertrag gilt der Geltungsbereich der jeweiligen Manteltarifverträge. Ausgenommen sind die Auszubildenden.

§ 2 Qualifizierung

Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages sind betrieblich notwendige (Ziff. 1 bis 3), betrieblich zweckmäßige (Ziff. 4) sowie Persönliche berufliche Weiterbildungsmaßnahmen (Ziff. 5), die dazu dienen:

1. die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (**Erhaltungsqualifizierung**), oder
2. veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (**Anpassungsqualifizierung**), oder
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**), oder
4. eine andere höherwertige Arbeitsaufgabe im Betrieb übernehmen zu können (**Entwicklungsqualifizierung**), oder
5. die berufliche Entwicklung der Beschäftigten zu fördern. Diese Qualifizierung ist zwar im Grundsatz dazu geeignet, eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb oder Unternehmen ausüben zu können; es besteht jedoch aufgrund der aktuellen Beschäftigungssituation kein betrieblicher Bedarf für derartige Weiterbildungsmaßnahmen (**Persönliche berufliche Weiterbildung**).

§ 3 Feststellung des betrieblichen und persönlichen Qualifikationsbedarfs

1. Unterrichtung über Veränderungen

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 gemäß § 92 a BetrVG einbringen.

2. Betrieblicher Qualifikationsbedarf

Auf der Grundlage der geplanten und erwarteten Veränderungen des Betriebes ist der künftige betriebliche Qualifikationsbedarf vom Arbeitgeber festzustellen und mit dem Betriebsrat zu beraten. Dabei ist insbesondere die Sicherung und Förderung der Beschäftigung von an- und ungelerten Beschäftigten zu berücksichtigen.

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.

3. Persönlicher Qualifikationsbedarf

Hinsichtlich der Maßnahmen gemäß § 2 Ziff. 5 (Persönliche berufliche Weiterbildung) soll der Betriebsrat mindestens einmal jährlich Weiterbildungswünsche der Beschäftigten ermitteln und diese dokumentieren.

4. Vorschläge des Betriebsrates

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.

5. Qualifizierungsplan

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen auf Grundlage der Erkenntnisse von § 3 Ziff. 1 bis 4 einen jährlichen Qualifizierungsplan vereinbaren.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Beschäftigten die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Qualifikationsmaßnahmen ermöglicht wird. Dabei sollen nach Möglichkeit und Notwendigkeit spezielle Programme und abschlussorientierte Weiterbildungen zur Qualifizierung an- und ungelernerter Beschäftigter vereinbart werden.

Sie haben dabei auch die Belange älterer Beschäftigter, Teilzeitbeschäftigter und von Beschäftigten mit Familienpflichten 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

1. Organisation durch die Betriebsparteien

Auf der Grundlage des gemäß § 3 festgestellten betrieblichen und persönlichen Qualifizierungsbedarfs bzw. des vereinbarten Qualifizierungsplans 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.

2. Persönliches Gespräch

In dem Qualifizierungsgespräch wird zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber gemeinsam festgestellt, ob und welcher konkrete individuelle Qualifizierungsbedarf besteht und wie dieser umgesetzt werden kann. Hierzu soll der Beschäftigte konkrete Vorschläge machen.

Soweit ein individueller Qualifizierungsbedarf anerkannt wird, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen und ihre Durchführung vereinbart. 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, die daraus resultierenden notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen oder den Inhalt der Bildungsvereinbarung gemäß § 8 erzielt, gelten § 6 und § 7 Ziff. 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 Durchführungskosten der Maßnahmen im Sinne von § 2 Ziff. 1 bis 4 werden - soweit sie nicht von Dritten übernommen werden - vom Arbeitgeber getragen.

Die Durchführungskosten von Maßnahmen im Sinne von § 2 Ziff. 5 trägt - soweit sie nicht von Dritten übernommen werden - grundsätzlich der Beschäftigte.

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme gem. § 2 Ziff. 1 bis 4 wird vom Arbeitgeber dokumentiert und dem Beschäftigten in Textform bestätigt.

2. Beteiligung des Betriebsrates

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 Ziff. 2 entsprechend.

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

Arbeitgeber und Betriebsrat prüfen und unterstützen gemeinsam Anträge auf öffentliche Förderung, insbesondere solche gemäß § 81 ff SGB III (WeGebAU).

3. Qualifizierungszeit

a) Betrieblich notwendige Qualifizierungen (§ 2 Ziff. 1 bis 3)

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

b) Entwicklungsqualifizierungen (§ 2 Ziff. 4)

Von der erforderlichen Qualifizierungszeit sind grundsätzlich 50 % bezahlte Arbeitszeit entsprechend a) und 50 % vom Beschäftigten als Eigenanteil in Form von zusätzlicher unbezahlter Arbeitszeit einzubringen.

Einzelheiten hierzu regelt § 8 (Bildungsvereinbarung und persönliches Bildungskonto).

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.

Die nachstehend unter 1 c) bestimmten Regelungen zur Bildungsteilzeit, Ausscheidensvereinbarung und Förderung finden im Hinblick auf den Eigenanteil des Beschäftigten entsprechende Anwendung.

c) Persönliche berufliche Weiterbildung (§ 2 Ziff. 5)

Bildungsteilzeit

Die Teilnahme an Maßnahmen der Persönlichen beruflichen Weiterbildung findet außerhalb der Arbeitszeit statt.

Im Wege einer Bildungsvereinbarung gemäß § 8 können die Arbeitsvertragsparteien eine unbezahlte Freistellung (Teilzeit, ggf. mit monatlicher Aufzahlung) regeln oder eine aus einem Wertguthaben (teil-)bezahlte Freistellung vereinbaren (z. B. über verblockte Teilzeit).

Ausscheidensvereinbarung

Sofern dies durch die Art der Maßnahme der Persönlichen beruflichen Weiterbildung geboten ist, kann zwischen dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber eine Ausscheidensvereinbarung getroffen werden bei gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage auf dem vorherigen oder einem zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dieser ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeit-

arbeitsplatz.

Förderung

Soweit sich die Betriebsparteien auf eine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 14 Ziff. 14.2 TV FlexÜ (neu) einigen, ist dort festzulegen, welcher Anteil der Quote gemäß § 12 Ziff. 12.1.1 TV FlexÜ (neu) für eine Förderung verwendet wird. Für den vereinbarten Zeitraum reduziert sich der Anspruch bzw. die Quote für Altersteilzeit entsprechend.

Der Gesamtwert dieser Förderung errechnet sich gem. § 12 Ziff. 12.3.2 Abs. 2 TV FlexÜ (neu): Für jeden 0,1 %-Punkt weniger Altersteilzeit unterhalb der Quote von 4 % sind 0,02 % der tariflichen Bruttoentgeltsumme des Betriebes aufzuwenden.

Die Einzelheiten der Verteilung werden im Rahmen der Beratungen zu §§ 3 und 4 zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber erörtert und vereinbart.

§ 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 gem. § 2 Ziff. 1 bis 4 ohne wichtigen Grund ab, so kommen für ihn die Bestimmungen des § 3 Ziff. 5 ERA 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 (§ 2 Ziff. 1 bis 3)

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine betrieblich notwendige Qualifizierung nach § 2 Ziff. 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 gemäß § 3 Tarifvertrag über Tarifschiedsgericht, Einigungsstelle und Schnellschlichtung.

b) Entwicklungsqualifizierung (§ 2 Ziff. 4)

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

c) Persönliche berufliche Weiterbildung (§ 2 Ziff. 5)

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine Persönliche berufliche Weiterbildung (§ 2 Ziff. 5) gilt Ziff. 1 a) entsprechend, 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 Tarifvertrag Schiedsgericht, 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.

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 Tarifvertrag über Tarifschiedsgericht, Einigungsstelle und Schnellschlichtung.

§ 8**Bildungsvereinbarung und Bildungskonto**

Die Bedingungen, zu denen eine Weiterbildungsmaßnahme gemäß § 2 Ziff. 4 (Entwicklungsqualifizierung) und § 2 Ziff. 5 (Persönliche berufliche Weiterbildung) durchgeführt wird, sind in einer Bildungsvereinbarung zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber zu beschreiben (Ziff. 1).

Für die Beschäftigten kann im Rahmen der Bildungsvereinbarung ein zweckgebundenes persönliches Bildungskonto errichtet werden (Ziff. 2). Damit wird über die Auflösung eines vorher gebildeten Wertguthabens des Beschäftigten eine (Teil)Vergütung der Bildungsfreistellung ermöglicht.

1. Bildungsvereinbarung

Einigen sich Arbeitgeber und Beschäftigter auf die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme im Sinne von § 2 Ziff. 4 bzw. § 2 Ziff. 5, so ist eine Bildungsvereinbarung schriftlich abzuschließen.

In dieser Vereinbarung wird - soweit erforderlich - geregelt:

- Beginn und Dauer der gesamten Maßnahme einschließlich Art, Umfang und zeitlicher Lage der Freistellung zum Zwecke der Weiterbildung,

- die Einrichtung und die Bedingungen eines Bildungskontos gem. Ziff. 2,
- Regelungen zur Entnahme von Wertguthaben des Bildungskontos zur Verstärkung des Einkommens während der Laufzeit der gesamten Bildungsvereinbarung,
- Freistellungszeiten auch ohne vorherige Ansparzeit und gegebenenfalls ein Abbauplan zur Tilgung von Zeitschulden,
- rätierlich monatliche Auszahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung,
- eventuelle Maßnahmen der öffentlichen Förderung, insbesondere nach § 81 ff SGB III („WeGebAU“),
- eventuelle zusätzliche, freiwillige Leistungen des Arbeitgebers,
- die Bedingungen der Weiterbeschäftigung nach Ende bzw. Abbruch der Maßnahme auf seinem Arbeitsplatz oder zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dies ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz,
- Verrechnung der Ansprüche aus den Landesgesetzen zur Weiterbildung, soweit rechtlich möglich,
- Fragen der Urlaubsgewährung und –verrechnung.

Die Gesamtdauer der Bildungsvereinbarung beträgt höchstens sieben Jahre.

Die Bildungsvereinbarung ist vor rechtsgültigem Abschluss dem Betriebsrat zur Kenntnis zu geben.

Der Beschäftigte hat vor Beginn der Freistellung den Nachweis der verbindlichen Anmeldung zu der Bildungsmaßnahme zu erbringen, andernfalls besteht kein Anspruch auf die Freistellung.

2. Bildungskonto (Wertguthaben)

Hierfür gelten folgende Regelungen:

In das - gemäß § 7d Abs. 1 SGB IV in Geld zu führende - Bildungskonto werden die in der Bildungsvereinbarung vereinbarten Ansparzeiten als Wertguthaben eingebucht.

Zusätzlich können auf Verlangen des Beschäftigten ganz oder teilweise Ansprüche auf zusätzliche Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung eingebracht werden.

Sofern betrieblich Arbeitszeitkonten oder Langzeitkonten bestehen, kann der Beschäftigte auch Ansprüche aus diesen Konten in das Wertguthaben einbringen, soweit die betrieblichen Regelungen dies gestatten, jedoch nicht mehr als 152 Stunden pro Jahr.

Die Arbeitsvertragsparteien können auch vereinbaren, dass ein Teil der Arbeitsleistung (bis zu 10 %), mit der das Wertguthaben aufgebaut werden soll, erst nach der Freistellung erbracht wird. Dies gilt entsprechend für eine erst spätere Verrechnung von Entgeltbestandteilen.

Die Kontobedingungen richten sich im Übrigen nach den Vorschriften für Wertguthaben gemäß §§ 7b ff. SGB IV einschließlich der Insolvenzversicherung und den ent-

sprechenden sozialversicherungsrechtlichen und steuerlichen Bestimmungen.

Bei der Kontoführung ist sicherzustellen, dass die tarifliche Entgeltentwicklung nachvollzogen wird.

In welcher Höhe der Beschäftigte aus dem vorher gebildeten Wertguthaben weitervergütet wird, ergibt sich aus der getroffenen Vereinbarung.
Die Höhe des monatlichen Entgelts aus dem Wertguthaben ist bei einer vollständigen Freistellung jedenfalls so zu bemessen, dass dieses mindestens 70 % des zuletzt erzielten Monatsentgelts entspricht (§ 7 Abs. 1a SGB IV).

3. Störfälle

Eine Auszahlung eines noch bestehenden Wertguthabens erfolgt nach Anwendung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ausnahmsweise in folgenden Fällen:

- bei Tod des Beschäftigten an einen anspruchsberechtigten Hinterbliebenen gemäß § 13 MTV,
- bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- bei einvernehmlicher vorzeitiger Beendigung der Bildungsfreistellungsvereinbarung oder fehlender Freistellung mangels Nachweises der verbindlichen Anmeldung zu der Bildungsmaßnahme gemäß Ziff. 1.

Bestehen Zeitschulden, so sind diese von den Beschäftigten auf Verlangen des Arbeitgebers im Rahmen der betrieblichen, tariflichen und gesetzlichen Vorschriften nachzuarbeiten. Ist dies nicht möglich, erfolgt eine Verrechnung mit Entgeltansprüchen.

Bei unvorhersehbaren Ereignissen (z.B. langandauernde Arbeitsunfähigkeit) ist die Bildungsvereinbarung ggf. anzupassen oder aufzulösen.

§ 9

Sonderregelung für Ausgebildete

Für Ausgebildete, die nach der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden, gilt dieser Tarifvertrag mit der Maßgabe, dass die 5-Jahresfrist in § 7 Ziff.1 c) Abs.1 entfällt.

Um vorübergehende Beschäftigungsprobleme zu überbrücken, können auch mit Auszubildenden, die nur befristet für ein Jahr übernommen werden, Qualifizierungsmaßnahmen bis zu einem Jahr mit anschließender Bedarfsprüfung für eine befristete Weiterbeschäftigung vereinbart werden.

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass diese Befristung einen eigenständigen sachlichen Befristungsgrund im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG bzw. § 2 Ziff. 6 MTV darstellt.

§ 10 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.

§ 11 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.

Die Rechte der Beschäftigten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz werden durch diesen Tarifvertrag nicht eingeschränkt.

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

§ 12 In-Kraft-Treten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. März 2015 in Kraft.

Er löst den Tarifvertrag zur Qualifizierung vom 28. April 2006 / 01. September 2009 / 23. Mai 2012 ab.

Dieser Tarifvertrag kann mit dreimonatiger Frist zum Quartalsende, erstmals zum 31. Dezember 2019 gekündigt werden.

Hamburg, den 26. Februar 2015

NORDMETALL
Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V., Hamburg

IG Metall
Bezirksleitung Küste, Hamburg

Protokollnotiz zu § 7 Ziff. 1 c) TV Q:**1. Streitige Entscheidung möglich iSv. § 7 Ziff. 1 c) Abs. 2:**

Im ersten Schritt Prüfung durch Paritätische Kommission; kann keine Einigung herbeigeführt werden, sind beiderseitige Organisationsvertreter hinzuzuziehen. Gelingt auch dann keine Einigung, so ist die Angelegenheit auf Antrag einer Betriebspartei der tariflichen Einigungsstelle vorzulegen. Diese prüft ihre Zuständigkeit, ob vom Beschäftigten eine Tätigkeit im Betrieb ausgeübt wird, die im besonderen betrieblichen Interesse liegt und ein angemessener Ersatz auf dem Arbeitsmarkt nicht rechtzeitig zu finden ist.

2. Prüfung gemäß Abs. 1:

Die tarifliche Einigungsstelle prüft vorrangig, ob die Qualifizierung iSv. § 2 Ziff. 5 TV Q im Grundsatz dazu geeignet ist, eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb oder Unternehmen ausüben zu können.

Darüber hinaus prüft die tarifliche Einigungsstelle, ob betriebliche oder wirtschaftliche Gründe des Arbeitgebers vorliegen und in der Abwägung mit den Interessen der Beschäftigten überwiegen, um eine Ablehnung zu rechtfertigen.

**Nordmetall
Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V.**

IG Metall Bezirk Küste, Bezirksleitung Hamburg

Zwischen dem

**Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e. V.,
Frankfurt am Main**

und der

**Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Mitte**

wird folgender

Tarifvertrag Bildung (TV B)

geschlossen:

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 Arbeitnehmer im Betrieb.

Die Tarifvertragsparteien setzen sich mit Blick auf die demographischen Herausforderungen und die Steigerung der Attraktivität der Arbeit in der Metall- und Elektroindustrie gezielt dafür ein,

- Beschäftigte auf Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen,
- Beschäftigte, die einen zusätzlichen Abschluss für die berufliche Entwicklung anstreben, und
- Ausgebildete, die aufbauend auf ihrer Ausbildung einen weiteren Bildungsabschnitt nutzen wollen,

in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern.

§ 1 Geltungsbereich

Für diesen Tarifvertrag gilt der Geltungsbereich des Manteltarifvertrages der Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen (MTV) in seiner jeweiligen Fassung.

§ 2 Qualifizierung

Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages sind betrieblich notwendige (Nr. 1 bis 3), betrieblich zweckmäßige (Nr. 4) sowie persönliche berufliche Weiterbildungsmaßnahmen (Nr. 5), die dazu dienen,

1. die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (**Erhaltungsqualifizierung**), oder
2. veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (**Anpassungsqualifizierung**), oder
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**), oder
4. eine andere höherwertige Arbeitsaufgabe im Betrieb übernehmen zu können (**Entwicklungsqualifizierung**), oder
5. die berufliche Entwicklung der Beschäftigten zu fördern. Diese Qualifizierung ist zwar im Grundsatz dazu geeignet, eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb oder Unternehmen ausüben zu können; es besteht jedoch aufgrund der aktuellen Beschäftigungssituation kein betrieblicher Bedarf für derartige Weiterbildungsmaßnahmen (**Persönliche berufliche Weiterbildung**).

§ 3 Feststellung des betrieblichen und persönlichen Qualifikationsbedarfs

1. Unterrichtung über Veränderungen

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. Betrieblicher Qualifikationsbedarf

Auf der Grundlage der geplanten und erwarteten Veränderungen des Betriebes ist der künftige betriebliche Qualifikationsbedarf vom Arbeitgeber festzustellen und mit dem Betriebsrat zu beraten. Dabei ist insbesondere die Sicherung und Förderung der Beschäftigung von an- und ungelernten Beschäftigten zu berücksichtigen.

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.

3. Persönlicher Qualifikationsbedarf

Hinsichtlich der Maßnahmen gemäß § 2 Nr. 5 (Persönliche berufliche Weiterbildung) soll der Betriebsrat mindestens einmal jährlich Weiterbildungswünsche der Beschäftigten ermitteln und diese dokumentieren.

4. Vorschläge des Betriebsrates

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.

5. Qualifizierungsplan

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen auf Grundlage der Erkenntnisse von Nr. 1 bis 4 einen jährlichen Qualifizierungsplan vereinbaren.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Beschäftigten die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Qualifikationsmaßnahmen ermöglicht wird.

Dabei sollen nach Möglichkeit und Notwendigkeit spezielle Programme und abschlussorientierte Weiterbildungen zur Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter vereinbart werden.

Sie haben dabei auch die Belange älterer Beschäftigter, Teilzeitbeschäftigter und von Beschäftigten mit Familienpflichten 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 gemäß § 97 Abs. 2 BetrVG mitzubestimmen.

§ 4

Individuelle Qualifizierungsgespräche

1. Organisation durch die Betriebsparteien

Auf der Grundlage des gemäß § 3 festgestellten betrieblichen und persönlichen Qualifizierungsbedarfs bzw. des vereinbarten Qualifizierungsplans 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.

2. Persönliches Gespräch

In dem Qualifizierungsgespräch wird zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber gemeinsam festgestellt, ob und welcher konkrete individuelle Qualifizierungsbedarf besteht und wie dieser umgesetzt werden kann. Hierzu soll der Beschäftigte konkrete Vorschläge machen.

Soweit ein individueller Qualifizierungsbedarf anerkannt wird, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen und ihre Durchführung vereinbart.

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, die daraus resultierenden notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen oder den Inhalt der Bildungsvereinbarung gemäß § 8 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 Durchführungskosten der Maßnahmen im Sinne von § 2 Nr. 1 bis 4 werden – soweit sie nicht von Dritten übernommen werden – vom Arbeitgeber getragen.

Die Durchführungskosten von Maßnahmen im Sinne von § 2 Nr. 5 trägt – soweit sie nicht von Dritten übernommen werden – grundsätzlich der Beschäftigte.

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme gemäß § 2 Nr. 1 bis 4 wird vom Arbeitgeber dokumentiert und dem Beschäftigten in Textform bestätigt.

2. Beteiligung des Betriebsrates

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.

Arbeitgeber und Betriebsrat prüfen und unterstützen gemeinsam Anträge auf öffentliche Förderung, insbesondere solche gemäß §§ 81 ff. SGB III (WeGebAU).

3. Qualifizierungszeit

a) Betrieblich notwendige Qualifizierungen (§ 2 Nr. 1 bis 3)

Die erforderliche Qualifizierungszeit gilt als zuschlagsfrei zu vergütende oder durch bezahlte Freistellung auszugleichende Arbeitszeit im Sinne der tariflichen Bestimmungen. Die Bestimmungen des § 8 MTV zur zu vergütenden Reisezeit gelten entsprechend. Qualifizierungs- und Reisezeiten müssen nicht auf Arbeitszeitkonten gutgeschrieben werden.

b) Entwicklungsqualifizierungen (§ 2 Nr. 4)

Von der erforderlichen Qualifizierungszeit sind grundsätzlich 50 % bezahlte Arbeitszeit entsprechend a) und 50 % vom Beschäftigten als Eigenanteil in Form von zusätzlicher unbezahlter Arbeitszeit einzubringen.

Einzelheiten hierzu regelt § 8 (Bildungsvereinbarung und persönliches Bildungskonto).

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.

Die nachstehend unter lit. c) bestimmten Regelungen zur Bildungsteilzeit, Ausscheidensvereinbarung und Förderung finden im Hinblick auf den Eigenanteil des Beschäftigten entsprechende Anwendung.

c) Persönliche berufliche Weiterbildung (§ 2 Nr. 5)

Bildungsteilzeit

Die Teilnahme an Maßnahmen der Persönlichen beruflichen Weiterbildung findet außerhalb der Arbeitszeit statt.

Im Wege einer Bildungsvereinbarung gemäß § 8 können die Arbeitsvertragsparteien eine unbezahlte Freistellung (Teilzeit, ggf. mit monatlicher Aufzahlung) regeln oder eine aus einem Wertguthaben (teil-)bezahlte Freistellung vereinbaren (z. B. über verblockte Teilzeit).

Ausscheidensvereinbarung

Sofern dies durch die Art der Maßnahme der Persönlichen beruflichen Weiterbildung geboten ist, kann zwischen dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber eine Ausscheidensvereinbarung getroffen werden bei gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage auf dem vorherigen oder einem zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dieser ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz.

Förderung

Soweit sich die Betriebsparteien auf eine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 14 Ziff. 2 Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente für die Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen vom 25. Februar 2015 (TV FlexÜ) einigen, ist dort festzulegen, welcher Anteil der Quote gemäß § 12 Ziff.1.1 TV FlexÜ für eine Förderung verwendet wird. Für den vereinbarten Zeitraum reduziert sich der Anspruch bzw. die Quote für Altersteilzeit entsprechend.

Der Gesamtwert dieser Förderung errechnet sich gemäß § 12 Ziff.3.2 Abs. 2 TV FlexÜ: Für jeden 0,1 %-Punkt weniger Altersteilzeit unterhalb der Quote von 4 % sind 0,02 % der tariflichen Bruttoentgeltsumme des Betriebes aufzuwenden.

Die Einzelheiten der Verteilung werden im Rahmen der Beratungen zu §§ 3 und 4 zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber erörtert und vereinbart.

§ 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 gemäß § 2 Nr. 1 bis 4 ohne wichtigen Grund ab, so kommen für ihn die Bestimmungen des § 15 MTV 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 (§ 2 Nr. 1 bis 3)

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 die in §§ 2 Nr. 7, 3 Nr. 5 des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung (TV Besch) genannte tarifliche Schlichtungsstelle.

b) Entwicklungsqualifizierung (§ 2 Nr. 4)

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.

c) Persönliche berufliche Weiterbildung (§ 2 Nr. 5)

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine Persönliche berufliche Weiterbildung nach § 2 Nr. 5 gilt Nr. 1 a) entsprechend, sofern eine Betriebsgröße von mehr als 200 Beschäftigten gegeben ist und der Beschäftigte eine Betriebszugehörigkeitszeit von mindestens fünf Jahren erreicht hat.

Eine streitige Entscheidung der Schlichtungsstelle 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.

2. Bei allen betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten aus diesem Tarifvertrag tritt an die Stelle der gesetzlichen Einigungsstelle die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß §§ 2 Nr. 7, 3 Nr. 5 TV Besch.

§ 8

Bildungsvereinbarung und Bildungskonto

Die Bedingungen, zu denen eine Weiterbildungsmaßnahme gemäß § 2 Nr. 4 (Entwicklungsqualifizierung) und § 2 Nr. 5 (Persönliche berufliche Weiterbildung) durchgeführt wird, sind in einer Bildungsvereinbarung zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber zu beschreiben (Nr. 1).

Für die Beschäftigten kann im Rahmen der Bildungsvereinbarung ein zweckgebundenes persönliches Bildungskonto errichtet werden (Nr. 2). Damit wird über die Auflösung eines vorher gebildeten Wertguthabens des Beschäftigten eine (Teil)Vergütung der Bildungsfreistellung ermöglicht.

1. Bildungsvereinbarung

Einigen sich Arbeitgeber und Beschäftigter auf die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme im Sinne von § 2 Nr. 4 bzw. § 2 Nr. 5, so ist eine Bildungsvereinbarung schriftlich abzuschließen.

In dieser Vereinbarung wird – soweit erforderlich – geregelt:

- Beginn und Dauer der gesamten Maßnahme einschließlich Art, Umfang und zeitlicher Lage der Freistellung zum Zwecke der Weiterbildung.
- Die Einrichtung und die Bedingungen eines Bildungskontos gemäß Nr. 2.
- Regelungen zur Entnahme von Wertguthaben des Bildungskontos zur Verstetigung des Einkommens während der Laufzeit der gesamten Bildungsvereinbarung.

- Freistellungszeiten auch ohne vorherige Anspanzeit und gegebenenfalls ein Abbauplan zur Tilgung von Zeitschulden.
- Ratierliche monatliche Auszahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung.
- Eventuelle Maßnahmen der öffentlichen Förderung, insbesondere nach §§ 81 ff. SGB III (WeGebAU).
- Eventuelle zusätzliche, freiwillige Leistungen des Arbeitgebers.
- Die Bedingungen der Weiterbeschäftigung nach Ende bzw. Abbruch der Maßnahme auf seinem Arbeitsplatz oder zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dies ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz.
- Verrechnung der Ansprüche aus dem Hessischen Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub, soweit rechtlich möglich.
- Fragen der Urlaubsgewährung und -verrechnung.

Die Gesamtdauer der Bildungsvereinbarung beträgt höchstens sieben Jahre.

Die Bildungsvereinbarung ist vor rechtsgültigem Abschluss dem Betriebsrat zur Kenntnis zu geben.

Der Beschäftigte hat vor Beginn der Freistellung den Nachweis der verbindlichen Anmeldung zu der Bildungsmaßnahme zu erbringen, andernfalls besteht kein Anspruch auf die Freistellung.

2. Bildungskonto (Wertguthaben)

Hierfür gelten folgende Regelungen:

In das – gemäß § 7 d Abs. 1 SGB IV in Geld zu führende – Bildungskonto werden die in der Bildungsvereinbarung vereinbarten Anspanzeiten als Wertguthaben eingebucht.

Zusätzlich können auf Verlangen des Beschäftigten ganz oder teilweise Ansprüche auf zusätzliche Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung eingebracht werden.

Sofern betrieblich Arbeitszeitkonten oder Langzeitkonten bestehen, kann der Beschäftigte auch Ansprüche aus diesen Konten in das Wertguthaben einbringen, soweit die betrieblichen Regelungen dies gestatten, jedoch nicht mehr als 152 Stunden pro Jahr.

Die Arbeitsvertragsparteien können auch vereinbaren, dass ein Teil der Arbeitsleistung (bis zu 10 %), mit der das Wertguthaben aufgebaut werden soll, erst nach der Freistellung erbracht wird. Dies gilt entsprechend für eine erst spätere Verrechnung von Entgeltbestandteilen.

Die Kontobedingungen richten sich im Übrigen nach den Vorschriften für Wertguthaben gemäß §§ 7b ff. SGB IV einschließlich der Insolvenzsicherung und den entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen und steuerlichen Bestimmungen.

Bei der Kontoführung ist sicherzustellen, dass die tarifliche Entgeltentwicklung nachvollzogen wird.

In welcher Höhe der Beschäftigte aus dem vorher gebildeten Wertguthaben weitervergütet wird, ergibt sich aus der getroffenen Vereinbarung.

Die Höhe des monatlichen Entgelts aus dem Wertguthaben ist bei einer vollständigen Freistellung jedenfalls so zu bemessen, dass dieses mindestens 70 % des zuletzt erzielten Monatsentgelts entspricht (§ 7 Abs. 1a SGB IV).

3. Störfälle

Eine Auszahlung eines noch bestehenden Wertguthabens erfolgt nach Anwendung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ausnahmsweise in folgenden Fällen:

- Bei Tod des Beschäftigten an einen anspruchsberechtigten Hinterbliebenen gemäß § 13 MTV.
- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- Bei einvernehmlicher vorzeitiger Beendigung der Bildungsfreistellungsvereinbarung oder fehlender Freistellung mangels Nachweises der verbindlichen Anmeldung zu der Bildungsmaßnahme gemäß Nr. 1.

Bestehen Zeitschulden, so sind diese von den Beschäftigten auf Verlangen des Arbeitgebers im Rahmen der betrieblichen, tariflichen und gesetzlichen Vorschriften nachzuarbeiten. Ist dies nicht möglich, erfolgt eine Verrechnung mit Entgeltansprüchen.

Bei unvorhersehbaren Ereignissen (z. B. langandauernde Arbeitsunfähigkeit) ist die Bildungsvereinbarung ggfs. anzupassen oder aufzulösen.

§ 9

Sonderregelung für Ausgebildete

Für Ausgebildete, die nach der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden, gilt dieser Tarifvertrag mit der Maßgabe, dass die 5-Jahresfrist in § 7 Nr. 1 c) Abs. 1 entfällt.

§ 10

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.

§ 11

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.

Die Rechte der Beschäftigten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz werden durch diesen Tarifvertrag nicht eingeschränkt.

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

§ 12 In-Kraft-Treten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 2015 in Kraft.

Er löst den Tarifvertrag zur Qualifizierung (TV Q) vom 24. April 2006 ab. Die nach diesem Tarifvertrag begonnenen Maßnahmen werden unverändert nach den bisherigen Regelungen des Tarifvertrages zur Qualifizierung fortgeführt.

Dieser Tarifvertrag kann mit dreimonatiger Frist zum Quartalsende, erstmals zum 31. Dezember 2019, gekündigt werden.

Frankfurt, den 25. Februar 2015

**Verband der Metall- und Elektro-
Unternehmen Hessen e. V., Frankfurt**

**Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Mitte**

Zwischen dem

vem. *die arbeitgeber*

**M+E, Industrie- und Dienstleistungsverband Rheinland-Rheinessen
e.V., Koblenz**

und der

**Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Mitte**

sowie dem

**Verband der Pfälzischen Metall- und Elektroindustrie e.V.
Neustadt/ Weinstraße**

und der

**Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Mitte**

wird folgender

Tarifvertrag Bildung (TV B)

geschlossen:

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 Arbeitnehmer im Betrieb.

Die Tarifvertragsparteien setzen sich mit Blick auf die demographischen Herausforderungen und die Steigerung der Attraktivität der Arbeit in der Metall- und Elektroindustrie gezielt dafür ein,

- Beschäftigte auf Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen,
- Beschäftigte, die einen zusätzlichen Abschluss für die berufliche Entwicklung anstreben und

- Ausgebildete, die aufbauend auf ihrer Ausbildung einen weiteren Bildungsschnitt nutzen wollen

in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern.

§ 1 Geltungsbereich

Für diesen Tarifvertrag gilt der Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für die Metall- und Elektroindustrie Rheinland-Pfalz (MTV) in seiner jeweiligen Fassung.

§ 2 Qualifizierung

Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages sind betrieblich notwendige (Nr. 1 bis 3), betrieblich zweckmäßige (Nr. 4) sowie persönliche berufliche Weiterbildungsmaßnahmen (Nr. 5), die dazu dienen:

1. die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (**Erhaltungsqualifizierung**), oder
2. veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (**Anpassungsqualifizierung**), oder
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**), oder
4. eine andere höherwertige Arbeitsaufgabe im Betrieb übernehmen zu können (**Entwicklungsqualifizierung**), oder
5. die berufliche Entwicklung der Beschäftigten zu fördern. Diese Qualifizierung ist zwar im Grundsatz dazu geeignet, eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb oder Unternehmen ausüben zu können; es besteht jedoch aufgrund der aktuellen Beschäftigungssituation kein betrieblicher Bedarf für derartige Weiterbildungsmaßnahmen (**Persönliche berufliche Weiterbildung**).

§ 3

Feststellung des betrieblichen und persönlichen Qualifikationsbedarfs

1. Unterrichtung über Veränderungen

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. Betrieblicher Qualifikationsbedarf

Auf der Grundlage der geplanten und erwarteten Veränderungen des Betriebes ist der künftige betriebliche Qualifikationsbedarf vom Arbeitgeber festzustellen und mit dem Betriebsrat zu beraten. Dabei ist insbesondere die Sicherung und Förderung der Beschäftigung von an- und ungelerten Beschäftigten zu berücksichtigen.

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.

3. Persönlicher Qualifikationsbedarf

Hinsichtlich der Maßnahmen gemäß § 2 Nr. 5 (Persönliche berufliche Weiterbildung) soll der Betriebsrat mindestens einmal jährlich Weiterbildungswünsche der Beschäftigten ermitteln und diese dokumentieren.

4. Vorschläge des Betriebsrates

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.

5. Qualifizierungsplan

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen auf Grundlage der Erkenntnisse von Nr. 1 bis 4 einen jährlichen Qualifizierungsplan vereinbaren.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Beschäftigten die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Qualifikationsmaßnahmen ermöglicht wird.

Dabei sollen nach Möglichkeit und Notwendigkeit spezielle Programme und abschlussorientierte Weiterbildungen zur Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter vereinbart werden.

Sie haben dabei auch die Belange älterer Beschäftigter, Teilzeitbeschäftigter und von Beschäftigten mit Familienpflichten 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 gemäß § 97 Abs. 2 BetrVG mitzubestimmen.

§ 4

Individuelle Qualifizierungsgespräche

1. Organisation durch die Betriebsparteien

Auf der Grundlage des gemäß § 3 festgestellten betrieblichen und persönlichen Qualifizierungsbedarfs bzw. des vereinbarten Qualifizierungsplans 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.

2. Persönliches Gespräch

In dem Qualifizierungsgespräch wird zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber gemeinsam festgestellt, ob und welcher konkrete individuelle Qualifizierungsbedarf besteht und wie dieser umgesetzt werden kann. Hierzu soll der Beschäftigte konkrete Vorschläge machen.

Soweit ein individueller Qualifizierungsbedarf anerkannt wird, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen und ihre Durchführung vereinbart.

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, die daraus resultierenden notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen oder den Inhalt der Bildungsvereinbarung gemäß § 8 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 Durchführungskosten der Maßnahmen im Sinne von § 2 Nr. 1 bis 4 werden – soweit sie nicht von Dritten übernommen werden – vom Arbeitgeber getragen.

Die Durchführungskosten von Maßnahmen im Sinne von § 2 Nr. 5 trägt – soweit sie nicht von Dritten übernommen werden – grundsätzlich der Beschäftigte.

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme gemäß § 2 Nr. 1 bis 4 wird vom Arbeitgeber dokumentiert und dem Beschäftigten in Textform bestätigt.

2. Beteiligung des Betriebsrates

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.

Arbeitgeber und Betriebsrat prüfen und unterstützen gemeinsam Anträge auf öffentliche Förderung, insbesondere solche gemäß §§ 81 ff. SGB III (WeGebAU).

3. Qualifizierungszeit

a) Betrieblich notwendige Qualifizierungen (§ 2 Nr. 1 bis 3)

Die erforderliche Qualifizierungszeit gilt als zuschlagsfrei zu vergütende oder durch bezahlte Freistellung auszugleichende Arbeitszeit im Sinne der tariflichen Bestimmungen. Die Bestimmungen des § 8 MTV zur zu vergütenden Reisezeit gelten entsprechend. Qualifizierungs- und Reisezeiten müssen nicht auf Arbeitszeitkonten gutgeschrieben werden.

b) Entwicklungsqualifizierungen (§ 2 Nr. 4)

Von der erforderlichen Qualifizierungszeit sind grundsätzlich 50 % bezahlte Arbeitszeit entsprechend a) und 50 % vom Beschäftigten als Eigenanteil in Form von zusätzlicher unbezahlter Arbeitszeit einzubringen.

Einzelheiten hierzu regelt § 8 (Bildungsvereinbarung und persönliches Bildungskonto).

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.

Die nachstehend unter lit. c) bestimmten Regelungen zur Bildungsteilzeit, Ausscheidensvereinbarung und Förderung finden im Hinblick auf den Eigenanteil des Beschäftigten entsprechende Anwendung.

c) Persönliche berufliche Weiterbildung (§ 2 Nr. 5)

Bildungsteilzeit

Die Teilnahme an Maßnahmen der Persönlichen beruflichen Weiterbildung findet außerhalb der Arbeitszeit statt.

Im Wege einer Bildungsvereinbarung gemäß § 8 können die Arbeitsvertragsparteien eine unbezahlte Freistellung (Teilzeit, ggf. mit monatlicher Aufzahlung) regeln oder eine aus einem Wertguthaben (teil-)bezahlte Freistellung vereinbaren (z. B. über verblockte Teilzeit).

Ausscheidensvereinbarung

Sofern dies durch die Art der Maßnahme der Persönlichen beruflichen Weiterbildung geboten ist, kann zwischen dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber eine Ausscheidensvereinbarung getroffen werden bei gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage auf dem vorherigen oder einem zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dieser ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz.

Förderung

Soweit sich die Betriebsparteien auf eine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 14 Ziff. 2 Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente für die Metall- und Elektroindustrie Rheinland-Pfalz (TV FlexÜ) einigen, ist dort festzulegen, welcher Anteil der Quote gemäß § 12 Ziff. 1.1 TV FlexÜ für eine Förderung verwendet wird. Für den vereinbarten Zeitraum reduziert sich der Anspruch bzw. die Quote für Altersteilzeit entsprechend.

Der Gesamtwert dieser Förderung errechnet sich gemäß § 12 Ziff. 3.2 Abs. 2 TV FlexÜ: Für jeden 0,1 %-Punkt weniger Altersteilzeit unterhalb der Quote von 4 % sind 0,02 % der tariflichen Bruttoentgeltsumme des Betriebes aufzuwenden.

Die Einzelheiten der Verteilung werden im Rahmen der Beratungen zu §§ 3 und 4 zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber erörtert und vereinbart.

§ 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 gemäß § 2 Nr. 1 bis 4 ohne wichtigen Grund ab, so kommen für ihn die Bestimmungen des § 14 MTV 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 (§ 2 Nr. 1 bis 3)

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 die in §§ 2 Nr. 7, 3 Nr. 5 des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung für die Metall- und Elektroindustrie Rheinland-Pfalz (TV Besch) genannte tarifliche Schlichtungsstelle.

b) Entwicklungsqualifizierung (§ 2 Nr. 4)

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.

c) Persönliche berufliche Weiterbildung (§ 2 Nr. 5)

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine Persönliche berufliche Weiterbildung nach § 2 Nr. 5 gilt Nr. 1 a) entsprechend, sofern eine Betriebsgröße von mehr als 200 Beschäftigten gegeben ist und der Beschäftigte eine Betriebszugehörigkeitszeit von mindestens fünf Jahren erreicht hat.

Eine streitige Entscheidung der Schlichtungsstelle 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.

2. Bei allen betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten aus diesem Tarifvertrag tritt an die Stelle der gesetzlichen Einigungsstelle die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß §§ 2 Nr. 7, 3 Nr. 5 TV Besch.

§ 8

Bildungsvereinbarung und Bildungskonto

Die Bedingungen, zu denen eine Weiterbildungsmaßnahme gemäß § 2 Nr. 4 (Entwicklungsqualifizierung) und § 2 Nr. 5 (Persönliche berufliche Weiterbildung) durchgeführt wird, sind in einer Bildungsvereinbarung zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber zu beschreiben (Nr. 1).

Für die Beschäftigten kann im Rahmen der Bildungsvereinbarung ein zweckgebundenes persönliches Bildungskonto errichtet werden (Nr. 2). Damit wird über die Auflösung eines vorher gebildeten Wertguthabens des Beschäftigten eine (Teil)Vergütung der Bildungsfreistellung ermöglicht.

1. Bildungsvereinbarung

Einigen sich Arbeitgeber und Beschäftigter auf die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme im Sinne von § 2 Nr. 4 bzw. § 2 Nr. 5, so ist eine Bildungsvereinbarung schriftlich abzuschließen.

In dieser Vereinbarung wird – soweit erforderlich – geregelt:

- Beginn und Dauer der gesamten Maßnahme einschließlich Art, Umfang und zeitlicher Lage der Freistellung zum Zwecke der Weiterbildung.
- Die Einrichtung und die Bedingungen eines Bildungskontos gemäß Nr. 2.
- Regelungen zur Entnahme von Wertguthaben des Bildungskontos zur Verstärkung des Einkommens während der Laufzeit der gesamten Bildungsvereinbarung.
- Freistellungszeiten auch ohne vorherige Ansparzeit und gegebenenfalls ein Abbauplan zur Tilgung von Zeitschulden.
- Rätierliche monatliche Auszahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung.
- Eventuelle Maßnahmen der öffentlichen Förderung, insbesondere nach §§ 81 ff. SGB III („WeGebAU“).
- Eventuelle zusätzliche, freiwillige Leistungen des Arbeitgebers.
- Die Bedingungen der Weiterbeschäftigung nach Ende bzw. Abbruch der Maßnahme auf seinem Arbeitsplatz oder zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dies ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz.

- Verrechnung der Ansprüche aus dem Bildungsfreistellungsgesetz Rheinland-Pfalz, soweit rechtlich möglich.
- Fragen der Urlaubsgewährung und –verrechnung.

Die Gesamtdauer der Bildungsvereinbarung beträgt höchstens sieben Jahre.

Die Bildungsvereinbarung ist vor rechtsgültigem Abschluss dem Betriebsrat zur Kenntnis zu gegeben.

Der Beschäftigte hat vor Beginn der Freistellung den Nachweis der verbindlichen Anmeldung zu der Bildungsmaßnahme zu erbringen, andernfalls besteht kein Anspruch auf die Freistellung.

2. Bildungskonto (Wertguthaben)

Hierfür gelten folgende Regelungen:

In das – gemäß § 7 d Abs. 1 SGB IV in Geld zu führende – Bildungskonto werden die in der Bildungsvereinbarung vereinbarten Ansparzeiten als Wertguthaben eingebucht.

Zusätzlich können auf Verlangen des Beschäftigten ganz oder teilweise Ansprüche auf zusätzliche Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung eingebracht werden.

Sofern betrieblich Arbeitszeitkonten oder Langzeitkonten bestehen, kann der Beschäftigte auch Ansprüche aus diesen Konten in das Wertguthaben einbringen, soweit die betrieblichen Regelungen dies gestatten, jedoch nicht mehr als 152 Stunden pro Jahr.

Die Arbeitsvertragsparteien können auch vereinbaren, dass ein Teil der Arbeitsleistung (bis zu 10 %), mit der das Wertguthaben aufgebaut werden soll, erst nach der Freistellung erbracht wird. Dies gilt entsprechend für eine erst spätere Verrechnung von Entgeltbestandteilen

Die Kontobedingungen richten sich im Übrigen nach den Vorschriften für Wertguthaben gemäß §§ 7b ff. SGB IV einschließlich der Insolvenzsicherung und den entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen und steuerlichen Bestimmungen.

Bei der Kontoführung ist sicherzustellen, dass die tarifliche Entgeltentwicklung nachvollzogen wird.

In welcher Höhe der Beschäftigte aus dem vorher gebildeten Wertguthaben weitervergütet wird, ergibt sich aus der getroffenen Vereinbarung.

Die Höhe des monatlichen Entgelts aus dem Wertguthaben ist bei einer vollständigen Freistellung jedenfalls so zu bemessen, dass dieses mindestens 70 % des zuletzt erzielten Monatsentgelts entspricht (§ 7 Abs. 1a SGB IV).

3. Störfälle

Eine Auszahlung eines noch bestehenden Wertguthabens erfolgt nach Anwendung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ausnahmsweise in folgenden Fällen:

- bei Tod des Beschäftigten an einen anspruchsberechtigten Hinterbliebenen gemäß § 13 MTV.
- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- Bei einvernehmlicher vorzeitiger Beendigung der Bildungsfreistellungsvereinbarung oder fehlender Freistellung mangels Nachweises der verbindlichen Anmeldung zu der Bildungsmaßnahme gemäß Nr. 1.

Bestehen Zeitschulden, so sind diese von den Beschäftigten auf Verlangen des Arbeitgebers im Rahmen der betrieblichen, tariflichen und gesetzlichen Vorschriften nachzuarbeiten. Ist dies nicht möglich, erfolgt eine Verrechnung mit Entgeltansprüchen.

Bei unvorhersehbaren Ereignissen (z. B. langandauernde Arbeitsunfähigkeit) ist die Bildungsvereinbarung ggf. anzupassen oder aufzulösen.

§ 9

Sonderregelung für Ausgebildete

Für Ausgebildete, die nach der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden, gilt dieser Tarifvertrag mit der Maßgabe, dass die 5-Jahresfrist in § 7 Nr. 1 c) Abs. 1 entfällt.

§ 10

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.

§ 11 **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.

Die Rechte der Beschäftigten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz werden durch diesen Tarifvertrag nicht eingeschränkt.

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

§ 12 **In-Kraft-Treten und Kündigung**

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 2015 in Kraft.

Er löst den Tarifvertrag zur Qualifizierung (TV Q) vom 24. April 2006 ab. Die nach diesem Tarifvertrag begonnenen Maßnahmen werden unverändert nach den bisherigen Regelungen des TV Q fortgeführt.

Dieser Tarifvertrag kann mit dreimonatiger Frist zum Quartalsende, erstmals zum 31. Dezember 2019, gekündigt werden.

Koblenz, Frankfurt, Neustadt/Weinstraße, den 25. Februar 2015

vem. *die arbeitgeber*
M+E, Industrie- und
Dienstleistungsverband Rheinland-
Rheinessen e.V., Koblenz

Verband der Pfälzischen Metall-
und Elektroindustrie e.V.,
Neustadt/Weinstraße

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Mitte

Zwischen dem

**Verband der Metall- und Elektro-
industrie des Saarlandes e.V.**

und der

**Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Mitte**

wird folgender

Tarifvertrag Bildung (TV B)

geschlossen:

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 Arbeitnehmer im Betrieb.

Die Tarifvertragsparteien setzen sich mit Blick auf die demographischen Herausforderungen und die Steigerung der Attraktivität der Arbeit in der Metall- und Elektroindustrie gezielt dafür ein,

- Beschäftigte auf Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen,
- Beschäftigte, die einen zusätzlichen Abschluss für die berufliche Entwicklung anstreben, und
- Ausgebildete, die aufbauend auf ihrer Ausbildung einen weiteren Bildungsabschnitt nutzen wollen,

in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern.

§ 1 Geltungsbereich

Für diesen Tarifvertrag gilt der Geltungsbereich des Manteltarifvertrages der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes (MTV) in seiner jeweiligen Fassung.

§ 2 Qualifizierung

Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages sind betrieblich notwendige (Nr. 1 bis 3), betrieblich zweckmäßige (Nr. 4) sowie persönliche berufliche Weiterbildungsmaßnahmen (Nr. 5), die dazu dienen,

1. die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (**Erhaltungsqualifizierung**), oder
2. veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (**Anpassungsqualifizierung**), oder
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**), oder
4. eine andere höherwertige Arbeitsaufgabe im Betrieb übernehmen zu können (**Entwicklungsqualifizierung**), oder
5. die berufliche Entwicklung der Beschäftigten zu fördern. Diese Qualifizierung ist zwar im Grundsatz dazu geeignet, eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb oder Unternehmen ausüben zu können; es besteht jedoch aufgrund der aktuellen Beschäftigungssituation kein betrieblicher Bedarf für derartige Weiterbildungsmaßnahmen (**Persönliche berufliche Weiterbildung**).

§ 3 Feststellung des betrieblichen und persönlichen Qualifikationsbedarfs

1. Unterrichtung über Veränderungen

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. Betrieblicher Qualifikationsbedarf

Auf der Grundlage der geplanten und erwarteten Veränderungen des Betriebes ist der künftige betriebliche Qualifikationsbedarf vom Arbeitgeber festzustellen und mit dem Betriebsrat zu beraten. Dabei ist insbesondere die Sicherung und Förderung der Beschäftigung von an- und ungelernten Beschäftigten zu berücksichtigen.

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.

3. Persönlicher Qualifikationsbedarf

Hinsichtlich der Maßnahmen gemäß § 2 Nr. 5 (Persönliche berufliche Weiterbildung) soll der Betriebsrat mindestens einmal jährlich Weiterbildungswünsche der Beschäftigten ermitteln und diese dokumentieren.

4. **Vorschläge des Betriebsrates**

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.

5. **Qualifizierungsplan**

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen auf Grundlage der Erkenntnisse von Nr. 1 bis 4 einen jährlichen Qualifizierungsplan vereinbaren.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Beschäftigten die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Qualifikationsmaßnahmen ermöglicht wird.

Dabei sollen nach Möglichkeit und Notwendigkeit spezielle Programme und abschlussorientierte Weiterbildungen zur Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter vereinbart werden.

Sie haben dabei auch die Belange älterer Beschäftigter, Teilzeitbeschäftigter und von Beschäftigten mit Familienpflichten 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 gemäß § 97 Abs. 2 BetrVG mitzubestimmen.

§ 4

Individuelle Qualifizierungsgespräche

1. Organisation durch die Betriebsparteien

Auf der Grundlage des gemäß § 3 festgestellten betrieblichen und persönlichen Qualifizierungsbedarfs bzw. des vereinbarten Qualifizierungsplans 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.

2. Persönliches Gespräch

In dem Qualifizierungsgespräch wird zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber gemeinsam festgestellt, ob und welcher konkrete individuelle Qualifizierungsbedarf besteht und wie dieser umgesetzt werden kann. Hierzu soll der Beschäftigte konkrete Vorschläge machen.

Soweit ein individueller Qualifizierungsbedarf anerkannt wird, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen und ihre Durchführung vereinbart.

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, die daraus resultierenden notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen oder den Inhalt der Bildungsvereinbarung gemäß § 8 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 Durchführungskosten der Maßnahmen im Sinne von § 2 Nr. 1 bis 4 werden – soweit sie nicht von Dritten übernommen werden – vom Arbeitgeber getragen.

Die Durchführungskosten von Maßnahmen im Sinne von § 2 Nr. 5 trägt – soweit sie nicht von Dritten übernommen werden – grundsätzlich der Beschäftigte.

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme gemäß § 2 Nr. 1 bis 4 wird vom Arbeitgeber dokumentiert und dem Beschäftigten in Textform bestätigt.

2. Beteiligung des Betriebsrates

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.

Arbeitgeber und Betriebsrat prüfen und unterstützen gemeinsam Anträge auf öffentliche Förderung, insbesondere solche gemäß §§ 81 ff. SGB III (WeGebAU).

3. Qualifizierungszeit

a) Betrieblich notwendige Qualifizierungen (§ 2 Nr. 1 bis 3)

Die erforderliche Qualifizierungszeit gilt als zuschlagsfrei zu vergütende oder durch bezahlte Freistellung auszugleichende Arbeitszeit im Sinne der tariflichen Bestimmungen. Die Bestimmungen des § 9 MTV zur zu vergütenden Reisezeit gelten entsprechend. Qualifizierungs- und Reisezeiten müssen nicht auf Arbeitszeitkonten gutgeschrieben werden.

b) Entwicklungsqualifizierungen (§ 2 Nr. 4)

Von der erforderlichen Qualifizierungszeit sind grundsätzlich 50 % bezahlte Arbeitszeit entsprechend a) und 50 % vom Beschäftigten als Eigenanteil in Form von zusätzlicher unbezahlter Arbeitszeit einzubringen.

Einzelheiten hierzu regelt § 8 (Bildungsvereinbarung und persönliches Bildungskonto).

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.

Die nachstehend unter lit. c) bestimmten Regelungen zur Bildungsteilzeit, Ausscheidensvereinbarung und Förderung finden im Hinblick auf den Eigenanteil des Beschäftigten entsprechende Anwendung.

c) Persönliche berufliche Weiterbildung (§ 2 Nr. 5)

Bildungsteilzeit

Die Teilnahme an Maßnahmen der Persönlichen beruflichen Weiterbildung findet außerhalb der Arbeitszeit statt.

Im Wege einer Bildungsvereinbarung gemäß § 8 können die Arbeitsvertragsparteien eine unbezahlte Freistellung (Teilzeit, ggf. mit monatlicher Aufzahlung) regeln oder eine aus einem Wertguthaben (teil-)bezahlte Freistellung vereinbaren (z. B. über verblockte Teilzeit).

Ausscheidensvereinbarung

Sofern dies durch die Art der Maßnahme der Persönlichen beruflichen Weiterbildung geboten ist, kann zwischen dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber eine Ausscheidensvereinbarung getroffen werden bei gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage auf dem vorherigen oder einem zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dieser ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz.

Förderung

Soweit sich die Betriebsparteien auf eine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 14 Ziff. 2 Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente für die Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes vom 25. Februar 2015 (TV FlexÜ) einigen, ist dort festzulegen, welcher Anteil der Quote gemäß § 12 Ziff.1.1 TV FlexÜ für eine Förderung verwendet wird. Für den vereinbarten Zeitraum reduziert sich der Anspruch bzw. die Quote für Altersteilzeit entsprechend.

Der Gesamtwert dieser Förderung errechnet sich gemäß § 12 Ziff.3.2 Abs. 2 TV FlexÜ: Für jeden 0,1 %-Punkt weniger Altersteilzeit unterhalb der Quote von 4 % sind 0,02 % der tariflichen Bruttoentgeltsumme des Betriebes aufzuwenden.

Die Einzelheiten der Verteilung werden im Rahmen der Beratungen zu §§ 3 und 4 zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber erörtert und vereinbart.

§ 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 gemäß § 2 Nr. 1 bis 4 ohne wichtigen Grund ab, so kommen für ihn die Bestimmungen des § 15 MTV 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 (§ 2 Nr. 1 bis 3)

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 die in §§ 2 Nr. 7, 3 Nr. 5 des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung (TV Besch) genannte tarifliche Schlichtungsstelle.

b) Entwicklungsqualifizierung (§ 2 Nr. 4)

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.

c) Persönliche berufliche Weiterbildung (§ 2 Nr. 5)

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine Persönliche berufliche Weiterbildung nach § 2 Nr. 5 gilt Nr. 1 a) entsprechend, sofern eine Betriebsgröße von mehr als 200 Beschäftigten gegeben ist und der Beschäftigte eine Betriebszugehörigkeitszeit von mindestens fünf Jahren erreicht hat.

Eine streitige Entscheidung der Schlichtungsstelle 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.

2. Bei allen betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten aus diesem Tarifvertrag tritt an die Stelle der gesetzlichen Einigungsstelle die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß §§ 2 Nr. 7, 3 Nr. 5 TV Besch.

§ 8

Bildungsvereinbarung und Bildungskonto

Die Bedingungen, zu denen eine Weiterbildungsmaßnahme gemäß § 2 Nr. 4 (Entwicklungsqualifizierung) und § 2 Nr. 5 (Persönliche berufliche Weiterbildung) durchgeführt wird, sind in einer Bildungsvereinbarung zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber zu beschreiben (Nr. 1).

Für die Beschäftigten kann im Rahmen der Bildungsvereinbarung ein zweckgebundenes persönliches Bildungskonto errichtet werden (Nr. 2). Damit wird über die Auflösung eines vorher gebildeten Wertguthabens des Beschäftigten eine (Teil)Vergütung der Bildungsfreistellung ermöglicht.

1. Bildungsvereinbarung

Einigen sich Arbeitgeber und Beschäftigter auf die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme im Sinne von § 2 Nr. 4 bzw. § 2 Nr. 5, so ist eine Bildungsvereinbarung schriftlich abzuschließen.

In dieser Vereinbarung wird – soweit erforderlich – geregelt:

- Beginn und Dauer der gesamten Maßnahme einschließlich Art, Umfang und zeitlicher Lage der Freistellung zum Zwecke der Weiterbildung.
- Die Einrichtung und die Bedingungen eines Bildungskontos gemäß Nr. 2.
- Regelungen zur Entnahme von Wertguthaben des Bildungskontos zur Verstetigung des Einkommens während der Laufzeit der gesamten Bildungsvereinbarung.

- Freistellungszeiten auch ohne vorherige Ansparzeit und gegebenenfalls ein Abbauplan zur Tilgung von Zeitschulden.
- Rätierliche monatliche Auszahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung.
- Eventuelle Maßnahmen der öffentlichen Förderung, insbesondere nach §§ 81 ff. SGB III (WeGebAU).
- Eventuelle zusätzliche, freiwillige Leistungen des Arbeitgebers.
- Die Bedingungen der Weiterbeschäftigung nach Ende bzw. Abbruch der Maßnahme auf seinem Arbeitsplatz oder zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dies ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz.
- Verrechnung der Ansprüche aus dem Saarländischen Bildungsfreistellungsgesetz, soweit rechtlich möglich.
- Fragen der Urlaubsgewährung und -verrechnung.

Die Gesamtdauer der Bildungsvereinbarung beträgt höchstens sieben Jahre.

Die Bildungsvereinbarung ist vor rechtsgültigem Abschluss dem Betriebsrat zur Kenntnis zu geben.

Der Beschäftigte hat vor Beginn der Freistellung den Nachweis der verbindlichen Anmeldung zu der Bildungsmaßnahme zu erbringen, andernfalls besteht kein Anspruch auf die Freistellung.

2. Bildungskonto (Wertguthaben)

Hierfür gelten folgende Regelungen:

In das – gemäß § 7 d Abs. 1 SGB IV in Geld zu führende – Bildungskonto werden die in der Bildungsvereinbarung vereinbarten Ansparzeiten als Wertguthaben eingebucht.

Zusätzlich können auf Verlangen des Beschäftigten ganz oder teilweise Ansprüche auf zusätzliche Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung eingebracht werden.

Sofern betrieblich Arbeitszeitkonten oder Langzeitkonten bestehen, kann der Beschäftigte auch Ansprüche aus diesen Konten in das Wertguthaben einbringen, soweit die betrieblichen Regelungen dies gestatten, jedoch nicht mehr als 152 Stunden pro Jahr.

Die Arbeitsvertragsparteien können auch vereinbaren, dass ein Teil der Arbeitsleistung (bis zu 10 %), mit der das Wertguthaben aufgebaut werden soll, erst nach der Freistellung erbracht wird. Dies gilt entsprechend für eine erst spätere Verrechnung von Entgeltbestandteilen.

Die Kontobedingungen richten sich im Übrigen nach den Vorschriften für Wertguthaben gemäß §§ 7b ff. SGB IV einschließlich der Insolvenzsicherung und den entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen und steuerlichen Bestimmungen.

Bei der Kontoführung ist sicherzustellen, dass die tarifliche Entgeltentwicklung nachvollzogen wird.

In welcher Höhe der Beschäftigte aus dem vorher gebildeten Wertguthaben weitervergütet wird, ergibt sich aus der getroffenen Vereinbarung.

Die Höhe des monatlichen Entgelts aus dem Wertguthaben ist bei einer vollständigen Freistellung jedenfalls so zu bemessen, dass dieses mindestens 70 % des zuletzt erzielten Monatsentgelts entspricht (§ 7 Abs. 1a SGB IV).

3. Störfälle

Eine Auszahlung eines noch bestehenden Wertguthabens erfolgt nach Anwendung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ausnahmsweise in folgenden Fällen:

- Bei Tod des Beschäftigten an einen anspruchsberechtigten Hinterbliebenen gemäß § 14 MTV.
- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- Bei einvernehmlicher vorzeitiger Beendigung der Bildungsfreistellungsvereinbarung oder fehlender Freistellung mangels Nachweises der verbindlichen Anmeldung zu der Bildungsmaßnahme gemäß Nr. 1.

Bestehen Zeitschulden, so sind diese von den Beschäftigten auf Verlangen des Arbeitgebers im Rahmen der betrieblichen, tariflichen und gesetzlichen Vorschriften nachzuarbeiten. Ist dies nicht möglich, erfolgt eine Verrechnung mit Entgeltansprüchen.

Bei unvorhersehbaren Ereignissen (z. B. langandauernde Arbeitsunfähigkeit) ist die Bildungsvereinbarung ggfs. anzupassen oder aufzulösen.

§ 9

Sonderregelung für Ausgebildete

Für Ausgebildete, die nach der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden, gilt dieser Tarifvertrag mit der Maßgabe, dass die 5-Jahresfrist in § 7 Nr.1 c) Abs.1 entfällt.

§ 10

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.

§ 11

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.

Die Rechte der Beschäftigten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz werden durch diesen Tarifvertrag nicht eingeschränkt.

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

§ 12 In-Kraft-Treten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 2015 in Kraft.

Er löst den Tarifvertrag zur Qualifizierung (TV Q) vom 24. April 2006 ab. Die nach diesem Tarifvertrag begonnenen Maßnahmen werden unverändert nach den bisherigen Regelungen des Tarifvertrages zur Qualifizierung fortgeführt.

Dieser Tarifvertrag kann mit dreimonatiger Frist zum Quartalsende, erstmals zum 31. Dezember 2019, gekündigt werden.

Frankfurt am Main/Saarbrücken, den 25. Februar 2015

Verband der Metall- und Elektro-
industrie des Saarlandes e.V.

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Mitte

Zwischen dem

Verband der Metall- und Elektro-Industrie in Thüringen e. V.

und der

**Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Mitte**

wird folgender

Tarifvertrag Bildung (TV B)

geschlossen:

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 Arbeitnehmer im Betrieb.

Die Tarifvertragsparteien setzen sich mit Blick auf die demographischen Herausforderungen und die Steigerung der Attraktivität der Arbeit in der Metall- und Elektroindustrie gezielt dafür ein,

- Beschäftigte auf Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen,
- Beschäftigte, die einen zusätzlichen Abschluss für die berufliche Entwicklung anstreben, und
- Ausgebildete, die aufbauend auf ihrer Ausbildung einen weiteren Bildungsabschnitt nutzen wollen,

in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern.

§ 1 Geltungsbereich

Für diesen Tarifvertrag gilt der Geltungsbereich des Manteltarifvertrages der Thüringer Metall- und Elektroindustrie (MTV) in seiner jeweiligen Fassung.

§ 2 Qualifizierung

Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages sind betrieblich notwendige (Nr. 1 bis 3), betrieblich zweckmäßige (Nr. 4) sowie persönliche berufliche Weiterbildungsmaßnahmen (Nr. 5), die dazu dienen,

1. die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (**Erhaltungsqualifizierung**), oder
2. veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (**Anpassungsqualifizierung**), oder
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**), oder
4. eine andere höherwertige Arbeitsaufgabe im Betrieb übernehmen zu können (**Entwicklungsqualifizierung**), oder
5. die berufliche Entwicklung der Beschäftigten zu fördern. Diese Qualifizierung ist zwar im Grundsatz dazu geeignet, eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb oder Unternehmen ausüben zu können; es besteht jedoch aufgrund der aktuellen Beschäftigungssituation kein betrieblicher Bedarf für derartige Weiterbildungsmaßnahmen (**Persönliche berufliche Weiterbildung**).

§ 3 Feststellung des betrieblichen und persönlichen Qualifikationsbedarfs

1. Unterrichtung über Veränderungen

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. Betrieblicher Qualifikationsbedarf

Auf der Grundlage der geplanten und erwarteten Veränderungen des Betriebes ist der künftige betriebliche Qualifikationsbedarf vom Arbeitgeber festzustellen und mit dem Betriebsrat zu beraten. Dabei ist insbesondere die Sicherung und Förderung der Beschäftigung von an- und ungelerten Beschäftigten zu berücksichtigen.

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.

3. Persönlicher Qualifikationsbedarf

Hinsichtlich der Maßnahmen gemäß § 2 Nr. 5 (persönliche berufliche Weiterbildung) soll der Betriebsrat mindestens einmal jährlich Weiterbildungswünsche der Beschäftigten ermitteln und diese dokumentieren.

4. Vorschläge des Betriebsrates

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.

5. Qualifizierungsplan

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen auf Grundlage der Erkenntnisse von Nr. 1 bis 4 einen jährlichen Qualifizierungsplan vereinbaren.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Beschäftigten die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Qualifikationsmaßnahmen ermöglicht wird.

Dabei sollen nach Möglichkeit und Notwendigkeit spezielle Programme und abschlussorientierte Weiterbildungen zur Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter vereinbart werden.

Sie haben dabei auch die Belange älterer Beschäftigter, Teilzeitbeschäftigter und von Beschäftigten mit Familienpflichten 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

1. Organisation durch die Betriebsparteien

Auf der Grundlage des gemäß § 3 festgestellten betrieblichen und persönlichen Qualifizierungsbedarfs bzw. des vereinbarten Qualifizierungsplans 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.

2. Persönliches Gespräch

In dem Qualifizierungsgespräch wird zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber gemeinsam festgestellt, ob und welcher konkrete individuelle Qualifizierungsbedarf besteht und wie dieser umgesetzt werden kann. Hierzu soll der Beschäftigte konkrete Vorschläge machen.

Soweit ein individueller Qualifizierungsbedarf anerkannt wird, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen und ihre Durchführung vereinbart.

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, die daraus resultierenden notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen oder den Inhalt der Bildungsvereinbarung gemäß § 8 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 Durchführungskosten der Maßnahmen im Sinne von § 2 Nr. 1 bis 4 werden - soweit sie nicht von Dritten übernommen werden - vom Arbeitgeber getragen.

Die Durchführungskosten von Maßnahmen im Sinne von § 2 Nr. 5 trägt - soweit sie nicht von Dritten übernommen werden - grundsätzlich der Beschäftigte.

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme gem. § 2 Nr. 1 bis 4 wird vom Arbeitgeber dokumentiert und dem Beschäftigten in Textform bestätigt.

2. Beteiligung des Betriebsrates

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.

Arbeitgeber und Betriebsrat prüfen und unterstützen gemeinsam Anträge auf öffentliche Fördermittel, insbesondere solche gemäß § 81 ff SGB III (WeGebAU).

3. Qualifizierungszeit

a) Betrieblich notwendige Qualifizierungen (§ 2 Nr. 1 bis 3)

Die erforderliche Qualifizierungszeit gilt als zuschlagsfrei zu vergütende oder durch bezahlte Freistellung auszugleichende Arbeitszeit im Sinne der tariflichen Bestimmungen. Die Bestimmungen des § 8 MTV zur zu vergütenden Reisezeit gelten entsprechend. Qualifizierungs- und Reisezeiten müssen nicht auf Arbeitszeitkonten gutgeschrieben werden.

b) Entwicklungsqualifizierungen (§ 2 Nr. 4)

Von der erforderlichen Qualifizierungszeit sind grundsätzlich 50 % bezahlte Arbeitszeit entsprechend a) und 50 % vom Beschäftigten als Eigenanteil in Form von zusätzlicher unbezahlter Arbeitszeit einzubringen.

Einzelheiten hierzu regelt § 8 (Bildungsvereinbarung und persönliches Bildungskonto).

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.

Die nachstehend unter lit. c) bestimmten Regelungen zur Bildungsteilzeit, Ausscheidensvereinbarung und Förderung finden im Hinblick auf den Eigenanteil des Beschäftigten entsprechende Anwendung.

c) Persönliche berufliche Weiterbildung (§ 2 Nr. 5)

Bildungsteilzeit

Die Teilnahme an Maßnahmen der Persönlichen beruflichen Weiterbildung findet außerhalb der Arbeitszeit statt.

Im Wege einer Bildungsvereinbarung gem. § 8 können die Arbeitsvertragsparteien eine unbezahlte Freistellung (Teilzeit, ggf. mit monatlicher Aufzahlung) regeln oder eine aus einem Wertguthaben (teil-)bezahlte Freistellung vereinbaren (z. B. über verblockte Teilzeit).

Ausscheidensvereinbarung

Sofern dies durch die Art der Maßnahme der Persönlichen beruflichen Weiterbildung geboten ist, kann zwischen dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber eine Ausscheidensvereinbarung getroffen werden bei gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage auf dem vorherigen oder einem zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dieser ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz.

Förderung

Soweit sich die Betriebsparteien auf eine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 14 Ziff. 2 Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente für die Thüringer Metall- und Elektroindustrie vom 26. Februar 2015 (TV FlexÜ) einigen, ist dort festzulegen, welcher Anteil der Quote gem. § 12 Ziff. 1.1 TV FlexÜ für eine Förderung verwendet wird. Für den vereinbarten Zeitraum reduziert sich der Anspruch bzw. die Quote auf Altersteilzeit entsprechend.

Der Gesamtwert dieser Förderung errechnet sich gem. § 12 Ziff. 3.2 Abs. 2 TV FlexÜ: Für jeden 0,1 %-Punkt weniger Altersteilzeit unterhalb der Quote von 4 % sind 0,02 % der tariflichen Bruttoentgeltsumme des Betriebes aufzuwenden.

Die Einzelheiten der Verteilung werden im Rahmen der Beratungen zu §§ 3 und 4 zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber erörtert und vereinbart.

§ 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 gem. § 2 Nr. 1 bis 4 ohne wichtigen Grund ab, so kommen für ihn die Bestimmungen des § 16 MTV 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 (§ 2 Nr. 1 bis 3)

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 die in § 3 Ziff. 7 des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau genannte tarifliche Schiedsstelle.

b) Entwicklungsqualifizierung (§ 2 Nr. 4)

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.

c) Persönliche berufliche Weiterbildung (§ 2 Nr. 5)

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine Persönliche berufliche Weiterbildung nach § 2 Nr. 5 gilt Nr. 1 a) entsprechend, sofern eine Betriebsgröße von mehr als 200 Beschäftigten gegeben ist und der Beschäftigte eine Betriebszugehörigkeitszeit von mindestens fünf Jahren erreicht hat.

Eine streitige Entscheidung der Schlichtungsstelle 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.

2. Bei allen betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten aus diesem Tarifvertrag tritt an die Stelle der gesetzlichen Einigungsstelle die in § 3 Ziff. 7 des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau genannte tarifliche Schiedsstelle.

§ 8

Bildungsvereinbarung und Bildungskonto

Die Bedingungen, zu denen eine Weiterbildungsmaßnahme gemäß § 2 Nr. 4 (Entwicklungsqualifizierung) und § 2 Nr. 5 (Persönliche berufliche Weiterbildung) durchgeführt wird, sind in einer Bildungsvereinbarung zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber zu beschreiben (Nr. 1).

Für die Beschäftigten kann im Rahmen der Bildungsvereinbarung ein zweckgebundenes persönliches Bildungskonto errichtet werden (Nr. 2). Damit wird über die Auflösung eines vorher gebildeten Wertguthabens des Beschäftigten eine (Teil)Vergütung der Bildungsfreistellung ermöglicht.

1. Bildungsvereinbarung

Einigen sich Arbeitgeber und Beschäftigter auf die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme im Sinne von § 2 Nr. 4 bzw. § 2 Nr. 5, so ist eine Bildungsvereinbarung schriftlich abzuschließen.

In dieser Vereinbarung wird - soweit erforderlich - geregelt:

- Beginn und Dauer der gesamten Maßnahme einschließlich Art, Umfang und zeitlicher Lage der Freistellung zum Zwecke der Weiterbildung.
- Die Einrichtung und die Bedingungen eines Bildungskontos gem. Nr. 2.
- Regelungen zur Entnahme von Wertguthaben des Bildungskontos zur Verstetigung des Einkommens während der Laufzeit der gesamten Bildungsvereinbarung.

- Freistellungszeiten auch ohne vorherige Ansparzeit und gegebenenfalls ein Abbauplan zur Tilgung von Zeitschulden.
- Ratiertliche monatliche Auszahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung.
- Eventuelle Maßnahmen der öffentlichen Förderung, insbesondere nach §§ 81 ff. SGB III (WeGebAU).
- Eventuelle zusätzliche, freiwillige Leistungen des Arbeitgebers.
- Die Bedingungen der Weiterbeschäftigung nach Ende bzw. Abbruch der Maßnahme auf seinem Arbeitsplatz oder zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dies ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz.
- Verrechnung der Ansprüche aus einem Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz über den Anspruch auf bezahlte Bildungsfreistellung, soweit rechtlich möglich.
- Fragen der Urlaubsgewährung und -verrechnung.

Die Gesamtdauer der Bildungsvereinbarung beträgt höchstens sieben Jahre.

Die Bildungsvereinbarung ist vor rechtsgültigem Abschluss dem Betriebsrat zur Kenntnis zu geben.

Der Beschäftigte hat vor Beginn der Freistellung den Nachweis der verbindlichen Anmeldung zu der Bildungsmaßnahme zu erbringen, andernfalls besteht kein Anspruch auf die Freistellung.

2. Bildungskonto (Wertguthaben)

Hierfür gelten folgende Regelungen:

In das - gem. § 7 d Abs. 1 SGB IV in Geld zu führende - Bildungskonto werden die in der Bildungsvereinbarung vereinbarten Ansparzeiten als Wertguthaben eingebucht.

Zusätzlich können auf Verlangen des Beschäftigten ganz oder teilweise Ansprüche auf zusätzliche Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung eingebracht werden.

Sofern betrieblich Arbeitszeitkonten oder Langzeitkonten bestehen, kann der Beschäftigte auch Ansprüche aus diesen Konten in das Wertguthaben einbringen, soweit die betrieblichen Regelungen dies gestatten, jedoch nicht mehr als 152 Stunden pro Jahr.

Die Arbeitsvertragsparteien können auch vereinbaren, dass ein Teil der Arbeitsleistung (bis zu 10 %), mit der das Wertguthaben aufgebaut werden soll, erst nach der Freistellung erbracht wird. Dies gilt entsprechend für eine erst spätere Verrechnung von Entgeltbestandteilen.

Die Kontobedingungen richten sich im Übrigen nach den Vorschriften für Wertguthaben gemäß §§ 7b ff. SGB IV einschließlich der Insolvenzsicherung und den entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen und steuerlichen Bestimmungen.

Bei der Kontoführung ist sicherzustellen, dass die tarifliche Entgeltentwicklung nachvollzogen wird.

In welcher Höhe der Beschäftigte aus dem vorher gebildeten Wertguthaben weitervergütet wird, ergibt sich aus der getroffenen Vereinbarung.

Die Höhe des monatlichen Entgelts aus dem Wertguthaben ist bei einer vollständigen Freistellung jedenfalls so zu bemessen, dass dieses mindestens 70 % des zuletzt erzielten Monatsentgelts entspricht (§ 7 Abs. 1a SGB IV).

3. Störfälle

Eine Auszahlung eines noch bestehenden Wertguthabens erfolgt nach Anwendung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ausnahmsweise in folgenden Fällen:

- Bei Tod des Beschäftigten an einen anspruchsberechtigten Hinterbliebenen gemäß § 13 MTV.
- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- Bei einvernehmlicher vorzeitiger Beendigung der Bildungsfreistellungsvereinbarung oder fehlender Freistellung mangels Nachweises der verbindlichen Anmeldung zu der Bildungsmaßnahme gem. Nr. 1.

Bestehen Zeitschulden, so sind diese von den Beschäftigten auf Verlangen des Arbeitgebers im Rahmen der betrieblichen, tariflichen und gesetzlichen Vorschriften nachzuarbeiten. Ist dies nicht möglich, erfolgt eine Verrechnung mit Entgeltansprüchen.

Bei unvorhersehbaren Ereignissen (z. B. langandauernde Arbeitsunfähigkeit) ist die Bildungsvereinbarung ggfs. anzupassen oder aufzulösen.

§ 9 Sonderregelung für Ausgebildete

Für Ausgebildete, die nach der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden, gilt dieser Tarifvertrag mit der Maßgabe, dass die 5-Jahresfrist in § 7 Nr. 1 c) Abs. 1 entfällt.

§ 10 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.

§ 11 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.

Die Rechte der Beschäftigten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz werden durch diesen Tarifvertrag nicht eingeschränkt.

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

§ 12 In-Kraft-Treten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 2015 in Kraft.

Er löst den Tarifvertrag zur Qualifizierung (TV Q) vom 24. April 2006 ab. Die nach diesem Tarifvertrag begonnenen Maßnahmen werden unverändert nach den bisherigen Regelungen des Tarifvertrages zur Qualifizierung fortgeführt.

Dieser Tarifvertrag kann mit dreimonatiger Frist zum Quartalsende, erstmals zum 31. Dezember 2019, gekündigt werden.

Jena, den 26. Februar 2015

**Verband der Metall- und Elektro-
Industrie in Thüringen e. V.**

**Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Mitte**

Tarifvertrag Bildung (TV B)

**für die Beschäftigten
in der**

niedersächsischen Metallindustrie

vom 27. Februar 2015

gültig ab 1. April 2015

**Verband der Metallindustriellen
Niedersachsen e.V.**

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

Zwischen dem

**Verband der Metallindustriellen
Niedersachsen e.V.**

und der

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

wird folgender

Tarifvertrag Bildung

geschlossen:

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 Arbeitnehmer im Betrieb.

Die Tarifvertragsparteien setzen sich mit Blick auf die demographischen Herausforderungen und die Steigerung der Attraktivität der Arbeit in der Metall- und Elektroindustrie gezielt dafür ein,

- Beschäftigte auf Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen,
- Beschäftigte, die einen zusätzlichen Abschluss für die berufliche Entwicklung anstreben und
- Ausgebildete, die aufbauend auf ihrer Ausbildung einen weiteren Bildungsabschnitt nutzen wollen

in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern.

§ 1

Geltungsbereich

Für diesen Tarifvertrag gilt der Geltungsbereich des Manteltarifvertrages (MTV).

§ 2

Qualifizierung

Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages sind betrieblich notwendige (Ziff. 1 bis 3), betrieblich zweckmäßige (Ziff. 4) sowie persönliche berufliche Weiterbildungsmaßnahmen (Ziff. 5), die dazu dienen:

1. die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (**Erhaltungsqualifizierung**), oder
2. veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (**Anpassungsqualifizierung**), oder
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**), oder
4. eine andere höherwertige Arbeitsaufgabe im Betrieb übernehmen zu können (**Entwicklungsqualifizierung**), oder
5. die berufliche Entwicklung der Beschäftigten zu fördern. Diese Qualifizierung ist zwar im Grundsatz dazu geeignet, eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb oder Unternehmen ausüben zu können; es besteht jedoch aufgrund der aktuellen Beschäftigungssituation kein betrieblicher Bedarf für derartige Weiterbildungsmaßnahmen (**persönliche berufliche Weiterbildung**).

§ 3

Feststellung des betrieblichen und persönlichen Qualifikationsbedarfs

(1) Unterrichtung über Veränderungen

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) Betrieblicher Qualifikationsbedarf

Auf der Grundlage der geplanten und erwarteten Veränderungen des Betriebes ist der künftige betriebliche Qualifikationsbedarf vom Arbeitgeber festzustellen und mit

dem Betriebsrat zu beraten. Dabei ist insbesondere die Sicherung und Förderung der Beschäftigung von an- und ungelerten Beschäftigten zu berücksichtigen.

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.

(3) Persönlicher Qualifikationsbedarf

Hinsichtlich der Maßnahmen gemäß § 2 Ziff. 5 (persönliche berufliche Weiterbildung) soll der Betriebsrat mindestens einmal jährlich Weiterbildungswünsche der Beschäftigten ermitteln und diese dokumentieren.

(4) Vorschläge des Betriebsrates

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.

(5) Qualifizierungsplan

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen auf Grundlage der Erkenntnisse von Ziffer 3 bis 4 einen jährlichen Qualifizierungsplan vereinbaren.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Beschäftigten die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Qualifikationsmaßnahmen ermöglicht wird.

Dabei sollen nach Möglichkeit und Notwendigkeit spezielle Programme und abschlussorientierte Weiterbildungen zur Qualifizierung an- und ungelerner Beschäftigter vereinbart werden.

Sie haben dabei auch die Belange älterer Beschäftigter, Teilzeitbeschäftigter und von Beschäftigten mit Familienpflichten 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

(1) Organisation durch die Betriebsparteien

Auf der Grundlage des gemäß § 3 festgestellten betrieblichen und persönlichen Qualifizierungsbedarfs bzw. des vereinbarten Qualifizierungsplans 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.

(2) Persönliches Gespräch

In dem Qualifizierungsgespräch wird zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber gemeinsam festgestellt, ob und welcher konkrete individuelle Qualifizierungsbedarf besteht und wie dieser umgesetzt werden kann. Hierzu soll der Beschäftigte konkrete Vorschläge machen.

Soweit ein individueller Qualifizierungsbedarf anerkannt wird, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen und ihre Durchführung vereinbart. 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, die daraus resultierenden notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen oder den Inhalt der Bildungsvereinbarung gemäß § 8 erzielt, gelten § 6 und § 7 Ziff. 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 Durchführungskosten der Maßnahmen im Sinne von § 2 Ziff. 1 bis 4 werden - soweit sie nicht von Dritten übernommen werden - vom Arbeitgeber getragen:

Die Durchführungskosten von Maßnahmen im Sinne von § 2 Ziff. 5 trägt - soweit sie nicht von Dritten übernommen werden - grundsätzlich der Beschäftigte.

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme gem. § 2 Ziff. 1 bis 4 wird vom Arbeitgeber dokumentiert und dem Beschäftigten in Textform bestätigt.

(2) Beteiligung des Betriebsrates

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 Ziff. 2 entsprechend.

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

Arbeitgeber und Betriebsrat prüfen und unterstützen gemeinsam Anträge auf öffentliche Förderung, insbesondere solche gemäß § 81 ff SGB III (WeGebAU).

(3) Qualifizierungszeit

a) Betrieblich notwendige Qualifizierungen (§ 2 Ziff. 1 bis 3)

Die erforderliche Qualifizierungszeit gilt als zuschlagsfrei zu vergütende oder durch bezahlte Freistellung auszugleichende Arbeitszeit im Sinne der tariflichen Bestimmungen. Die Bestimmungen des § 21 MTV zur zu vergütenden Reisezeit gelten entsprechend. Qualifizierungs- und Reisezeiten müssen nicht auf Arbeitszeitkonten gutgeschrieben werden.

b) Entwicklungsqualifizierungen (§ 2 Ziff. 4)

Von der erforderlichen Qualifizierungszeit sind grundsätzlich 50 % bezahlte Arbeitszeit entsprechend a) und 50 % vom Beschäftigten als Eigenanteil in Form von zusätzlicher unbezahlter Arbeitszeit einzubringen.

Einzelheiten hierzu regelt § 8 (Bildungsvereinbarung und persönliches Bildungskonto).

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.

Die nachstehend unter 1 c) bestimmten Regelungen zur Bildungsteilzeit, Ausscheidensvereinbarung und Förderung finden im Hinblick auf den Eigenanteil des Beschäftigten entsprechende Anwendung.

c) Persönliche berufliche Weiterbildung (§ 2 Ziff. 5)

Bildungsteilzeit

Die Teilnahme an Maßnahmen der persönlichen beruflichen Weiterbildung findet außerhalb der Arbeitszeit statt.

Im Wege einer Bildungsvereinbarung gem. § 8 können die Arbeitsvertragsparteien eine unbezahlte Freistellung (Teilzeit, ggf. mit monatlicher Aufzahlung) regeln oder eine aus einem Wertguthaben (teil-)bezahlte Freistellung vereinbaren (z. B. über verblockte Teilzeit).

Ausscheidensvereinbarung

Sofern dies durch die Art der Maßnahme der persönlichen beruflichen Weiterbildung geboten ist, kann zwischen dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber eine Ausscheidensvereinbarung getroffen werden bei gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage auf dem vorherigen oder einem zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dieser ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz.

Förderung

Soweit sich die Betriebsparteien auf eine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 14 Ziff. 2 TV FlexÜ einigen, ist dort festzulegen, welcher Anteil der Quote gem. § 12 I Ziff. 1 TV FlexÜ für eine Förderung verwendet wird. Für den vereinbarten

Zeitraum reduziert sich der Anspruch bzw. die Quote für Altersteilzeit entsprechend.

Der Gesamtwert dieser Förderung errechnet sich gem. § 12 III Ziff. 2 TV FlexÜ. Für jeden 0,1 %-Punkt weniger Altersteilzeit unterhalb der Quote von 4 % sind 0,02 % der tariflichen Bruttoentgeltsumme des Betriebes aufzuwenden. Die Einzelheiten der Verteilung werden im Rahmen der Beratungen zu §§ 3 und 4 zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber erörtert und vereinbart.

§ 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 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 (§ 2 Ziff. 1 bis 3)

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine betrieblich notwendige Qualifizierung nach § 2 Ziff. 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 – die tarifliche Schlichtungsstelle gem. § 30 Ziff. (1) MTV.

b) Entwicklungsqualifizierung (§ 2 Ziff. 4)

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine betrieblich zweckmäßige Qualifizierung nach

§ 2 Ziff. 4 gilt Ziff. 1 a) entsprechend, sofern eine Betriebsgröße von mehr als 50 Beschäftigten gegeben ist und der Beschäftigte eine Betriebszugehörigkeitszeit von mindestens 2 Jahren erreicht hat.

c) Persönliche berufliche Weiterbildung (§ 2 Ziff. 5)

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine persönliche berufliche Weiterbildung nach § 2 Ziff. 5) gilt Ziff. 1 a) entsprechend, sofern eine Betriebsgröße von mehr als 200 Beschäftigten gegeben ist und der Beschäftigte eine Betriebszugehörigkeitszeit von mindestens 5 Jahren erreicht hat.

Eine streitige Entscheidung der Schlichtungsstelle gem. § 30 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.

§ 8

Bildungsvereinbarung und Bildungskonto

Die Bedingungen, zu denen eine Weiterbildungsmaßnahme gemäß § 2 Ziff. 4 (Entwicklungsqualifizierung) und § 2 Ziff. 5 (Bildungsteilzeit für die persönliche berufliche Weiterbildung) durchgeführt wird, sind in einer Bildungsvereinbarung zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber zu beschreiben (Ziff. 1).

Für die Beschäftigten kann im Rahmen der Bildungsvereinbarung ein zweckgebundenes persönliches Bildungskonto errichtet werden (Ziff. 2). Damit wird über die Auflösung eines vorher gebildeten Wertguthabens des Beschäftigten eine (Teil)Vergütung der Bildungsfreistellung ermöglicht.

(1) Bildungsvereinbarung

Einigen sich Arbeitgeber und Beschäftigter auf die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme im Sinne von § 2 Ziff. 4 bzw. § 2 Ziff. 5, so ist eine Bildungsvereinbarung schriftlich abzuschließen.

In dieser Vereinbarung wird - soweit erforderlich - geregelt:

- Beginn und Dauer der gesamten Maßnahme einschließlich Art, Umfang und zeitlicher Lage der Freistellung zum Zwecke der Weiterbildung
- die Einrichtung und die Bedingungen eines Bildungskontos gem. Ziff. 2

- Regelungen zur Entnahme von Wertguthaben des Bildungskontos zur Versteigerung des Einkommens während der Laufzeit der gesamten Bildungsvereinbarung
- Freistellungszeiten auch ohne vorherige Ansparzeit und gegebenenfalls ein Abbauplan zur Tilgung von Zeitschulden
- rätierlich monatliche Auszahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung
- eventuelle Maßnahmen der öffentlichen Förderung, insbesondere nach § 81 ff SGB III („WeGebAU“)
- eventuelle zusätzliche, freiwillige Leistungen des Arbeitgebers
- die Bedingungen der Weiterbeschäftigung nach Ende bzw. Abbruch der Maßnahme auf seinem Arbeitsplatz oder zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dies ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz
- Verrechnung der Ansprüche aus dem Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz soweit rechtlich möglich
- Fragen der Urlaubsgewährung und -verrechnung

Die Gesamtdauer der Bildungsvereinbarung beträgt höchstens sieben Jahre. Die Bildungsvereinbarung ist vor rechtsgültigem Abschluss dem Betriebsrat zur Kenntnis zu geben.

Der Beschäftigte hat vor Beginn der Freistellung den Nachweis der verbindlichen Anmeldung zu der Bildungsmaßnahme zu erbringen, andernfalls besteht kein Anspruch auf die Freistellung.

(2) Bildungskonto (Wertguthaben)

Hierfür gelten folgende Regelungen:

In das - gem. § 7d Abs. 1 SGB IV in Geld zu führende - Bildungskonto werden die in der Bildungsvereinbarung vereinbarten Ansparzeiten als Wertguthaben eingebucht.

Zusätzlich können auf Verlangen des Beschäftigten ganz oder teilweise Ansprüche auf zusätzliche Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung eingebracht werden.

Sofern betrieblich Arbeitszeitkonten bestehen, kann der Beschäftigte auch Ansprüche aus diesen Konten in das Wertguthaben einbringen, soweit die betrieblichen Regelungen dies gestatten, jedoch nicht mehr als 152 Stunden pro Jahr.

Die Arbeitsvertragsparteien können auch vereinbaren, dass ein Teil der Arbeitsleistung (bis zu 10 %), mit der das Wertguthaben aufgebaut werden soll, erst nach der Freistellung erbracht wird. Dies gilt entsprechend für eine erst spätere Verrechnung

von Entgeltbestandteilen

Die Kontobedingungen richten sich im Übrigen nach den Vorschriften für Wertguthaben gemäß § 7b ff. SGB IV einschließlich der Insolvenzversicherung und den entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen und steuerlichen Bestimmungen.

Bei der Kontoführung ist sicherzustellen, dass die tarifliche Entgeltentwicklung nachvollzogen wird.

In welcher Höhe der Beschäftigte aus dem vorher gebildeten Wertguthaben weitervergütet wird, ergibt sich aus der getroffenen Vereinbarung.

Die Höhe des monatlichen Entgelts aus dem Wertguthaben ist bei einer vollständigen Freistellung jedenfalls so zu bemessen, dass dieses mindestens 70 % des zuletzt erzielten Monatsentgelts entspricht (§ 7 Abs. 1a SGB IV).

(3) Störfälle

Eine Auszahlung eines noch bestehenden Wertguthabens erfolgt nach Anwendung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ausnahmsweise in folgenden Fällen:

- bei Tod des Beschäftigten an einen anspruchsberechtigten Hinterbliebenen gemäß § 13 MTV,
- bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- bei einvernehmlicher vorzeitiger Beendigung der Bildungsfreistellungsvereinbarung oder fehlender Freistellung mangels Nachweises der verbindlichen Anmeldung zu der Bildungsmaßnahme gem. Ziff. 1.

Bestehen Zeitschulden, so sind diese von den Beschäftigten auf Verlangen des Arbeitgebers im Rahmen der betrieblichen, tariflichen und gesetzlichen Vorschriften nachzuarbeiten. Ist dies nicht möglich, erfolgt eine Verrechnung mit Entgeltansprüchen.

Bei unvorhersehbaren Ereignissen (z.B. langandauernde Arbeitsunfähigkeit) ist die Bildungsvereinbarung ggf. anzupassen oder aufzulösen.

§ 9 Sonderregelung für Ausgebildete

Für Ausgebildete, die nach der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden, gilt dieser Tarifvertrag mit der Maßgabe, dass die 5-Jahresfrist in § 7 Ziff.1 c) Abs.1 entfällt.

§ 10 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.

§ 11 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.

Die Rechte der Beschäftigten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz werden durch diesen Tarifvertrag nicht eingeschränkt.

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

§ 12 In-Kraft-Treten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2015 in Kraft.

Er löst den Tarifvertrag zur Qualifizierung (TVQ) vom 22. April 2006 ab.

Dieser Tarifvertrag kann mit dreimonatiger Frist zum Quartal, erstmals zum 31. Dezember 2019 gekündigt werden.

Hannover, den 27. Februar 2015

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

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

Tarifvertrag Bildung (TV B)

für die Beschäftigten
der Metall- und Elektroindustrie
im Bereich Osnabrück-Emsland

vom 2. März 2015

Zwischen dem

Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e.V. – NiedersachsenMetall -
Bezirksgruppe Osnabrück-Emsland

und der

IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

wird folgender

Tarifvertrag Bildung (TV B)

für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie
im Bereich Osnabrück-Emsland

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 Arbeitnehmer im Betrieb.

Die Tarifvertragsparteien setzen sich mit Blick auf die demographischen Herausforderungen und die Steigerung der Attraktivität der Arbeit in der Metall- und Elektroindustrie gezielt dafür ein,

- Beschäftigte auf Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen,
- Beschäftigte, die einen zusätzlichen Abschluss für die berufliche Entwicklung anstreben und
- Ausgebildete, die aufbauend auf ihrer Ausbildung einen weiteren Bildungsabschnitt nutzen wollen

in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern.

§ 1

Geltungsbereich

Für diesen Tarifvertrag gilt der Geltungsbereich des Manteltarifvertrages (MTV).

§ 2

Qualifizierung

Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages sind betrieblich notwendige (Ziff. 2.1 bis 2.3), betrieblich zweckmäßige (Ziff. 2.4) sowie persönliche berufliche Weiterbildungsmaßnahmen (Ziff. 2.5), die dazu dienen:

- 2.1 die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (**Erhaltungsqualifizierung**), oder
- 2.2 veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (**Anpassungsqualifizierung**), oder
- 2.3 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**), oder
- 2.4 eine andere höherwertige Arbeitsaufgabe im Betrieb übernehmen zu können (**Entwicklungsqualifizierung**), oder
- 2.5 die berufliche Entwicklung der Beschäftigten zu fördern. Diese Qualifizierung ist zwar im Grundsatz dazu geeignet, eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb oder Unternehmen ausüben zu können; es besteht jedoch aufgrund der aktuellen Beschäftigungssituation kein betrieblicher Bedarf für derartige Weiterbildungsmaßnahmen (**Persönliche berufliche Weiterbildung**).

§ 3

Feststellung des betrieblichen und persönlichen Qualifikationsbedarfs

3.1. Unterrichtung über Veränderungen

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.

3.2 Betrieblicher Qualifikationsbedarf

Auf der Grundlage der geplanten und erwarteten Veränderungen des Betriebes ist der künftige betriebliche Qualifikationsbedarf vom Arbeitgeber festzustellen und mit dem Betriebsrat zu beraten. Dabei ist insbesondere die Sicherung und Förderung der Beschäftigung von an- und ungelernten Beschäftigten zu berücksichtigen.

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.

3.3 Persönlicher Qualifikationsbedarf

Hinsichtlich der Maßnahmen gemäß § 2 Ziff. 2.5 (Persönliche berufliche Weiterbildung) soll der Betriebsrat mindestens einmal jährlich Weiterbildungswünsche der Beschäftigten ermitteln und diese dokumentieren.

3.4. Vorschläge des Betriebsrates

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.

3.5. Qualifizierungsplan

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen auf Grundlage der Erkenntnisse von Ziff. 3.1 bis 3.4 einen jährlichen Qualifizierungsplan vereinbaren.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Beschäftigten die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Qualifikationsmaßnahmen ermöglicht wird.

Dabei sollen nach Möglichkeit und Notwendigkeit spezielle Programme und abschlussorientierte Weiterbildungen zur Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter vereinbart werden.

Sie haben dabei auch die Belange älterer Beschäftigter, Teilzeitbeschäftigter und von Beschäftigten mit Familienpflichten 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 mitzubesimmen.

§ 4

Individuelle Qualifizierungsgespräche

4.1. Organisation durch die Betriebsparteien

Auf der Grundlage des gemäß § 3 festgestellten betrieblichen und persönlichen Qualifizierungsbedarfs bzw. des vereinbarten Qualifizierungsplans 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.

4.2. Persönliches Gespräch

In dem Qualifizierungsgespräch wird zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber gemeinsam festgestellt, ob und welcher konkrete individuelle Qualifizierungsbedarf besteht und wie dieser umgesetzt werden kann. Hierzu soll der Beschäftigten konkrete Vorschläge machen.

Soweit ein individueller Qualifizierungsbedarf anerkannt wird, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen und ihre Durchführung vereinbart.

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, die daraus resultierenden notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen oder den Inhalt der Bildungsvereinbarung gem. § 8 erzielt, gelten § 6 und § 7 Ziff. 7.1.

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

5.1. 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 Durchführungskosten der Maßnahmen im Sinne von § 2 Ziff. 2.1 bis 2.4 werden - soweit sie nicht von Dritten übernommen werden - vom Arbeitgeber getragen.

Die Durchführungskosten von Maßnahmen im Sinne von § 2 Ziff. 2.5 trägt - soweit sie nicht von Dritten übernommen werden - grundsätzlich der Beschäftigte.

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme gem. § 2 Ziff. 2.1 bis 2.4 wird vom Arbeitgeber dokumentiert und dem Beschäftigten in Textform bestätigt.

5.2. Beteiligung des Betriebsrates

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 gem. § 2 vorliegt. Im Falle der Nichteinigung gilt § 7 Ziff. 7.2 entsprechend.

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

Arbeitgeber und Betriebsrat prüfen und unterstützen gemeinsam Anträge auf öffentliche Fördermittel, insbesondere solche gemäß § 81 ff SGB III (WeGebAU).

5.3. Qualifizierungszeit

a) Betrieblich notwendige Qualifizierungen (§ 2 Ziff. 2.1 bis 2.3)

Die erforderliche Qualifizierungszeit gilt als zuschlagsfrei zu vergütende oder durch bezahlte Freistellung auszugleichende Arbeitszeit im Sinne der tariflichen Bestimmungen. Die Bestimmungen des § 5 MTV zur zu vergütenden Reisezeit gelten entsprechend. Qualifizierungs- und Reisezeiten müssen nicht auf Arbeitszeitkonten gutgeschrieben werden.

b) Entwicklungsqualifizierungen (§ 2 Ziff. 2.4)

Von der erforderlichen Qualifizierungszeit sind grundsätzlich 50 % bezahlte Arbeitszeit entsprechend a) und 50 % vom Beschäftigten als Eigenanteil in Form von zusätzlicher unbezahlter Arbeitszeit einzubringen.

Einzelheiten hierzu regelt § 8 (Bildungsvereinbarung und persönliches Bildungskonto). 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. Die nachstehend unter c) bestimmten Regelungen zur Bildungsteilzeit, Ausscheidensvereinbarung und Förderung finden im Hinblick auf den Eigenanteil des Beschäftigten entsprechende Anwendung.

c) Persönliche berufliche Weiterbildung (§ 2 Ziff. 2.5)

Bildungsteilzeit

Die Teilnahme an Maßnahmen der Persönlichen beruflichen Weiterbildung findet außerhalb der Arbeitszeit statt.

Im Wege einer Bildungsvereinbarung gem. § 8 (Bildungsvereinbarung und persönliches Bildungskonto) können die Arbeitsvertragsparteien eine unbezahlte Freistellung (Teilzeit, ggf. mit monatlicher Aufzahlung) regeln oder eine aus einem Wertguthaben (teil-)bezahlte Freistellung vereinbaren (z. B. über verblockte Teilzeit).

Ausscheidensvereinbarung

Sofern dies durch die Art der Maßnahme der Persönlichen beruflichen Weiterbildung geboten ist, kann zwischen dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber eine Ausscheidensvereinbarung getroffen werden bei gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage auf dem vorherigen oder einem zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dieser ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz.

Förderung

Soweit sich die Betriebsparteien auf eine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 14 Ziff. 14.2 TV FlexÜ einigen, ist dort festzulegen, welcher Anteil der Quote gem. § 12 Ziff. 12.1.1 TV FlexÜ für eine Förderung verwendet wird. Für den vereinbarten Zeitraum reduziert sich der Anspruch bzw. die Quote auf Altersteilzeit entsprechend.

Der Gesamtwert dieser Förderung errechnet sich gem. § 12 Ziff. 12.3.2 Abs. 2 TV FlexÜ: Für jeden 0,1 %-Punkt weniger Altersteilzeit unterhalb der Quote von 4 % sind 0,02 % der tariflichen Bruttoentgeltsumme des Betriebes aufzuwenden.

Die Einzelheiten der Verteilung werden im Rahmen der Beratungen zu §§ 3 und 4 zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber erörtert und vereinbart.

§ 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 gem. § 2 Ziff. 2.1 bis 2.4 ohne wichtigen Grund ab, so kommen für ihn die Bestimmungen der §§ 3, 4 und 5 des Tarifvertrages zur Entgeltsicherung 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

7.1 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 (§ 2 Ziff. 2.1 bis 2.3)

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine betrieblich notwendige Qualifizierung nach § 2 Ziff. 2.1 bis 2.3 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 Schlichtungsstelle gem. § 22 Ziff. 22.1 MTV.

Entwicklungsqualifizierung (§ 2 Ziff. 2.4)

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine betrieblich zweckmäßige Qualifizierung nach § 2 Ziff. 2.4 gilt a) entsprechend, sofern eine Betriebsgröße von mehr als 50 Beschäftigten gegeben ist und der Beschäftigte eine Betriebszugehörigkeitszeit von mindestens 2 Jahren erreicht hat.

b) Persönliche berufliche Weiterbildung (§ 2 Ziff. 2.5)

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine Persönliche berufliche Weiterbildung nach § 2 Ziff. 2.5 gilt a) entsprechend, 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 tariflichen Schlichtungsstelle nach § 22 Ziff. 22.1 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.

- 7.2. Bei allen betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten aus diesem Tarifvertrag tritt an die Stelle der gesetzlichen Einigungsstelle - nach Durchführung des tariflichen Vorverfahrens - die tarifliche Schlichtungsstelle gem. § 22 Ziff. 22.1 MTV.

§ 8

Bildungsvereinbarung und Bildungskonto

Die Bedingungen, zu denen eine Weiterbildungsmaßnahme gemäß § 2 Ziff. 2.4 (Entwicklungsqualifizierung) und § 2 Ziff. 2.5 (Persönliche berufliche Weiterbildung) durchgeführt wird, sind in einer Bildungsvereinbarung zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber zu beschreiben (Ziff. 8.1).

Für die Beschäftigten kann im Rahmen der Bildungsvereinbarung ein zweckgebundenes persönliches Bildungskonto errichtet werden (Ziff. 8.2). Damit wird über die Auflösung eines vorher gebildeten Wertguthabens des Beschäftigten eine (Teil)Vergütung der Bildungsfreistellung ermöglicht.

8.1. Bildungsvereinbarung

Einigen sich Arbeitgeber und Beschäftigter auf die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme im Sinne von § 2 Ziff. 2.4 und § 2 Ziff. 2.5, so ist eine Bildungsvereinbarung schriftlich abzuschließen.

In dieser Vereinbarung wird - soweit erforderlich - geregelt:

- Beginn und Dauer der gesamten Maßnahme einschließlich Art, Umfang und zeitlicher Lage der Freistellung zum Zwecke der Weiterbildung
- die Einrichtung und die Bedingungen eines Bildungskontos gem. Ziff. 8.2
- Regelungen zur Entnahme von Wertguthaben des Bildungskontos zur Verstetigung des Einkommens während der Laufzeit der gesamten Bildungsvereinbarung
- Freistellungszeiten auch ohne vorherige Ansparrzeit und gegebenenfalls ein Abbauplan zur Tilgung von Zeitschulden
- rätierlich monatliche Auszahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung
- Eventuelle Maßnahmen zur Inanspruchnahme von Förderungsmitteln, insbesondere nach § 81 ff SGB III („WeGebAU“)
- Eventuelle zusätzliche, freiwillige Leistungen des Arbeitgebers
- die Bedingungen der Weiterbeschäftigung nach Ende bzw. Abbruch der Maßnahme auf seinem Arbeitsplatz oder zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dies ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz
- Verrechnung der Ansprüche aus dem Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz, soweit rechtlich möglich
- Fragen der Urlaubsgewährung und -verrechnung

Die Gesamtdauer der Bildungsvereinbarung beträgt höchstens sieben Jahre.

Die Bildungsvereinbarung ist vor rechtsgültigem Abschluss dem Betriebsrat zur Kenntnis zu geben.

Der Beschäftigte hat vor Beginn der Freistellung den Nachweis der verbindlichen Anmeldung zu der Bildungsmaßnahme zu erbringen, andernfalls besteht kein Anspruch auf die Freistellung.

8.2. Bildungskonto (Wertguthaben)

Hierfür gelten folgende Regelungen:

In das - gem. § 7d Abs. 1 SGB IV in Geld zu führende - Bildungskonto werden die in der Bildungsvereinbarung vereinbarten Ansparzeiten als Wertguthaben eingebucht.

Zusätzlich können auf Verlangen des Beschäftigten ganz oder teilweise Ansprüche auf zusätzliche Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung eingebracht werden.

Sofern betriebliche Arbeitszeitkonten bestehen, kann der Beschäftigte auch Ansprüche aus diesen Konten in das Wertguthaben einbringen, soweit die betrieblichen Regelungen dies gestatten, jedoch nicht mehr als 152 Stunden pro Jahr.

Die Arbeitsvertragsparteien können auch vereinbaren, dass ein Teil der Arbeitsleistung (bis zu 10 %), mit der das Wertguthaben aufgebaut werden soll, erst nach der Freistellung erbracht wird. Dies gilt entsprechend für eine erst spätere Verrechnung von Entgeltbestandteilen.

Die Kontobedingungen richten sich im Übrigen nach den Vorschriften für Wertguthaben gemäß § 7b ff. SGB IV einschließlich der Insolvenzsicherung und den entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen und steuerlichen Bestimmungen.

Bei der Kontoführung ist sicherzustellen, dass die tarifliche Entgeltentwicklung nachvollzogen wird.

In welcher Höhe der Beschäftigte aus dem vorher gebildeten Wertguthaben weitervergütet wird, ergibt sich aus der getroffenen Vereinbarung.

Die Höhe des monatlichen Entgelts aus dem Wertguthaben ist bei einer vollständigen Freistellung jedenfalls so zu bemessen, dass dieses mindestens 70 % des zuletzt erzielten Monatsentgelts entspricht (§ 7 Abs. 1a SGB IV).

8.3. Störfälle

Eine Auszahlung eines noch bestehenden Wertguthabens erfolgt nach Anwendung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ausnahmsweise in folgenden Fällen:

- bei Tod des Beschäftigten an einen anspruchsberechtigten Hinterbliebenen gem. § 16 MTV,
- bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- bei einvernehmlicher vorzeitiger Beendigung der Bildungsfreistellungsvereinbarung oder fehlender Freistellung mangels Nachweises der verbindlichen Anmeldung zu der Bildungsmaßnahme gem. Ziff. 8.1.

Bestehen Zeitschulden, so sind diese von den Beschäftigten auf Verlangen des Arbeitgebers im Rahmen der betrieblichen, tariflichen und gesetzlichen Vorschriften nachzuarbeiten. Ist dies nicht möglich, erfolgt eine Verrechnung mit Entgeltansprüchen.

Bei unvorhersehbaren Ereignissen (z. B. langandauernde Arbeitsunfähigkeit) ist die Bildungsvereinbarung ggf. anzupassen oder aufzulösen.

§ 9

Sonderregelung für Ausgebildete

Für Ausgebildete, die nach der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden, gilt dieser Tarifvertrag mit der Maßgabe, dass die 5-Jahresfrist in § 7 Ziff. 7.1 c) Abs.1 entfällt.

§ 10

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.

§ 11

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.

Die Rechte der Beschäftigten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz werden durch diesen Tarifvertrag nicht eingeschränkt.

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

§ 12
Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2015 in Kraft.

Er löst den Tarifvertrag zur Qualifizierung vom 24. April 2006 ab.

Dieser Tarifvertrag kann mit dreimonatiger Frist zum Quartalsende, erstmals zum 31. Dezember 2019 gekündigt werden.

Osnabrück, 2. März 2015

**Verband der Metallindustriellen
Niedersachsens e. V.
Bezirksgruppe Osnabrück-Emsland**

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

Tarifvertrag Bildung

(TV B)

für die

Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt

**Verband der Metall- und Elektroindustrie
Sachsen-Anhalt e.V.**

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

vom 3. März 2015

gültig ab 1. März 2015

INHALTSVERZEICHNIS

Präambel.....	3
§ 1 Geltungsbereich	4
§ 2 Qualifizierung	4
§ 3 Feststellung des betrieblichen und persönlichen Qualifikationsbedarfs	4
§ 4 Individuelle Qualifizierungsgespräche.....	5
§ 5 Durchführung der Qualifizierung	6
§ 6 Pflichten der Beschäftigten	8
§ 7 Konfliktregelung	8
§ 8 Bildungsvereinbarung und Bildungskonto	9
§ 9 Sonderregelung für Auszubildende	11
§ 10 Betriebsratslose Betriebe	11
§ 11 Schlussbestimmungen	11
§ 12 In-Kraft-Treten und Kündigung	11

Zwischen dem

Verband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt e.V.

und der

IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

wird folgender

Tarifvertrag Bildung (TV B)

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 Arbeitnehmer im Betrieb.

Die Tarifvertragsparteien setzen sich mit Blick auf die demographischen Herausforderungen und die Steigerung der Attraktivität der Arbeit in der Metall- und Elektroindustrie gezielt dafür ein,

- Beschäftigte auf Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen,
- Beschäftigte, die einen zusätzlichen Abschluss für die berufliche Entwicklung anstreben und
- Ausgebildete, die aufbauend auf ihrer Ausbildung einen weiteren Bildungsabschnitt nutzen wollen

in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern.

§ 1 Geltungsbereich

Für diesen Tarifvertrag gilt der Geltungsbereich des Manteltarifvertrages (MTV).

§ 2 Qualifizierung

Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages sind betrieblich notwendige (Ziff. (1) bis (3)), betrieblich zweckmäßige (Ziff. (4)) sowie persönliche berufliche Weiterbildungsmaßnahmen (Ziff. (5)), die dazu dienen:

1. die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (**Erhaltungsqualifizierung**), oder
2. veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (**Anpassungsqualifizierung**), oder
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**), oder
4. eine andere höherwertige Arbeitsaufgabe im Betrieb übernehmen zu können (**Entwicklungsqualifizierung**), oder
5. die berufliche Entwicklung der Beschäftigten zu fördern. Diese Qualifizierung ist zwar im Grundsatz dazu geeignet, eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb oder Unternehmen ausüben zu können; es besteht jedoch aufgrund der aktuellen Beschäftigungssituation kein betrieblicher Bedarf für derartige Weiterbildungsmaßnahmen (**Persönliche berufliche Weiterbildung**).

§ 3 Feststellung des betrieblichen und persönlichen Qualifikationsbedarfs

1. Unterrichtung über Veränderungen

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. Betrieblicher Qualifikationsbedarf

Auf der Grundlage der geplanten und erwarteten Veränderungen des Betriebes ist der künftige betriebliche Qualifikationsbedarf vom Arbeitgeber festzustellen und mit dem Betriebsrat zu beraten. Dabei ist insbesondere die Sicherung und Förderung der Beschäftigung von an- und ungelernten Beschäftigten zu berücksichtigen.

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.

3. Persönlicher Qualifikationsbedarf

Hinsichtlich der Maßnahmen gemäß § 2 Ziff. (5) (Persönliche berufliche Weiterbildung) soll der Betriebsrat mindestens einmal jährlich Weiterbildungswünsche der Beschäftigten ermitteln und diese dokumentieren.

4. Vorschläge des Betriebsrates

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.

5. Qualifizierungsplan

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen auf Grundlage der Erkenntnisse von Ziff. (3.1) bis (3.4) einen jährlichen Qualifizierungsplan vereinbaren.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Beschäftigten die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Qualifikationsmaßnahmen ermöglicht wird.

Dabei sollen nach Möglichkeit und Notwendigkeit spezielle Programme und abschlussorientierte Weiterbildungen zur Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter vereinbart werden.

Sie haben dabei auch die Belange älterer Beschäftigter, Teilzeitbeschäftigter und von Beschäftigten mit Familienpflichten 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

1. Organisation durch die Betriebsparteien

Auf der Grundlage des gemäß § 3 festgestellten betrieblichen und persönlichen Qualifizierungsbedarfs bzw. des vereinbarten Qualifizierungsplans 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.

2. Persönliches Gespräch

In dem Qualifizierungsgespräch wird zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber gemeinsam festgestellt, ob und welcher konkrete individuelle Qualifizierungsbedarf besteht und wie dieser umgesetzt werden kann. Hierzu soll der Beschäftigte konkrete Vorschläge machen.

Soweit ein individueller Qualifizierungsbedarf anerkannt wird, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen und ihre Durchführung vereinbart. 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, die daraus resultierenden notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen oder den Inhalt der Bildungsvereinbarung gemäß § 8 erzielt, gelten § 6 und § 7 Ziff. (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 Durchführungskosten der Maßnahmen im Sinne von § 2 Ziff. (1) bis (4) werden - soweit sie nicht von Dritten übernommen werden - vom Arbeitgeber getragen.

Die Durchführungskosten von Maßnahmen im Sinne von § 2 Ziff. (5) trägt - soweit sie nicht von Dritten übernommen werden - grundsätzlich der Beschäftigte.

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme gem. § 2 Ziff. (1) bis (4) wird vom Arbeitgeber dokumentiert und dem Beschäftigten in Textform bestätigt.

2. Beteiligung des Betriebsrates

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 Ziff. (2) entsprechend.

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

Arbeitgeber und Betriebsrat prüfen und unterstützen gemeinsam Anträge auf öffentliche Förderung, insbesondere solche gemäß § 81 ff SGB III (WeGebAU).

3. Qualifizierungszeit

a) Betrieblich notwendige Qualifizierungen (§ 2 Ziff. (1) bis (3))

Die erforderliche Qualifizierungszeit gilt als zuschlagsfrei zu vergütende oder durch bezahlte Freistellung auszugleichende Arbeitszeit im Sinne der tariflichen Bestimmungen. Die Bestimmungen des § 19 MTV zur zu vergütenden Reisezeit gelten entsprechend. Qualifizierungs- und Reisezeiten müssen nicht auf Arbeitszeitkonten gutgeschrieben werden.

b) Entwicklungsqualifizierungen (§ 2 Ziff. (4))

Von der erforderlichen Qualifizierungszeit sind grundsätzlich 50 % bezahlte Arbeitszeit entsprechend a) und 50 % vom Beschäftigten als Eigenanteil in Form von zusätzlicher unbezahlter Arbeitszeit einzubringen.

Einzelheiten hierzu regelt § 8 (Bildungsvereinbarung und persönliches Bildungskonto). 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.

Die nachstehend unter 3 c) bestimmten Regelungen zur Bildungsteilzeit, Ausscheidensvereinbarung und Förderung finden im Hinblick auf den Eigenanteil des Beschäftigten entsprechende Anwendung.

c) Persönliche berufliche Weiterbildung (§ 2 Ziff. (5))

Bildungsteilzeit

Die Teilnahme an Maßnahmen der persönlichen beruflichen Weiterbildung findet außerhalb der Arbeitszeit statt.

Im Wege einer Bildungsvereinbarung gem. § 8 können die Arbeitsvertragsparteien eine unbezahlte Freistellung (Teilzeit, ggf. mit monatlicher Aufzahlung) regeln oder eine aus einem Wertguthaben (teil-)bezahlte Freistellung vereinbaren (z. B. über verblockte Teilzeit).

Ausscheidensvereinbarung

Sofern dies durch die Art der Maßnahme der persönlichen beruflichen Weiterbildung geboten ist, kann zwischen dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber eine Ausscheidensvereinbarung getroffen werden bei gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage auf dem vorherigen oder einem zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dieser ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz.

Förderung

Soweit sich die Betriebsparteien auf eine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 14 Ziff. (2) TV FlexÜ einigen, ist dort festzulegen, welcher Anteil der Quote gemäß § 12 I Ziff. (1) TV FlexÜ für eine Förderung verwendet wird. Für den vereinbarten Zeitraum reduziert sich der Anspruch bzw. die Quote für Altersteilzeit entsprechend.

Der Gesamtwert dieser Förderung errechnet sich gemäß § 12 III Ziff. (2) TV FlexÜ: Für jeden 0,1 %-Punkt weniger Altersteilzeit unterhalb der Quote von 4 % sind 0,02 % der tariflichen Bruttoentgeltsumme des Betriebes aufzuwenden.

Die Einzelheiten der Verteilung werden im Rahmen der Beratungen zu §§ 3 und 4 zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber erörtert und vereinbart.

§ 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

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 (§ 2 Ziff. (1) bis (3))

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine betrieblich notwendige Qualifizierung nach § 2 Ziff. (1) bis (3) wird in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten 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 die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 28 Ziff. (2) MTV.

b) Entwicklungsqualifizierung (§ 2 Ziff. (4))

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

c) Persönliche berufliche Weiterbildung (§ 2 Ziff. (5))

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine persönliche berufliche Weiterbildung nach § 2 Ziff. (5) gilt Ziff. (1 a)) entsprechend, 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 Schlichtungsstelle nach § 28 Ziff. (2) 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.

2. Bei allen betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten aus diesem Tarifvertrag tritt an die Stelle der gesetzlichen Einigungsstelle die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 28 Ziff. (2) MTV.

§ 8

Bildungsvereinbarung und Bildungskonto

Die Bedingungen, zu denen eine Weiterbildungsmaßnahme gemäß § 2 Ziff. (4) (Entwicklungsqualifizierung) und § 2 Ziff. (5) (Persönliche berufliche Weiterbildung) durchgeführt wird, sind in einer Bildungsvereinbarung zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber zu beschreiben (Ziff. (1)).

Für die Beschäftigten kann im Rahmen der Bildungsvereinbarung ein zweckgebundenes persönliches Bildungskonto errichtet werden (Ziff. (2)). Damit wird über die Auflösung eines vorher gebildeten Wertguthabens des Beschäftigten eine (Teil)Vergütung der Bildungsfreistellung ermöglicht.

1. Bildungsvereinbarung

Einigen sich Arbeitgeber und Beschäftigter auf die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme im Sinne von § 2 Ziff. (4) bzw. § 2 Ziff. (5), so ist eine Bildungsvereinbarung schriftlich abzuschließen.

In dieser Vereinbarung wird - soweit erforderlich - geregelt:

- Beginn und Dauer der gesamten Maßnahme einschließlich Art, Umfang und zeitlicher Lage der Freistellung zum Zwecke der Weiterbildung
- die Einrichtung und die Bedingungen eines Bildungskontos gemäß Ziff. (2)
- Regelungen zur Entnahme von Wertguthaben des Bildungskontos zur Verstetigung des Einkommens während der Laufzeit der gesamten Bildungsvereinbarung
- Freistellungszeiten auch ohne vorherige Ansparzeit und gegebenenfalls ein Abbauplan zur Tilgung von Zeitschulden
- rätierlich monatliche Auszahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung
- eventuelle Maßnahmen der öffentlichen Förderung, insbesondere nach § 81 ff SGB III („WeGebAU“)
- eventuelle zusätzliche, freiwillige Leistungen des Arbeitgebers
- die Bedingungen der Weiterbeschäftigung nach Ende bzw. Abbruch der Maßnahme auf seinem Arbeitsplatz oder zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dies ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz
- Verrechnung der Ansprüche aus dem Gesetz zur Freistellung von der Arbeit für Maßnahmen der Weiterbildung (Bildungsfreistellungsgesetz) des Landes Sachsen-Anhalt, soweit rechtlich möglich
- Fragen der Urlaubsgewährung und -verrechnung

Die Gesamtdauer der Bildungsvereinbarung beträgt höchstens sieben Jahre.

Die Bildungsvereinbarung ist vor rechtsgültigem Abschluss dem Betriebsrat zur Kenntnis zu geben.

Der Beschäftigte hat vor Beginn der Freistellung den Nachweis der verbindlichen Anmeldung zu der Bildungsmaßnahme zu erbringen, andernfalls kein Anspruch auf die Freistellung besteht.

2. Bildungskonto (Wertguthaben)

Hierfür gelten folgende Regelungen:

In das - gemäß § 7d Abs. 1 SGB IV in Geld zu führende - Bildungskonto werden die in der Bildungsvereinbarung vereinbarten Ansparzeiten als Wertguthaben eingebucht.

Zusätzlich können auf Verlangen des Beschäftigten ganz oder teilweise Ansprüche auf zusätzliche Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung eingebracht werden.

Sofern betrieblich Arbeitszeitkonten oder Langzeitkonten bestehen, kann der Beschäftigte auch Ansprüche aus diesen Konten in das Wertguthaben einbringen, soweit die betrieblichen Regelungen dies gestatten, jedoch nicht mehr als 152 Stunden pro Jahr.

Die Arbeitsvertragsparteien können auch vereinbaren, dass ein Teil der Arbeitsleistung (bis zu 10 %), mit der das Wertguthaben aufgebaut werden soll, erst nach der Freistellung erbracht wird. Dies gilt entsprechend für eine erst spätere Verrechnung von Entgeltbestandteilen.

Die Kontobedingungen richten sich im Übrigen nach den Vorschriften für Wertguthaben gemäß § 7b ff. SGB IV einschließlich der Insolvenzversicherung und den entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen und steuerlichen Bestimmungen.

Bei der Kontoführung ist sicherzustellen, dass die tarifliche Entgeltentwicklung nachvollzogen wird.

In welcher Höhe der Beschäftigte aus dem vorher gebildeten Wertguthaben weitervergütet wird, ergibt sich aus der getroffenen Vereinbarung.

Die Höhe des monatlichen Entgelts aus dem Wertguthaben ist bei einer vollständigen Freistellung jedenfalls so zu bemessen, dass dieses mindestens 70 % des zuletzt erzielten Monatsentgelts entspricht (§ 7 Abs. 1a SGB IV).

3. Störfälle

Eine Auszahlung eines noch bestehenden Wertguthabens erfolgt nach Anwendung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ausnahmsweise in folgenden Fällen:

- bei Tod des Beschäftigten an einen anspruchsberechtigten Hinterbliebenen gemäß § 11 MTV
- bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- bei einvernehmlicher vorzeitiger Beendigung der Bildungsfreistellungsvereinbarung oder fehlender Freistellung mangels Nachweises der verbindlichen Anmeldung zu der Bildungsmaßnahme gemäß Ziff. (1).

Bestehen Zeitschulden, so sind diese von den Beschäftigten auf Verlangen des Arbeitgebers im Rahmen der betrieblichen, tariflichen und gesetzlichen Vorschriften nachzuarbeiten. Ist dies nicht möglich, erfolgt eine Verrechnung mit Entgeltansprüchen.

Bei unvorhersehbaren Ereignissen (z. B. langandauernde Arbeitsunfähigkeit) ist die Bildungsvereinbarung ggf. anzupassen oder aufzulösen.

§ 9

Sonderregelung für Ausgebildete

Für Ausgebildete, die nach der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden, gilt dieser Tarifvertrag mit der Maßgabe, dass die 5-Jahresfrist in § 7 Ziff. (1 c)) Abs.1 entfällt.

§ 10 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.

§ 11 Schlussbestimmungen

Durch diesen Tarifvertrag werden die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) weder eingeschränkt noch ausgeweitet und kündigungsschutzrechtliche Wertungen des Kündigungsschutzgesetzes (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.

Die Rechte der Beschäftigten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz werden durch diesen Tarifvertrag nicht eingeschränkt.

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

§ 12 In-Kraft-Treten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 2015 in Kraft.

Er löst den Qualifizierungstarifvertrag vom 4. Mai 2006 ab.

Dieser Tarifvertrag kann mit dreimonatiger Frist zum Quartalsende, erstmals zum 31. Dezember 2019 gekündigt werden.

Magdeburg, den 3. März 2015

**Verband der Metall- und Elektro-
industrie Sachsen-Anhalt e.V.**

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

TARIFVERTRAG BILDUNG (TV B)

Tarifvertrag Bildung (TV B)

vom 24. Februar 2015
in der
Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens

Zwischen

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

und der

IG Metall
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen

wird folgender **Tarifvertrag Bildung** geschlossen:

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 Arbeitnehmer im Betrieb.

Die Tarifvertragsparteien setzen sich mit Blick auf die demographischen Herausforderungen und die Steigerung der Attraktivität der Arbeit in der Metall- und Elektroindustrie gezielt dafür ein,

- Beschäftigte auf Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen,
- Beschäftigte, die einen zusätzlichen Abschluss für die berufliche Entwicklung anstreben und
- Ausgebildete, die aufbauend auf ihrer Ausbildung einen weiteren Bildungsabschnitt nutzen wollen

in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern.

§ 1 Geltungsbereich

1. räumlich: für das Land Nordrhein-Westfalen;
2. fachlich: für die Betriebe der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie (Wärme-, Lüftungs- und Gesundheitstechnik) sowie in Verbindung damit der kunststoffverarbeitenden Industrie einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe und der Montagestellen, wenn der Arbeitgeber einem Mitgliedsverband des Verbandes METALL NRW (Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.) angehört;
3. persönlich: für die Beschäftigten dieser Betriebe, die dem persönlichen Geltungsbereich des Entgeltrahmenabkommens unterfallen, sowie die Auszubildenden im Sinne der §§ 10 und 11 des Berufsbildungsgesetzes, wenn sie Mitglied der IG Metall sind.

§ 2 Qualifizierung

Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages sind betrieblich notwendige (Nr. 1 bis 3), betrieblich zweckmäßige (Nr. 4) sowie persönliche berufliche Weiterbildungsmaßnahmen (Nr. 5), die dazu dienen:

1. die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (**Erhaltungsqualifizierung**), oder
2. veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (**Anpassungsqualifizierung**), oder
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**), oder
4. eine andere höherwertige Arbeitsaufgabe im Betrieb übernehmen zu können (**Entwicklungsqualifizierung**), oder
5. die berufliche Entwicklung der Beschäftigten zu fördern. Diese Qualifizierung ist zwar im Grundsatz dazu geeignet, eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb oder Unternehmen ausüben zu können; es besteht jedoch aufgrund der aktuellen Beschäftigungssituation kein betrieblicher Bedarf für derartige Weiterbildungsmaßnahmen (**Persönliche berufliche Weiterbildung**).

§ 3

Feststellung des betrieblichen und persönlichen Qualifikationsbedarfs

1. Unterrichtung über Veränderungen

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. Betrieblicher Qualifikationsbedarf

Auf der Grundlage der geplanten und erwarteten Veränderungen des Betriebes ist der künftige betriebliche Qualifikationsbedarf vom Arbeitgeber festzustellen und mit dem Betriebsrat zu beraten. Dabei ist insbesondere die Sicherung und Förderung der Beschäftigung von an- und ungelerten Beschäftigten zu berücksichtigen.

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.

3. Persönlicher Qualifikationsbedarf

Hinsichtlich der Maßnahmen gemäß § 2 Nr. 5 (Persönliche berufliche Weiterbildung) soll der Betriebsrat mindestens einmal jährlich Weiterbildungswünsche der Beschäftigten ermitteln und diese dokumentieren.

4. Vorschläge des Betriebsrates

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.

5. Qualifizierungsplan

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen auf Grundlage der Erkenntnisse von Nr. 3.1 bis 3.4 einen jährlichen Qualifizierungsplan vereinbaren.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Beschäftigten die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Qualifikationsmaßnahmen ermöglicht wird.

Dabei sollen nach Möglichkeit und Notwendigkeit spezielle Programme und abschlussorientierte Weiterbildungen zur Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter vereinbart werden.

Sie haben dabei auch die Belange älterer Beschäftigter, Teilzeitbeschäftigter und von Beschäftigten mit Familienpflichten 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

1. Organisation durch die Betriebsparteien

Auf der Grundlage des gemäß § 3 festgestellten betrieblichen und persönlichen Qualifizierungsbedarfs bzw. des vereinbarten Qualifizierungsplans 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.

2. Persönliches Gespräch

In dem Qualifizierungsgespräch wird zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber gemeinsam festgestellt, ob und welcher konkrete individuelle Qualifizierungsbedarf besteht und wie dieser umgesetzt werden kann. Hierzu soll der Beschäftigte konkrete Vorschläge machen.

Soweit ein individueller Qualifizierungsbedarf anerkannt wird, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen und ihre Durchführung vereinbart.

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, die daraus resultierenden notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen oder den Inhalt der Bildungsvereinbarung gemäß § 8 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 Durchführungskosten der Maßnahmen im Sinne von § 2 Nr. 1 bis 4 werden - soweit sie nicht von Dritten übernommen werden - vom Arbeitgeber getragen.

Die Durchführungskosten von Maßnahmen im Sinne von § 2 Nr. 5 trägt - soweit sie nicht von Dritten übernommen werden - grundsätzlich der Beschäftigte.

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme gem. § 2 Nr. 1 bis 4 wird vom Arbeitgeber dokumentiert und dem Beschäftigten in Textform bestätigt.

2. Beteiligung des Betriebsrates

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.

Arbeitgeber und Betriebsrat prüfen und unterstützen gemeinsam Anträge auf öffentliche Förderung, insbesondere solche gemäß § 81 ff SGB III (WeGebAU).

3. Qualifizierungszeit

a) Betrieblich notwendige Qualifizierungen (§ 2 Nr. 1 bis 3)

Die erforderliche Qualifizierungszeit gilt als zuschlagsfrei zu vergütende oder durch bezahlte Freistellung auszugleichende Arbeitszeit im Sinne der tariflichen Bestimmungen. Die Bestimmungen des § 5 II. EMTV zur zu vergütenden Reisezeit gelten entsprechend. Qualifizierungs- und Reisezeiten müssen nicht auf Arbeitszeitkonten gutgeschrieben werden.

b) Entwicklungsqualifizierungen (§ 2 Nr. 4)

Von der erforderlichen Qualifizierungszeit sind grundsätzlich 50 % bezahlte Arbeitszeit entsprechend a) und 50 % vom Beschäftigten als Eigenanteil in Form von zusätzlicher unbezahlter Arbeitszeit einzubringen.

Einzelheiten hierzu regelt § 8 (Bildungsvereinbarung und persönliches Bildungskonto). 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.

Die nachstehend unter 1 c) bestimmten Regelungen zur Bildungsteilzeit, Ausscheidensvereinbarung und Förderung finden im Hinblick auf den Eigenanteil des Beschäftigten entsprechende Anwendung.

c) Persönliche berufliche Weiterbildung (§ 2 Nr. 5)

Bildungsteilzeit

Die Teilnahme an Maßnahmen der Persönlichen beruflichen Weiterbildung findet außerhalb der Arbeitszeit statt.

Im Wege einer Bildungsvereinbarung gem. § 8 können die Arbeitsvertragsparteien eine unbezahlte Freistellung (Teilzeit, ggf. mit monatlicher Aufzahlung) regeln oder eine aus einem Wertguthaben (teil-)bezahlte Freistellung vereinbaren (z. B. über verblockte Teilzeit).

Ausscheidensvereinbarung

Sofern dies durch die Art der Maßnahme der Persönlichen beruflichen Weiterbildung geboten ist, kann zwischen dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber eine Ausscheidensvereinbarung getroffen werden bei gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage auf dem vorherigen oder einem zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dieser ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz.

Förderung

Soweit sich die Betriebsparteien auf eine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 14.2 TV FlexÜ einigen, ist dort festzulegen, welcher Anteil der Quote gem. § 12.1.1 TV FlexÜ für eine Förderung verwendet wird. Für den vereinbarten Zeitraum reduziert sich der Anspruch, bzw. die Quote für Altersteilzeit entsprechend.

Der Gesamtwert dieser Förderung errechnet sich gem. § 12.3.2 Abs. 2 TV FlexÜ: Für jeden 0,1 %-Punkt weniger Altersteilzeit unterhalb der Quote von 4 % sind 0,02 % der tariflichen Bruttoentgeltsumme des Betriebes aufzuwenden.

Die Einzelheiten der Verteilung werden im Rahmen der Beratungen zu §§ 3 und 4 zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber erörtert und vereinbart.

§ 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 gem. § 2 Nr. 1 bis 4 ohne wichtigen Grund ab, so kommen für ihn die Bestimmungen der §§ 2, 3 und 4 des Tarifvertrages zur Entgeltsicherung 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 (§ 2 Nr. 1 bis 3)

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 EMTV.

b) Entwicklungsqualifizierung (§ 2 Nr. 4)

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.

c) Persönliche berufliche Weiterbildung (§ 2 Nr. 5)

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine Persönliche berufliche Weiterbildung nach § 2 Nr. 5 gilt

Nr. 1 a) entsprechend, 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 EMTV 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.

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 EMTV.

§ 8

Bildungsvereinbarung und Bildungskonto

Die Bedingungen, zu denen eine Weiterbildungsmaßnahme gemäß § 2 Nr. 4 (Entwicklungsqualifizierung) und § 2 Nr. 5 (Persönliche berufliche Weiterbildung) durchgeführt wird, sind in einer Bildungsvereinbarung zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber zu beschreiben (Nr. 1).

Für die Beschäftigten kann im Rahmen der Bildungsvereinbarung ein zweckgebundenes persönliches Bildungskonto errichtet werden (Nr. 2). Damit wird über die Auflösung eines vorher gebildeten Wertguthabens des Beschäftigten eine (Teil)Vergütung der Bildungsfreistellung ermöglicht.

1. Bildungsvereinbarung

Einigen sich Arbeitgeber und Beschäftigter auf die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme im Sinne von § 2 Nr. 4 bzw. § 2 Nr. 5, so ist eine Bildungsvereinbarung schriftlich abzuschließen.

In dieser Vereinbarung wird - soweit erforderlich - geregelt:

- Beginn und Dauer der gesamten Maßnahme einschließlich Art, Umfang und zeitlicher Lage der Freistellung zum Zwecke der Weiterbildung
- die Einrichtung und die Bedingungen eines Bildungskontos gem. Nr. 2
- Regelungen zur Entnahme von Wertguthaben des Bildungskontos zur Verstetigung des Einkommens während der Laufzeit der gesamten Bildungsvereinbarung
- Freistellungszeiten auch ohne vorherige Ansparszeit und gegebenenfalls ein Abbauplan zur Tilgung von Zeitschulden
- rätierlich monatliche Auszahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung
- eventuelle Maßnahmen der öffentlichen Förderung, insbesondere nach § 81 ff SGB III („WeGebAU“)
- eventuelle zusätzliche, freiwillige Leistungen des Arbeitgebers

- die Bedingungen der Weiterbeschäftigung nach Ende bzw. Abbruch der Maßnahme auf seinem Arbeitsplatz oder zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dies ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz
- Verrechnung der Ansprüche aus dem ArbZG NRW, soweit rechtlich möglich
- Fragen der Urlaubsgewährung und -verrechnung

Die Gesamtdauer der Bildungsvereinbarung beträgt höchstens sieben Jahre.

Die Bildungsvereinbarung ist vor rechtsgültigem Abschluss dem Betriebsrat zur Kenntnis zu geben.

Der Beschäftigte hat vor Beginn der Freistellung den Nachweis der verbindlichen Anmeldung zu der Bildungsmaßnahme zu erbringen, andernfalls kein Anspruch auf die Freistellung besteht.

2. Bildungskonto (Wertguthaben)

Hierfür gelten folgende Regelungen:

In das - gem. § 7d Abs. 1 SGB IV in Geld zu führende - Bildungskonto werden die in der Bildungsvereinbarung vereinbarten Ansparrzeiten als Wertguthaben eingebucht.

Zusätzlich können auf Verlangen des Beschäftigten ganz oder teilweise Ansprüche auf zusätzliche Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung eingebracht werden.

Sofern betrieblich Arbeitszeitkonten oder Langzeitkonten bestehen, kann der Beschäftigte auch Ansprüche aus diesen Konten in das Wertguthaben einbringen, soweit die betrieblichen Regelungen dies gestatten, jedoch nicht mehr als 152 Stunden pro Jahr.

Die Arbeitsvertragsparteien können auch vereinbaren, dass ein Teil der Arbeitsleistung (bis zu 10 %), mit der das Wertguthaben aufgebaut werden soll, erst nach der Freistellung erbracht wird. Dies gilt entsprechend für eine erst spätere Verrechnung von Entgeltbestandteilen

Die Kontobedingungen richten sich im Übrigen nach den Vorschriften für Wertguthaben gemäß § 7b ff. SGB IV einschließlich der Insolvenzsicherung und den entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen und steuerlichen Bestimmungen.

Bei der Kontoführung ist sicherzustellen, dass die tarifliche Entgeltentwicklung nachvollzogen wird.

In welcher Höhe der Beschäftigte aus dem vorher gebildeten Wertguthaben weitervergütet wird, ergibt sich aus der getroffenen Vereinbarung.

Die Höhe des monatlichen Entgelts aus dem Wertguthaben ist bei einer vollständigen Freistellung jedenfalls so zu bemessen, dass dieses mindestens 70 % des zuletzt erzielten Monatsentgelts entspricht (§ 7 Abs. 1a SGB IV).

3. Störfälle

Eine Auszahlung eines noch bestehenden Wertguthabens erfolgt nach Anwendung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ausnahmsweise in folgenden Fällen:

- bei Tod des Beschäftigten an einen anspruchsberechtigten Hinterbliebenen gemäß § 22 EMTV,
- bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- bei einvernehmlicher vorzeitiger Beendigung der Bildungsfreistellungsvereinbarung oder fehlender Freistellung mangels Nachweises der verbindlichen Anmeldung zu der Bildungsmaßnahme gem. Nr. 1.

Bestehen Zeitschulden, so sind diese von den Beschäftigten auf Verlangen des Arbeitgebers im Rahmen der betrieblichen, tariflichen und gesetzlichen Vorschriften nachzuarbeiten. Ist dies nicht möglich, erfolgt eine Verrechnung mit Entgeltansprüchen.

Bei unvorhersehbaren Ereignissen (z.B. langandauernde Arbeitsunfähigkeit) ist die Bildungsvereinbarung ggf. anzupassen oder aufzulösen.

§ 9

Sonderregelung für Ausgebildete

Für Ausgebildete, die nach der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden, gilt dieser Tarifvertrag mit der Maßgabe, dass die 5-Jahresfrist in § 7 Nr.1 c) Abs.1 entfällt.

Für Übernahmefälle, auf die dieser Tarifvertrag nicht angewendet werden kann, finden die Regelungen des Tarifvertrages Zukunft in Bildung entsprechend weiter Anwendung.

§ 10

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.

§ 11

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.

Die Rechte der Beschäftigten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz werden durch diesen Tarifvertrag nicht eingeschränkt.

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

§ 12

In-Kraft-Treten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 2015 in Kraft.

Er löst den Tarifvertrag zur Qualifizierung (TV Q) vom 22. April 2006 ab.

Er löst auch den Tarifvertrag Zukunft in Bildung (TV ZiB) vom 30. Juni 2010 ab. Die nach diesem Tarifvertrag begonnenen Maßnahmen werden unverändert nach den bisherigen Regelungen des TV ZiB fortgeführt.

Dieser Tarifvertrag kann mit dreimonatiger Frist zum Quartalsende, erstmals zum 31. Dezember 2019, gekündigt werden.

Düsseldorf, den 24. Februar 2015

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
- handelnd für die Gewerkschaft ver.di -

wird folgende

Zusatzvereinbarung
zum
Tarifvertrag Bildung (TV B)
in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens
vom 24. Februar 2015

geschlossen:

1. Der oben bezeichnete Tarifvertrag gilt im Rahmen seines fachlichen, räumlichen und sonstigen persönlichen Geltungsbereiches auch für die Mitglieder der 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 24. Februar 2015

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

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