

Inhalte für eine Betriebsvereinbarung

Für die Umsetzung und Einführung des Tarifvertrages zur Qualifizierung ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung sinnvoll. Dieser sollte Bestandteil des Prozesses zur Einführung, nicht aber den Beginn darstellen. In den Gesprächen mit den Arbeitgebern ist das Ziel des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung festzuhalten und diese parallel mit der Umsetzung und Übernahme der Regelungen des Tarifvertrages zur Qualifizierung mitzuentwickeln.

Für die einzelnen Umsetzungsschritte sind in der Betriebsvereinbarung auf Basis des Tarifvertrages zu den folgenden Punkten Inhalte zu regeln:

1. Präambel
2. Geltungsbereich
3. Qualifizierung
4. Feststellung des betrieblichen Qualifizierungsbedarfs
5. Individuelle Qualifizierungsgespräche
6. Durchführung der Qualifizierung
7. Pflichten der Beschäftigten
8. Konfliktregelung
9. Persönliche berufliche Weiterbildung
10. Schlussbestimmungen
11. In-Kraft-Treten und Kündigung



Betriebsvereinbarung zur Qualifizierung

§ 1 Präambel

In der Präambel werden die Leitideen, die Motive, der Grundsatz der Betriebsvereinbarung formuliert:

- Beschäftigungsfähigkeit und Zukunftssicherung für die Beschäftigten und Unternehmen
- Sicherheit der Arbeitsplätze und Förderung der beruflichen Perspektiven der Beschäftigten
- Notwendigkeit aufgrund Veralterung des Wissens und veränderten Arbeitsanforderungen: lebenslanges Lernen

§ 2 Geltungsbereich

- für alle Beschäftigten
- Ausgenommen sind die Auszubildenden

§ 3 Qualifizierung

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

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

Betriebliche Beispiele veranschaulichen die unterschiedlichen Weiterbildungstypen.

§ 4 Feststellung des betrieblichen Qualifizierungsbedarfs

Unterrichtung des Betriebsrat gemäß §§ 90 ff. BetrVG mindestens jährlich und bei Bedarf unterjährig 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.

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 ist 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.

Basis für den Personal- und Qualifikationsbedarf sind:

- Unternehmensstrategie,
- Investitionsplanungen,
- Erwartungen gegenüber zukünftigen Marktentwicklungen
- Erkenntnisse des Qualitätswesens
- Forschung und Entwicklung
- weitere Schlüsselbereiche im Betrieb/Unternehmen, die zukünftige Entwicklungen prägen

Die Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs und Feststellung der Maßnahmen erfolgt so rechtzeitig, dass sie in den jährlichen Budgetplanungen berücksichtigt werden.

Der Betriebsrat erhält in der Planungsphase alle Unterlagen, insbesondere den Qualifizierungsplan und Angaben über die Auswirkungen auf die Arbeitsplätze und Tätigkeiten der Beschäftigten.

Der Arbeitgeber stellt sicher, dass die Beschäftigten von ihren Vorgesetzten rechtzeitig insbesondere vor dem Qualifizierungsgespräch über die Veränderungen in ihrem Aufgaben- und Arbeitsbereich informiert werden.

Maßnahmen zur Berücksichtigung der Belange bestimmter Beschäftigtengruppen (zielgruppenspezifische Maßnahmen) werden gesondert dargestellt.

§ 5 Individuelle Qualifizierungsgespräche

Ablauf des Qualifizierungsgesprächs

Mindestens jährlich finden auf der Grundlage des festgestellten betrieblichen Qualifizierungsbedarfs regelmäßige oder Anlass bezogene Gespräche der Beschäftigten mit dem Arbeitgeber statt.

Für neu eintretende Beschäftigte wird erstmalig nach Ablauf der Probezeit ein Qualifizierungsgespräch geführt. Der Personalabteilung obliegt die Terminüberwachung. Sie fordert die verantwortlichen Vorgesetzten jeweils rechtzeitig auf, die Qualifizierungsgespräche zu führen.

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

In der Regel wird das Qualifizierungsgespräch zwischen direktem Vorgesetzten und Beschäftigten geführt. Bei Projektarbeit führen es disziplinarischer und fachlicher Vorgesetzter gemeinsam mit dem Beschäftigten. Bei Gruppenarbeit führt der direkte Vorgesetzte ein Qualifizierungsgespräch mit allen Gruppenmitgliedern gemeinsam. Ergänzend wird auf Antrag des Beschäftigten auch ein Einzelgespräch geführt.

Das Qualifizierungsgespräch sollte mindestens 30 Minuten dauern und wird nicht mit anderen Personalgesprächen verbunden.

Grundsätzlich können die Qualifizierungsgespräche auch als Gruppengespräche durchgeführt werden.

Soweit ein individueller Qualifizierungsbedarf besteht, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart. Hierzu können die Beschäftigten Vorschläge machen. Zur Vereinbarung der Qualifizierungsmaßnahmen gehört ggf. auch die Festlegung von Prioritäten zwischen notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen.

Der Beschäftigte kann bei der Erörterung ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen. Die Ergebnisse des Qualifizierungsgesprächs werden dokumentiert (s. Anlage Gesprächsprotokoll) und von den Gesprächsbeteiligten unterzeichnet. Der Betriebsrat hat das Recht der Einsichtnahme.

Das Gesprächsprotokoll wird auch zur Erstellung des betrieblichen Bildungsplanes an die Personalabteilung weitergeleitet. Der Beschäftigte erhält eine Kopie.

Wird zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber kein Einvernehmen über den Qualifizierungsbedarf und / oder die daraus resultierenden notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen erzielt, wird dies im Gesprächsprotokoll festgehalten. Der Betriebsrat erhält eine Kopie. Zur Konfliktlösung gelten § 6 und § 7 Nr. 1.

Information und Qualifizierung

Die Beschäftigten sind mindestens 1 Woche vor der Durchführung des Gesprächs zu informieren.

Die Vorgesetzten bzw. Verantwortlichen der Arbeitgeber für das Qualifizierungsgespräch sowie die Beschäftigten erhalten eine Qualifizierung, bevor das erste Qualifizierungsgespräch geführt wird. Auch dauerhaft sind entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen für alle Beteiligten anzubieten.

Im Rahmen dieser ersten Qualifizierungsmaßnahme erfolgt die Vorbereitung und Unterstützung auf die Qualifizierungsgespräche. Es wird insbesondere auf die Zielsetzung, den organisatorischen Ablauf, die Inhalte des Qualifizierungsgesprächs sowie auf das Gesprächsprotokoll (s. Anlage) eingegangen. Für das Führen von Qualifizierungsgesprächen wird ein Leitfaden zur Verfügung gestellt, der allen Beteiligten vor den Gesprächen bekannt ist.

Die Vorgesetzten und Verantwortlichen für das Qualifizierungsgespräch haben die Förderung der Beschäftigten zum Ziel und mit der notwendigen Sorgfalt und entsprechend dieser Betriebsvereinbarung regelmäßig mit allen Beschäftigten die Qualifizierungsgespräche durchzuführen. Arbeitgeber und Betriebsrat legen dazu verbindliche Einführungsschritte fest.

Nachteilschutz

Finden die Qualifizierungsgespräche dennoch im Rahmen anderer Personalgespräche statt (z. B. im Rahmen der Leistungsbeurteilung oder Zielvereinbarung), sind sie eindeutig von diesen zu trennen und ist keine Verbindung herzustellen.

Sämtliche Informationen, die im Zusammenhang eines Qualifizierungsgesprächs bekannt werden, dürfen nicht zum Nachteil des Beschäftigten verwendet werden.

Qualifizierungsgespräche für Beschäftigte in ruhenden Arbeitsverhältnissen

Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis ruht (Elternzeit, Kindererziehungszeiten, Bundeswehr/Zivildienst u. a.), haben Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch vor der Rückkehr an den Arbeitsplatz. Steht der Zeitpunkt, zu dem sie in den Betrieb zurückkehren, fest, wird mit ihnen ein solches Gespräch vereinbart. Die Personalabteilung weist diesen Personenkreis spätestens drei Monate vor Arbeitsbeginn schriftlich auf das Qualifizierungsgespräch hin. Eine evtl. daraus resultierende Maßnahme soll nach Möglichkeit vor Rückkehr durchgeführt werden.

Falls eine Rückkehr in den ursprünglichen Beschäftigungsbereich nicht möglich ist, wird das Qualifizierungsgespräch zwischen Beschäftigtem und einem für diese Fälle zuständigen Personalbetreuer geführt. Falls eine Rückkehr in diesen Bereich möglich ist, führt das Gespräch der bisherige direkte Vorgesetzte. Den Beschäftigten wird im Rahmen der Bildungsmaßnahmen betriebliche und außerbetriebliche Fort- und Weiterbildung angeboten, damit die zeitweilige Unterbrechung der Berufstätigkeit keine nachteiligen Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung hat.

§ 6 Durchführung der Qualifizierung

Qualifizierungsmaßnahmen 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 Personalabteilung meldet in Absprache mit den Vorgesetzten und den Beschäftigten die Teilnehmer für die vereinbarte Maßnahme an. Die Beschäftigten haben ein Reklamationsrecht, falls persönliche Gründe eintreten, welche die Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme unmöglich machen. In Konfliktfällen entscheiden Arbeitgeber und Betriebsrat in einer paritätischen Kommission (je 2 Vertreter) über die Angelegenheit.

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. Dies betrifft die Form, den Inhalt und die Methode der Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Teilnehmer und Teilnehmerinnen.

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

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

Während der Weiterbildungsmaßnahme ist eine ausreichende Personalbesetzung sicher zu stellen. Die Vorgesetzten haben Weiterbildungsmaßnahmen rechtzeitig einzuplanen und für notwendigen Ersatz zu sorgen.

Um allen Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, an den Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, sind die Maßnahmen in geeigneter Weise zu veröffentlichen.

Bei der Gestaltung einzelner Weiterbildungsmaßnahmen sind Lernformen zu finden und zu erproben, die die persönlichen Fähigkeiten und Erfahrungen der Teilnehmer nutzen und einbeziehen und ihre Lernmotivation anregen und fördern.

Bei nicht erfolgreicher Teilnahme an der Weiterbildung oder weiterhin nicht ausreichender Qualifizierung durch die erfolgte Maßnahme, entstehen den Beschäftigten keine Nachteile. Betriebsrat und Arbeitgeber unterstützen die Förderung der Beschäftigten.

Bericht und Dokumentation

Der Arbeitgeber berichtet dem Betriebsrat regelmäßig - mindestens jährlich - über die umgesetzten Weiterbildungsmaßnahmen. Diese werden schriftlich dokumentiert und enthalten den ermittelten Qualifizierungsbedarf, die vereinbarten und durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen (Angaben über Art, Anzahl, Dauer, Personal und Kosten der Bildungsmaßnahmen sowie Angaben über Teilnehmer und ihre Verteilung auf die einzelnen Beschäftigtengruppen, z. B. ältere

Mitarbeiter, An- und Ungelernte, Frauen etc.) sowie ggf. Begründungen, wenn Qualifizierungsmaßnahmen noch nicht umgesetzt wurden.

Zur Dokumentation gehört auch die Bewertung der Bildungsmaßnahmen durch die Beschäftigten. Die Beschäftigten erhalten im Anschluss an die Weiterbildungsmaßnahmen, spätestens nach einer Woche einen Bewertungsbogen von der Personalabteilung. Den ausgefüllten Bogen erhält der Vorgesetzte und die zuständige Stelle in der Personalabteilung. Der Betriebsrat und die Beschäftigten erhalten jeweils eine Kopie. Diese Auswertung dient der ständigen Verbesserung der Weiterbildungsmaßnahmen und wird mit dem Betriebsrat beraten. Diese Auswertungen dürfen nicht zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle herangezogen oder genutzt werden.

Die Personalabteilung ist dafür verantwortlich, dass eine allgemeine Auswertung der Bildungsmaßnahmen durchgeführt wird. Hierbei werden auf Grundlage der Auswertungsbogen insbesondere die Qualität der Bildungsmaßnahme, der jeweiligen Referenten und des Bildungsträgers bewertet und Verbesserungsvorschläge geäußert. Diese werden zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat verhandelt.

Bei jedem folgenden Qualifizierungsgespräch werden die bereits durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen besprochen. Insbesondere geht es darum, ob die Maßnahme erfolgreich war und das Wissen am Arbeitsplatz angewendet wird.

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird den Beschäftigten dokumentiert und bestätigt, wenn möglich zertifiziert. Die Beschäftigten erhalten einen Bildungspass, in dem die Weiterbildungsmaßnahmen aufgeführt sind. Die Dokumentation/das Zertifikat wird auch Bestandteil der Personalakte.

Freistellungsregelung

Betrieblich notwendige Qualifizierungen

Die erforderliche Qualifizierungszeit gilt als zuschlagsfrei zu vergütende oder durch bezahlte Freistellung auszugleichende Arbeitszeit im Sinne der tariflichen Bestimmungen. Die Bestimmungen der jeweils gültigen Manteltarifverträge bzw. Einheitlichen Manteltarifverträgen zur zu vergütenden Reisezeit gelten entsprechend. Qualifizierungs- und Reisezeiten werden nicht auf Arbeitszeitkonten gutgeschrieben.

Entwicklungsqualifizierungen

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

Arbeitgeber und Betriebsrat können in begründeten Einzelfällen auf Verlangen des Beschäftigten einen geringeren Eigenanteil festlegen, wenn ein überwiegender betrieblicher Nutzen zu erwarten ist. Ebenso kann von Arbeitgeber und Betriebsrat in begründeten Einzelfällen auf Verlangen des Arbeitgebers ein höherer Eigenanteil des Beschäftigten festgelegt werden, wenn kein überwiegend betrieblicher Nutzen zu erwarten ist.

Förderung bestimmter Beschäftigtengruppen

Besondere Berücksichtigung der Belange von

- älteren Beschäftigten
- Teilzeitbeschäftigten
- Beschäftigten mit Familienpflichten
- an- und ungelernten Beschäftigten

Wesentlicher Anreiz für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ist für die Beschäftigten die Möglichkeit, die erworbenen Qualifikationen im Rahmen der beruflichen Tätigkeit anzuwenden und entsprechend der jeweiligen persönlichen Interessen weiterentwickeln zu können.

Wo es möglich ist, sollten arbeitsplatznahe, arbeitsprozessorientierte Lernformen entwickelt werden, um eine unmittelbare Verknüpfung mit den betreffenden Tätigkeiten bzw. künftigen neuen Aufgaben zu erreichen.

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.

§ 6 Pflichten der Beschäftigten und Vorgesetzten

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

Zur Frage der Entgeltsicherung sind die unterschiedlichen Regelungen der jeweils zutreffenden Tarifverträge für den geltenden Tarifbezirk zu beachten.

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

Die fachliche und persönliche Weiterentwicklung der Beschäftigten ist eine der wichtigsten Führungsaufgaben. Die Verantwortung liegt deshalb zu einem wesentlichen Teil beim Vorgesetzten. Bei der Wahrung dieser Aufgabe werden die Vorgesetzten von der Personalabteilung unterstützt.

§ 7 Konfliktregelung

1. Bei Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber im Rahmen des Qualifizierungsgesprächs (§ 5) haben sich auf Antrag einer Seite Arbeitgeber und Betriebsrat mit der Gelegenheit zu befassen und möglichst zu einer einvernehmlichen Lösung zu kommen.

a) Betrieblich notwendige Qualifizierung

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber über eine betrieblich notwendige Qualifizierung nach § 2 Nr. 1 bis 3 des Tarifvertrages gelten die Regelungen der Tarifverträge zur Qualifizierung der jeweiligen Tarifgebiete.

b) Entwicklungsqualifizierung

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber über eine betrieblich zweckmäßige Qualifizierung nach § 2 Nr. 4 gilt Nr. 1 a) des Tarifvertrages gelten die Regelungen der Tarifverträge zur Qualifizierung der jeweiligen Tarifgebiete.

2. Bei allen betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten aus diesem Tarifvertrag gelten die Regelungen der Tarifverträge zur Qualifizierung der jeweiligen Tarifgebiete.

§ 8 Persönliche berufliche Weiterbildung

Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, sich aufgrund der Betriebsvereinbarung für eine persönliche berufliche Weiterbildung freistellen zu lassen. Die persönliche berufliche Weiterbildung ist jedoch keine Qualifizierung im Sinne der Betriebsvereinbarung.

Persönliche berufliche Weiterbildung umfasst Qualifizierungsmaßnahmen, die zwar im Grundsatz dazu geeignet sein müssen, eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb auszuüben, für die aber aufgrund der aktuellen Beschäftigungssituation kein betrieblicher Bedarf besteht. Wird eine solche persönliche berufliche Weiterbildung durchgeführt, ist sie keine bezahlte Arbeitszeit. Die Kosten dieser Maßnahmen sind vom Beschäftigten zu tragen.

Es kann über eine anteilige Kostenübernahme der Weiterbildungsmaßnahme bzw. über eine Fortzahlung des Entgelts während eines ruhenden Arbeitsverhältnisses auf Grund einer persönlichen Weiterbildung verhandelt werden. Für die Freistellung zur persönlichen beruflichen Weiterbildung wird zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten ein Vertrag geschlossen.

In diesen Vereinbarungen sind mindestens festzulegen:

- Beginn und Dauer der Maßnahme
- Art der Freistellung (Wechsel in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder unbezahlte Freistellung)

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

Sofern für eine persönliche Weiterbildungsmaßnahme unbezahlte Freistellung vereinbart wurde, wird die Freistellung auf Wunsch des Beschäftigten verlängert, sofern es für die Weiterbildungsmaßnahme notwendig ist.

Im Streitfall über einen Wunsch zur Freistellung für persönliche berufliche Weiterbildung gelten die Regelungen der Tarifverträge zur Qualifizierung der jeweiligen Tarifgebiete.

§ 9 Schlussbestimmungen

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

Bisherige Regelungen, die dieser Betriebsvereinbarung widersprechen, verlieren ihre Gültigkeit. Sofern in dieser Vereinbarung nichts Abweichendes geregelt ist, gelten uneingeschränkt die gesetzlichen und tariflichen Vorschriften. Sollten einzelne Regelungen gegen zwingende gesetzliche oder tarifliche Regelungen verstoßen, wird die Gültigkeit dieser Betriebsvereinbarung davon nicht berührt.

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.

§ 10 In-Kraft-Treten

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Kalenderjahresende, frühestens zum gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung wirkt diese Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung nach.

XXX, den
