

IG Metall
Vorstand
Frankfurt am Main

006 47 100 294 018 00

Sachsen

Industrie:	Arbeiter Angestellte
------------	-------------------------

Metallindustrie

Abschluss:	01.06.2006
------------	------------

gültig ab:	01.07.2006
------------	------------

kündbar zum:	31.12.2010
--------------	------------

TARIFVERTRAG ZUR QUALIFIZIERUNG

Zwischen dem

Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie e.V.
Washingtonstraße 16/16 A, 01139 Dresden

und der

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

wird folgender

Tarifvertrag zur Qualifizierung

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 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 der Manteltarifverträge für die sächsische Metall- und Elektroindustrie. Ausgenommen sind die Auszubildenden.

§ 2 Qualifizierung

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

1. die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (Erhaltungsqualifizierung),

2. veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung),
3. beim Wegfall von Arbeitsaufgaben eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe für einen durch den jeweiligen 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 auch die Belange älterer Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigter und von Arbeitnehmern mit Familienpflichten sowie nach Möglichkeit und Notwendigkeit an- und ungelernter Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

Falls auf Grund 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 Betriebsrat bei der Einführung von Qualifizierungsmaßnahmen gem. § 97 Abs. 2 BetrVG mitzubestimmen.

§ 4

Individuelle Qualifizierungsgespräche

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

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

In dem Qualifizierungsgespräch wird zwischen 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.

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 Nr. 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 Nr. 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 § 15 MTV-Angestellte zur zu vergütenden Reisezeit gelten entsprechend - auch für gewerbliche Arbeitnehmer. Qualifizierungs- und Reisezeiten müssen nicht auf Arbeitszeitkonten gutgeschrieben werden.

Anmerkung: Satz 2 ist kein Präjudiz für Regelungen, die anlässlich der Zusammenfassung und Vereinheitlichung der Manteltarifverträge getroffen werden sollen.

3. Entwicklungsqualifizierungen

Von der erforderlichen Qualifizierungszeit sind grundsätzlich 50 % bezahlte Arbeitszeit (s. Nr. 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. § 24 MTV-Arbeiter 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. § 24 MTV-Arbeiter 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 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 bzw. § 18 Abschn. D MTV-Angestellte.

- b) **Entwicklungsqualifizierung**

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmer 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 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. § 29 Abschn. D MTV-Arbeiter bzw. § 18 Abschn. D MTV-Angestellte.

§ 8 Persönliche berufliche Weiterbildung

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

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

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

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

In diesen Vereinbarungen sind mindestens festzulegen:

- Beginn und Dauer der Maßnahme
- Art der Freistellung (z. B. Wechsel in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder unbezahlte Freistellung oder Freistellung gem. § 10 Ziffer 6 MTV-Arbeiter bzw. § 11 Ziffer 4 MTV-Angestellte)
- Wiedereinstellungsanspruch nach Ende bzw. Abbruch der Maßnahme auf den vorherigen Arbeitsplatz oder zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dieser ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz.

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

Eine streitige Entscheidung der tariflichen Schlichtungsstelle ist ausgeschlossen, sofern der Arbeitnehmer eine Tätigkeit im Betrieb ausübt, die im besonderen betrieblichen Interesse liegt und 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. 6 MTV-Arbeiter bzw. 11 Ziff. 4 MTV-Angestellte 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 Ziffer 4 und Maßnahmen für persönliche berufliche Weiterbildungen gem. § 8 angerechnet, soweit der Arbeitnehmer für diese Maßnahmen ganz oder teilweise bezahlt freigestellt oder der Verdienstausfall von dritter Seite übernommen wird. Durch die genannten Qualifizierungsmaßnahmen werden Ansprüche aus § 10 Ziff. 6 MTV-Arbeiter bzw. § 11 Ziff. 4 MTV-Angestellte im Umfang des vom Arbeitgeber oder von dritter Seite bezahlten Verdienstausfalls erfüllt.
3. Die Beschränkung gem. Ziffer 1 gilt nicht für in Anspruch genommene unbezahlte Freistellungen gem. § 10 Ziff. 6 MTV-Arbeiter bzw. § 11 Ziffer 4 MTV-Angestellte 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

Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2006 in Kraft.

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

Dresden, 01.06.2006

Verband der Sächsischen Metall-
und Elektroindustrie e.V.

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

Unterschriften

Unterschriften