

**Qualifizierungs-
TV
2009 - 2013**

Qualifizierungs- Tarifvertrag

Vom 02.04.2009

gültig ab 01. Mai 2009

Zwischen

1. dem Landesverband Metall Niedersachsen/Bremen
2. dem Landesinnungsverband Niedersachsen des Landmaschinenmechaniker-Handwerks
3. der Landesinnung Kälte-Klimatechnik Niedersachsen/Sachsen-Anhalt

einerseits

und

**der IG Metall, Bezirksleitungen Niedersachsen und Sachsen-Anhalt,
Nordrhein-Westfalen und Küste**

andererseits

wird folgender

Tarifvertrag zur Qualifizierung

vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt:

1. räumlich:
für das Land Niedersachsen
2. fachlich:
für alle Betriebe
 - a) des Metallbauerhandwerks mit den Schwerpunkten Konstruktions-, Fördertechnik und Anlagenbau, Metallgestaltung, Nutzfahrzeugbau, Landtechnik, Schließ- und Sicherungstechnik, Feinwerkmechaniker mit den Schwerpunkten Maschinenbau, Werkzeugbau, Feinmechanik; Metall- und Glockengießer
 - b) des Landmaschinenmechaniker-Handwerks;
 - c) des Kälteanlagenbauerhandwerks
3. persönlich:
für alle Beschäftigten, mit Ausnahme von Auszubildenden

§ 2 Qualifizierung

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

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

Ein hohes Qualitätsniveau liegt im gemeinsamen Interesse der Beschäftigten und der Arbeitgeber. Weiterbildung/ Qualifizierung dient dem Erhalt und der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten und der Sicherung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.

Vor diesem Hintergrund stellt Weiterbildung/ Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar. Weitergehende Mitbestimmungsrechte nach dem BetrVG werden dadurch nicht berührt.

§ 3 Feststellung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs

1. Der Arbeitgeber unterrichtet – sofern vorhanden - 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. Bei Betrieben ohne Betriebsrat erfolgt die Unterrichtung an die Arbeitnehmer direkt.
2. Auf der Grundlage der geplanten und erwarteten Veränderungen des Betriebes ist der künftige betriebliche Qualifikationsbedarf vom Arbeitgeber festzustellen und mit dem Betriebsrat oder den Arbeitnehmern zu beraten.

Bei diesen Beratungen sind gemäß § 92 BetrVG anhand des gegenwärtigen und des künftigen Personalbedarfs Maßnahmen der Qualifizierung darzustellen und der Betriebsrat anhand von Unterlagen rechtzeitig zu unterrichten.

Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung von Maßnahmen und ihre Durchführung machen. Zu diesen Beratungen können die Betriebsparteien Sachverständige hinzuziehen.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Beschäftigten die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Qualifikationsmaßnahmen ermöglicht wird. Sie haben dabei insbesondere die Belange älterer Beschäftigter, Teilzeitbeschäftigter, Schwerbehinderter und von Beschäftigten mit Familienpflichten sowie nach Möglichkeit und Notwendigkeit an- und ungelernter Beschäftigter zu berücksichtigen.

Falls aufgrund von geplanten oder durchgeführten Maßnahmen des Arbeitgebers sich Tätigkeiten der betroffenen Beschäftigten ändern und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, hat der Betriebsrat bei der Einführung von Qualifizierungsmaßnahmen gem. § 97 Abs.2 BetrVG mitzubestimmen.

§ 4 Individuelle Qualifizierungsgespräche

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

Diese Gespräche können auch als Gruppengespräche durchgeführt werden, oder auch im Rahmen anderer Personalgespräche.

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

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

Der Beschäftigte kann bei der Erörterung ein Mitglied des Betriebsrates hinzuziehen – sofern vorhanden.

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

Steht fest, dass Beschäftigte in der gesetzlichen Elternzeit und in Kindererziehungszeiten zu einem bestimmten Zeitpunkt in den Betrieb zurückkehren, wird auch mit ihnen ein solches Gespräch vereinbart. Eine evtl. daraus resultierende Maßnahme soll nach Möglichkeit vor Rückkehr durchgeführt werden.

§ 5 Durchführung der Qualifizierung

1. Allgemeine Bestimmungen

Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages sind zeitlich, inhaltlich abgegrenzte und beschriebene Maßnahmen. Sie sind nicht mit der Festlegung auf bestimmte Methoden verbunden und können arbeitsplatznah (training on the job) oder in anderen internen und externen Maßnahmen durchgeführt werden.

Die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne von § 2 werden - soweit sie nicht von Dritten übernommen werden und die in § 6 aufgeführten Verteilungen zum tragen kommen - vom Arbeitgeber getragen.

Der Betriebsrat bestimmt bei der Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen mit.

Der Arbeitgeber berichtet dem Betriebsrat bzw. den Arbeitnehmern für den Fall, dass kein BR vorhanden ist, regelmäßig - mindestens jährlich - über die umgesetzten Weiter-

bildungsmaßnahmen. Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und dem Beschäftigten bestätigt.

Die für die Qualifizierungszeit für betrieblich notwendige Qualifizierung vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Arbeitszeit gilt als zuschlagsfrei zu vergütende oder durch bezahlte Freistellung auszugleichende Arbeitszeit im Sinne der tariflichen Bestimmungen.

Für betrieblich zweckmäßige Qualifizierungsmaßnahmen (§2 Zif. 4) wird grundsätzlich 50 % bezahlte Arbeitszeit vom Arbeitgeber bereit gestellt, sowie 50 % vom Beschäftigten als Eigenanteil in Form von zusätzlicher unbezahlter Arbeitszeit eingebracht.

Sofern Arbeitszeitkonten bestehen, kann der Beschäftigte auch Ansprüche aus diesen Konten als Eigenanteil einbringen, soweit die betrieblichen Regelungen dies gestatten. Von den Betriebsparteien soll in begründeten Einzelfällen auf Verlangen des Beschäftigten ein geringerer Eigenanteil festgelegt werden, wenn ein überwiegender betrieblicher Nutzen zu erwarten ist.

Ebenso soll von den Betriebsparteien in begründeten Einzelfällen auf Verlangen des Arbeitgebers ein höherer Eigenanteil des Beschäftigten festgelegt werden, wenn kein überwiegend betrieblicher Nutzen zu erwarten ist.

§ 6 Pflichten der Beschäftigten

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

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

§ 7 Konfliktregelung

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

Kommt es zu keiner Einigung sind die Tarifvertragsparteien hinzuziehen, hierbei gilt zur Beilegung von Streitigkeiten der § 13 MTV.

§ 8 Persönliche berufliche Weiterbildung

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

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

Die Beschäftigten haben Anspruch auf Freistellung zur persönlichen beruflichen Weiterbildung. Es gelten folgende Bestimmungen:

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

In diesen Vereinbarungen sind mindestens festzulegen:

- Beginn und Dauer der Maßnahme
- Art der Freistellung (Wechsel in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder unbezahlte Freistellung)
- Wiedereinstellungsanspruch nach Ende bzw. Abbruch der Maßnahme auf den vorherigen Arbeitsplatz oder zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dieser ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz.
- Anrechnung der Ansprüche aus dem Niedersächsischen Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (NBildUG), soweit rechtlich möglich.

Im Streitfall über einen Wunsch zur Freistellung für persönliche berufliche Weiterbildung gilt die Regelung nach § 7.

§ 9 Schlussbestimmungen

Durch diesen Tarifvertrag werden die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach dem BetrVG weder eingeschränkt noch ausgeweitet und kündigungsschutzrechtliche Wertungen des KSchG nicht verändert.

Unberührt bleibt bei aufwändigeren Qualifizierungsmaßnahmen die Möglichkeit einer vertraglichen Regelung der Arbeitsvertragsparteien im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen, für den Fall der Eigenkündigung des Beschäftigten eine Rückzahlungsverpflichtung (von Teilen) der Qualifikationskosten zu vereinbaren.

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

§ 10 Inkrafttreten und Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Mai 2009 in Kraft. Er endet am 31. Dezember 2013 und wirkt nicht nach.

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, sechs Monate vor der Beendigung dieses Vertrages, Gespräche aufzunehmen, um zu prüfen, ob die Regelungen dieses Tarifvertrages sich bewährt haben.

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren eine Erklärungsfrist bis zum 13. Mai 2009, 12.00 Uhr, Schweigen gilt als Zustimmung.

Hannover, den 2. April 2009

Landesverband Metall Niedersachsen/Bremen


F. Wurst


J. Wolf


K. Lehne

Landesinnungsverband Niedersachsen des Landmaschinenmechaniker-Handwerks


H.-J. Müller

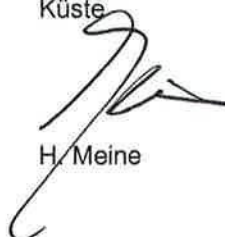

K. Lehne

Landesinnung Kälte-Klimatechnik Niedersachsen/Sachsen-Anhalt


R. Bertuleit


G. Bietendorf

IG Metall Bezirksleitungen Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, Nordrhein-Westfalen und
Küste


H. Meine


T. Ohst