Informationen zur
Tarifpolitik

WSI

Wirtschafts- und
Sozialwissenschaftliches
Institut in der
Hans-Böckler-Stiftung
(WSI)

Verantwortlich:
Prof. Dr. Heide Pfarr

Redaktion:
Dr. Reinhard Bispinck
WSI-Tarifarchiv

Hans-Böckler-Stiftung
Bertha-von-Suttner-Platz 1
40227 Düsseldorf

Tel.: 0211-7778-248
Fax: 0211-7778-250
E-Mail: tarifarchiv@wsi.de
www.tarifvertrag.de

Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 42

Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen

- Bisherige Entwicklung und Perspektiven -

von Reinhard Bispinck und WSI-Tarifarchiv

Eine Untersuchung im Rahmen des
Forschungsprojekts
"Zeitpolitik und Lernchancen"
Projektleiter Prof. Dr. Rolf Dobischat
Universität GHS Duisburg

Düsseldorf, August 2000

Tarifinfos im Internet
www.tarifvertrag.de

Hans **Böckler**
Stiftung

Inhaltsübersicht

1. Problemaufriss 1

2. Schwerpunkte der tarifpolitischen Entwicklung 2

2.1 Förderung der beruflichen (Erst-)Ausbildung 4

2.1.1 Sicherung bestehender und Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 4

2.1.2 Übernahme nach der Ausbildung 5

2.1.3 Einstiegsvergütung nach der Ausbildung 5

2.2 Qualifizierung und allgemeine berufliche Förderung 5

2.2.1 Allgemeine berufliche Fort- und Weiterbildung 6

2.2.2 Berufsgruppen- und tätigkeitsbezogene Qualifizierung und Weiterbildung 8

2.2.3 Frauenförderung, Chancengleichheit, Familie und Beruf 10

2.2.4 Gering Qualifizierte 11

2.3 Qualifizierung und technisch-organisatorischer Wandel 11

2.3.1 Rationalisierungsschutzabkommen 11

2.3.2 Vorausschauende Qualifizierung durch tarifliche Weiterbildungsabkommen und –regelungen 13

2.3.3 Bildschirmarbeit 16

2.4 Qualifizierung und Beschäftigungssicherung 16

3. Zentrale Regelungsbereiche - eine Zwischenbilanz 18

4. Ansatzpunkte künftiger tariflicher Qualifizierungspolitik 22

Dokumentation ausgewählter Tarifbestimmungen ..... 29 - 101

1. Problemaufriss

Qualifizierungsrisiken und Qualifizierungsnotwendigkeiten sind tarifpolitisch betrachtet ein relativ junges Regelungsgebiet. Während Löhne, Arbeits- und Leistungsbedingungen und Arbeitszeit seit Anbeginn im Mittelpunkt der gewerkschaftlichen Tarifpolitik standen, spielen Fragen der beruflichen Qualifizierung in nennenswertem Umfang seit Mitte der 60er Jahre eine wachsende Rolle. Dabei erfuhr dieses Thema immer nur phasenweise und mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung eine größere Beachtung und Bedeutung in der Tarifpolitik. So zum Beispiel in den Rationalisierungsschutzabkommen der 60er und 70er Jahre, in den folgenden Jahren dann stärker als Element vorausschauender Qualifizierungspolitik, in den 90er Jahren als Mittel der Beschäftigungssicherung und in jüngster Zeit vornehmlich im Zusammenhang mit dem hohen Qualifizierungsbedarf im IT-Sektor. Seit Mitte der 90er Jahre spielen Sicherung und Ausbau der beruflichen Erstausbildung tarifpolitisch eine wichtige Rolle.

Dass die Qualifizierung und Weiterbildung in der Tarifpolitik bislang keinen dauerhaft hohen und eigenständigen Stellenwert erlangt hat, hängt vor allem damit zusammen, dass der gesamte Komplex der Aus- und Weiterbildung Gegenstand eines eigenen, vielschichtigen und institutionell ausdifferenzierten Politikfeldes ist (Müller-Jentsch 1999). Die Weiterbildungsgesetze der Länder, das Arbeitsförderungsrecht (SGB III), das Aufstiegsfortbildungsgesetz, das Berufsbildungsgesetz und die Handwerksordnung stecken im wesentlichen den gesetzlichen Rahmen ab, der die persönlichen Ansprüche, die Gestaltung von Inhalten, die Zertifizierung sowie die individuelle und institutionelle Förderung von Fort- und Weiterbildung regelt. An der Ausfüllung und Umsetzung dieses Rahmens sind die Gewerkschaften als Akteure in den verschiedenen Selbstverwaltungsorganen beteiligt.

Grundsätzlich betrachten die Gewerkschaften die Regulierung der Aus-, Fort- und Weiterbildung als öffentliche Aufgabe. Ihre Ansprüche auf die Gestaltung und Weiterentwicklung von Qualifizierung und Weiterbildung richten sich denn auch in erster Linie an den Staat bzw. die korporativen Akteure auf diesem Feld (vgl. IG Metall 1999). Berufliche Weiterbildung wird deshalb nicht bzw. zumindest nicht in erster Linie, als Aufgabe der gewerkschaftlichen Tarifpolitik angesehen.

Die *betriebliche* Weiterbildung stellt insofern eine Ausnahme dar, als sie einen weitgehend autonomen und von gesetzlichen Regelungen nur wenig betroffenen Ausschnitt des gesamten Weiterbildungsgeschehens darstellt. Zwar stellt das Betriebsverfassungsgesetz den betrieblichen Interessenvertretungen eine Reihe von Mitbestimmungsrechten zur Verfügung, doch engen diese die betriebliche und unternehmensbezogene Entscheidungsfreiheit in der Praxis nicht wesentlich ein. Hier liegen also Ansatzpunkte und Möglichkeiten für eine aktive

tarifliche Regulierungspolitik. Ein Blick zurück lässt erkennen, dass die Gewerkschaften weder in der Lage noch bereit waren, neben den beiden Hauptregelungsfeldern „Entgelt" und „Arbeitszeit" mit der Weiterbildung einen weiteren zentralen tarifpolitischen Schwerpunkt auf Dauer zu etablieren. Wenn nun in der jüngsten Vergangenheit erneut verstärkt über tarifpolitische Konzepte zur Qualifizierung und Weiterbildung diskutiert wird, so ist vor dem Hintergrund der bisherigen Entwicklung zu prüfen, welche Rolle die Tarifpolitik bei der Regulierung von Weiterbildung überhaupt spielen kann. Zu diesem Zweck sollen in der vorliegenden Analyse folgende Aspekte aufgegriffen werden:

Hauptentwicklungslinien und Schwerpunkte der Tarifpolitik zur Qualifizierung und Weiterbildung
Skizziert werden sollen die wichtigsten Schwerpunkte und Stationen der tarifpolitischen Regulierung sowie die zentralen inhaltlichen Regelungsbereiche. Dabei zeigt sich, dass es keine durchgehende und inhaltlich systematische Abfolge von Entwicklungsetappen der weiterbildungsbezogenen Tarifpolitik gegeben hat, vielmehr lassen sich verschiedene, thematisch teilweise nur lose miteinander verbundene Schwerpunkte identifizieren, die in einzelnen Wirtschaftszweigen und Tarifbereichen verfolgt wurden (vgl. Punkt 2).

Inhaltliche Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den wichtigsten Regelungsbereichen
Bei aller Unterschiedlichkeit der inhaltlichen Schwerpunkte lassen sich doch Grundregelungsfragen benennen, die mehr oder minder in allen Tarifverträgen bzw. Tarifbestimmungen eine Rolle spielen. Dazu gehören u.a. der Anspruch auf Qualifizierung und Weiterbildung, die Anlässe und Zielsetzung, die Bedarfsermittlung, die Durchführung, die Finanzierung und Kostenübernahme, die Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung und die Verknüpfung mit dem Entgelt (vgl. Punkt 3).

Mögliche Entwicklungsperspektiven für die künftige Tarifpolitik angesichts der bisherigen Ergebnisse und Erfahrungen
Die aktuelle Debatte zeigt ein wiederbelebtes Interesse an der tariflichen Regulierung von Qualifizierung und Weiterbildung. Vor dem Hintergrund der bisherigen Erfahrungen aber auch unter Berücksichtigung der aktuellen tarifpolitischen Gesamtsituation soll analysiert werden, wie die Chancen und die möglichen Schwierigkeiten für eine aktive Weiterbildungspolitik durch Tarifpolitik aussehen (vgl. Punkt 4).

2. Schwerpunkte der tarifpolitischen Entwicklung

Qualifikationsrisiken und Qualifizierungsnotwendigkeiten können in unterschiedlichen betrieblichen Konstellationen und Situationen des individuellen Berufsverlaufs und Erwerbslebens auftreten, auf die sich dann die tarifpoliti-

schen Regelungen beziehen müssen. Grob zusammengefasst können folgende Typen von Qualifikationsrisiken und Qualifizierungsnotwendigkeiten auftreten:

- *Beim Eintritt in das Erwerbsleben*: Das grundlegende Problem besteht darin, überhaupt allen Jugendlichen die Möglichkeit zu einer qualifizierten beruflichen (Erst-)Ausbildung zu geben. Wenn dies gelingt, können weitere Risiken auftreten. So etwa, wenn der Übergang in das Beschäftigungssystem überhaupt misslingt oder wenn es zu einem ausbildungsinadäquaten Einsatz kommt.
- *Bei betrieblichen Änderungen und Umstrukturierungen:* können eine Vielzahl von Problemen auftreten. Unternehmensaufteilungen oder –zusammenschlüsse, betriebliche Rationalisierungsprozesse, neue Personaleinsatzkonzepte u.v.m. können erworbene Qualifikation und Berufserfahrung entwerten sowie Anpassungs- und Neuqualifizierungen der Beschäftigten erforderlich machen.
- *Infolge von Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit:* Freiwillige bzw. erzwungene Pausen im Erwerbsleben, etwa durch das vorübergehende Ausscheiden von Frauen (und gelegentlich Männern) in der sog. Familienphase und durch Arbeitslosigkeit, bringen Dequalifizierungsrisiken mit sich, bieten aber auch die Chance (und die Notwendigkeit) für den Neuerwerb von Qualifikationen.
- *Beim Ausschluss von Weiterbildungsmöglichkeiten:* Die ungleich verteilte Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen benachteiligt ohnehin gering qualifizierte Beschäftigtengruppen und führt zur Verfestigung qualifikationsbezogener Segmentierungen.

Die tariflichen Regelungen und Vereinbarungen zur Qualifizierung und Weiterbildung folgen in der Regel nicht dieser Systematik, sondern beziehen sich inhaltlich und im Zeitablauf in unterschiedlicher Form auf diese Typen von Qualifizierungsrisiken und –notwendigkeiten. Thematisch zusammengefasst, lassen sich im Wesentlichen folgende Schwerpunkte unterscheiden: (1) Förderung der beruflichen (Erst-)Ausbildung, (2) Qualifizierung als Mittel der allgemeinen beruflichen Förderung, (3) Qualifizierung und technisch-organisatorischer Wandel (Rationalisierung), (4) Qualifizierung als Mittel der Beschäftigungssicherung. Bei der Analyse wurde Wert auf die Einbeziehung einer großen Zahl von Verbands- und Firmentarifverträgen mit einem breiten Spektrum von Regelungsinhalten gelegt, um die real existierende Vielfalt der Qualifizierungsbestimmungen abzubilden. Die praktische Bedeutung vieler Bestimmungen ist bereits dadurch begrenzt, dass sie – vor allem bei Firmentarifverträgen – lediglich für eine kleine Zahl von Beschäftigten Gültigkeit haben.

2.1 Förderung der beruflichen (Erst-)Ausbildung

Die Förderung der beruflichen Erstausbildung ist die jüngste Entwicklungslinie der tariflichen Qualifizierungspolitik und spielt erst seit Mitte der 90er Jahre eine größere Rolle (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 1996-2000). Sie war eine Reaktion sowohl auf den strukturellen Rückgang der Zahl der Ausbildungsplätze in vielen Wirtschaftszweigen als auch auf die wachsenden Probleme vieler Jugendlicher an der „2. Schwelle", das heißt beim Übergang vom Ausbildungs- in das Erwerbssystem. Die tariflichen Vereinbarungen zu diesem Problembereich sahen daher im Wesentlichen zwei Maßnahmen vor: Die Festschreibung einer Übernahmepflicht der Betriebe für ausgebildete Jugendliche und die Sicherung bzw. Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den Betrieben bzw. Tarifbereichen. Im Laufe der Jahre gewannen auch Regelungen an Bedeutung, die eine Koppelung der Höhe der Ausbildungsvergütung mit beiden Maßnahmen beinhalteten. Generell ist dabei anzumerken, dass einige Regelungen keinen tarifrechtlichen Status haben, es handelte sich oftmals um Appelle, Erklärungen und sonstige Vereinbarungen, die aber zumindest als Hinweise auf die ernstgemeinten Intentionen der Tarifparteien anzusehen sind.

Es gibt auch einzelne tarifliche Regelungen zur Heranführung der Jugendlichen an die berufliche Erstausbildung. So sieht der Tarifvertrag über berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen für Jugendliche in der ***Metallindustrie*** Pfalz vor, Jugendliche durch fachpraktische und fachtheoretische Unterweisungen sowie durch sozialpädagogische Betreuung auf eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes vorzubereiten oder an eine berufliche Tätigkeit heranzuführen sind. Der Tarifvertrag zur Förderung der Integration von Jugendlichen für die ***chemische Industrie*** sieht ähnliche Bestimmungen vor.

2.1.1 Sicherung bestehender und Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze

Aussagen und Vereinbarungen zum Erhalt bzw. zum Ausbau der Ausbildungskapazität fanden sich beispielsweise im Jahr 1999 in 55 Wirtschaftszweigen/Tarifbereichen mit 9,6 Mio. Beschäftigten. Form und Verbindlichkeit fielen im Einzelfall allerdings sehr unterschiedlich aus. Quantifizierte Festlegungen mit verbindlichem Charakter gab es vor allem auf Unternehmensebene. In einer Reihe von Tarifbereichen wurden die Ausbildungsvergütungen mit der Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze verknüpft. Zum Teil wurde auf eine Erhöhung der Ausbildungsvergütungen verzichtet, ohne dass konkrete Zusagen gegeben wurden. In einigen Bereichen gab es konditionierte Regelungen: *Wenn* bestimmte Steigerungen der Ausbildungskapazität erreicht wurden, *dann* blieben die Ausbildungsvergütungen unverändert bzw. konnten abgesenkt werden. In einigen Tarifbereichen haben die Tarifparteien Kontrollverfahren vereinbart. Industrie- und Handelskammern, Tarifparteien, Verbandsgeschäftsstellen sollten die Einhaltung gegebener Zusagen überprüfen. Gesprächs- und Verhand-

lungsverpflichtungen dienten in einigen Bereichen der weiteren Behandlung offener Fragen, etwa der Ausbildungsbereitschaft und –qualität, der Schaffung von Voraussetzungen für Berufsausbildung u.a.m.

2.1.2 Übernahme nach der Ausbildung

Im vergangenen Jahr bestanden in 62 Wirtschaftszweigen/Tarifbereichen mit knapp 10 Mio. Beschäftigten Regelungen zur Übernahme der Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung. Sie unterscheiden sich vor allem in der Frage, ob die Übernahme befristet oder unbefristet erfolgt. In den meisten dieser tariflichen Vereinbarungen ist eine befristete Übernahme vorgesehen. Die Frist reicht dabei von 3 bis 12 Monaten. In der Tarifrunde 2000 konnte in einigen großen Branchen, darunter die Metall- und Elektroindustrie, eine Übernahme für 12 Monate durchgesetzt werden. Eine Reihe von Tarifabschlüssen sieht allerdings auch eine Kombination mehrerer der genannten Varianten vor, insbesondere der befristeten und unbefristeten Übernahme bzw. der voll- und teilzeitigen Übernahme.

2.1.3 Einstiegsvergütung nach der Ausbildung

In der überwiegenden Mehrzahl der Tarifbereiche gibt es keine besonderen, abgesenkten, d. h. Eingangsvergütungen für Berufsanfänger nach abgeschlossener Ausbildung. In einigen Bereichen wurden allerdings die tariflichen Grundlöhne bzw. –gehälter für einen festgelegten Zeitraum um einen bestimmten Prozentsatz herabgesetzt. Zu den ersten größeren Branchen, in denen dies vereinbart wurde, gehörte 1996 die chemische Industrie. Dort erhalten Berufsanfänger im ersten Berufsjahr bei einer unbefristeten Einstellung 95 % der üblichen tariflichen Sätze. Eine ähnliche Regelung besteht in der westdeutschen papiererzeugenden Industrie und in anderen kleineren Tarifbereichen.

Über die Wirkungen der tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung lassen sich keine zuverlässigen Angaben machen, weil es in den meisten Fällen keine verlässlichen Informationen über deren praktische Umsetzung gibt. Dies gilt sowohl für die Regelungen zum Erhalt bzw. zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze wie auch für die (befristete) Übernahme nach abgeschlossener Ausbildung. Eine systematische Erfolgskontrolle ist nur in den wenigsten Tarifvereinbarungen vorgesehen. Auch wenn sich in einer Reihe von Tarifbereichen interessante und zweifellos wirksame Vereinbarungen finden, so legt die Art und Weise der Vereinbarungen, Erklärungen und Absprachen, die häufig keinen (tarif-)rechtlich verbindlichen Charakter haben und vielfach nur betriebliche Optionen eröffnen, insgesamt nahe, die quantitativen Effekte nicht allzu hoch anzusetzen.

2.2 Qualifizierung und allgemeine berufliche Förderung

Es gibt eine große Zahl von tariflichen Regelungen, die in eher allgemeiner

Form die berufliche Weiterbildung zum Gegenstand haben. Oftmals sind sie Bestandteil von tarifvertraglichen Freistellungen für (sehr weit definierte) Bildungszwecke, die z.B. auch politischer, staatsbürgerlicher oder gewerkschaftlicher Natur sein können. Sie stammen zum größten Teil aus den 60er/70er Jahren. In den vergangenen Jahren wurden aber auch einige Tarifvereinbarungen abgeschlossen, die sich allein oder überwiegend auf die *berufliche* Fort- und Weiterbildung konzentrieren. Die Bestimmungen reichen von eher allgemeinen Rahmenregelungen bis zu differenzierten Vereinbarungen über Weiterbildungsansprüche und Verfahren. Dies hängt nicht zuletzt von der grundsätzlichen Zielsetzung des jeweiligen Tarifvertrags ab.

2.2.1 Allgemeine berufliche Fort- und Weiterbildung

Ein klassisches Beispiel für weitgefasste tarifliche Regelungen zur allgemeinen beruflichen Weiterbildung bilden Bestimmungen in vielen öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten. Beim ***Mitteldeutschen Rundfunk*** sind beispielsweise unter der Überschrift „Erhaltung und Erweiterung der beruflichen Qualifikation" drei Elemente vorgesehen: Förderung der beruflichen Qualifikation, Fortbildungsprogramm sowie sonstige Bildungsmaßnahmen. Im Manteltarifvertrag (1993) heißt es, dass der MDR die berufliche Bildung seiner ArbeitnehmerInnen „gegebenenfalls durch Freizeitgewährung und Kostenbeteiligung" unterstützt und ihnen die Ergänzung und Erweiterung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten ermöglicht. Jeder Beschäftigte kann die Förderung von Fortbildungsmaßnahmen beantragen. Der MDR verpflichtet sich zur Aufstellung eines jährlichen Fortbildungsprogramms, das frühzeitig mit dem Personalrat zu beraten ist. Zur Förderung sonstiger Bildungsmaßnahmen gehört die bezahlte Freistellung zur Teilnahme an staatsbürgerlichen und politischen Bildungsmaßnahmen.

Ebenfalls breit angelegt sind die Bestimmungen in verschiedenen Manteltarifverträgen des ***Buchhandels***. Hier ist festgelegt, dass die ArbeitnehmerInnen „zur Erweiterung der beruflichen Qualifikationen" einen Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge haben. „Die Freistellung kann in zwei Jahren bis zu zwei Wochen betragen." Voraussetzung ist, dass die Kurse, die die Beschäftigten besuchen wollen, von den vertragsschließenden Organisationen veranstaltet bzw. anerkannt werden. Alle fünf Jahre besteht ein Anspruch auf die Freistellung „bis zur Dauer von sechs Monaten ohne Fortzahlung der Bezüge ... für länger dauernde Speziallehrgänge", z.B. für den Besuch der Fachschule des Deutschen Buchhandels. Diese Regelungen sind an bestimmte Beschäftigungszeiten geknüpft und gelten u.a. für den bayerischen Buchhandel sowie den herstellenden Buchhandel in Baden-Württemberg und Berlin.

Einen allgemeinen Weiterbildungsanspruch – wenn auch in deutlich bescheidenerem Umfang - regelt der Tarifvertrag zur berufsbezogenen Weiterbildung für das Berliner ***Klempner- und Installateurhandwerk*** von 1995. Er verpflichtet die Arbeitgeber, den ArbeitnehmerInnen berufsbezogene Weiterbildungsmaß-

nahmen im Volumen von 8 Stunden pro Kalenderjahr und Beschäftigten anzubieten. Der Arbeitgeber hat jährlich einen Weiterbildungsplan zu erstellen und den ArbeitnehmerInnen in geeigneter Weise bis zum 15.01. bzw. durch Ergänzungen und Änderungen bis zum 30.09. jedes Jahres bekannt zu geben und dem Betriebsrat einen Nachweis über die durchgeführten Maßnahmen vorzulegen. Diese Regelung ist keineswegs Branchenstandard, im nordrhein-westfälischen Tarifvertrag für das Heizungs-, Klima- und Sanitärgewerbe heißt es beispielsweise: „Für die berufliche Weiterbildung ist der Arbeitnehmer selbst verantwortlich. Der Arbeitgeber trägt die Kosten für die Weiterbildungsmaßnahmen, soweit diese den Arbeitsplatz sichern und für den Betrieb notwendig sind." Im ***Abbruch- und Abwrackgewerbe*** sieht der Rahmentarifvertrag vor, dass die Beschäftigte, die im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber an beruflicher Aus- oder Fortbildung teilnehmen, Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben, wenn sie keine anderweitige Vergütung erhalten. Eine ähnliche Vorschrift gilt im ***Maler- und Lackiererhandwerk,*** wo bei berufsbezogenen Lehrgängen das Entgelt bis zu zwei Wochen weitergezahlt wird. In manchen Branchen und Tarifbereichen wird eine Freistellung lediglich *ohne* Lohn- oder Gehaltsfortzahlung zugestanden: So ist im ***Friseurhandwerk*** in einigen Tarifbereichen den Beschäftigten bei beruflichen Fortbildungsmaßnahmen eine Freistellung bis zu sechs Wochen ohne Entgeltfortzahlung zu gewähren.

Ein umfassendes Regelwerk aus jüngster Zeit ist der „Tarifvertrag zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung" für die ***Textil- und Bekleidungsindustrie*** von 1997. Der Vertrag sieht eine Förderung von Maßnahmen zu einer breiten Themenpalette vor, die von neuen Technologien und Arbeitsformen, über Qualitätsmanagement, Umwelt- und Gesundheitsschutz, Personalwesen und soziale Kompetenzen, Rechts- und Steuerfragen bis zu Europäisierung und Globalisierung u.a.m. reichen. Die Beschäftigten können bei Zustimmung des Arbeitgebers bis zu einer Woche pro Jahr ohne Verdienstminderung freigestellt werden. Eine paritätisch besetzte Kommission der Tarifparteien legt die Förderbedingungen fest, trifft die Auswahl der Maßnahmen und entscheidet über die Zuschusszahlungen. Zur Finanzierung zahlen die Arbeitgeber für jeden Beschäftigten jährlich einen Bildungsbeitrag von 10,00 DM (1998). Dieser Betrag wird den Arbeitnehmern vom Urlaubsgeld abgezogen. Die Mittelverwaltung und technische Durchführung wird über einen eigens gegründeten Verein abgewickelt.

Auch in den Unternehmen Deutsche Bahn AG und Deutsche Telekom AG wurden in den vergangenen Jahren allgemeine Tarifverträge zur Weiterbildung vereinbart. Der Tarifvertrag zur beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung der ***Deutschen Bahn AG*** von 1994 regelt im Zusammenhang mit der Fortbildung u.a. die allgemeinen Ziele, Bedarfsermittlung, Fortbildungspflicht, Träger, Leistungsnachweise und Teilnahme, Unterstützung und Kostenerstattung. Für die ***Deutsche Telekom AG*** gilt der „Tarifvertrag über die betriebliche Weiterbil-

dung" von 1998, der zwischen betrieblich-fachlicher Weiterbildung, allgemeiner beruflicher Weiterbildung und freiwilliger Weiterbildung unterscheidet. Das Unternehmen bietet alle diese Formen an, ermittelt jährlich den betrieblichen Weiterbildungsbedarf und legt das Budget fest. Die Beschäftigten werden „im erforderlichen Umfang" freigestellt. Die unmittelbaren Kosten übernimmt das Unternehmen. In paritätisch besetzten dezentralen Weiterbildungsausschüssen, der abwechselnd von Betriebsrats- und Arbeitgebervertretern geleitet wird, werden die erforderlichen Maßnahmen festgelegt und die in Frage kommenden Beschäftigtengruppen ausgewählt. Außerdem besteht ein zentraler Weiterbildungsausschuss.

Auch in anderen Firmentarifverträgen für kleinere Unternehmen finden sich durchaus breit angelegte Regelungen. So räumt der Manteltarifvertrag für das ***Datenverarbeitungszentrum Suhl*** allen Beschäftigten zur Sicherung, Anpassung und Entwicklung ihrer beruflichen Qualifikation einen Anspruch auf Teilnahme an betrieblichen und/oder außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Fortbildung während der regelmäßigen Arbeitszeit unter Fortzahlung der Vergütung ein. Maßgabe dafür ist ein im MTV vorgeschriebener Qualifizierungsplan.

2.2.2 Berufsgruppen- und tätigkeitsbezogene Qualifizierung und Weiterbildung

In einer Reihe von Tarifbereichen bestehen tarifvertragliche Regelungen, die nicht in allgemeiner Form den gesamten Komplex der Fort- und Weiterbildung regeln, sondern speziell auf bestimmte Berufsgruppen bzw. Tätigkeiten zugeschnitten sind. Das Spektrum reicht von hoch ausdifferenzierten Regelungswerken, die alle Details der Fortbildung festlegen, bis hin zu schlichten Freistellungsregelungen zur Teilnahme an Prüfungen. Auch dazu einige Beispiele:

In der ***Bauwirtschaft*** haben Arbeitgeber und IG BAU auf tarifvertraglicher Basis verschiedene Fortbildungsregelungen vereinbart. Sie beziehen sich auf spezifische Fachqualifikationen, die von besonderen Prüfkommissionen der Tarifvertragsparteien anerkannt werden und auch nur in der Bauwirtschaft Gültigkeit haben. Es handelt sich dabei um die Weiterbildung zum Baumaschinisten und Baumaschinenfachmeister sowie zum Werkspolier. Im Bereich des (bayerischen) ***Zimmerer- und Holzbaugewerbes*** regelt ebenfalls ein Tarifvertrag die berufsspezifischen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen u.a. für Werkspoliere im Zimmererhandwerk. Im Bereich des ***Gerüstbaus*** sieht der Tarifvertrag zur Berufsbildung u.a. Weiterbildungsbestimmungen zum geprüften Gerüstbau-Kolonnenführer bzw. zum Obermonteur vor.

Auch im Bereich der ***Sozialversicherung*** gibt es eine Reihe von Tarifverträgen, die die Aus- und Fortbildung der dort beschäftigten Angestellten regeln. Ein Tarifvertrag mit dem AOK-Landesverband Hamburg regelt die Aus- und Fortbil-

dung der Angestellten. Er sieht u.a. vor, dass Angestellten, die sich zu Aus- oder Fortbildungsmaßnahmen bereit erklärt haben, vorrangig bereits vorübergehend Tätigkeiten nach der nächsthöheren Vergütungsgruppe übertragen werden. Dafür erhalten sie eine entsprechende Zulage. Die tarifvertragliche Regelung zwischen dem Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der ÖTV über die Fortbildungs- und Prüfungsordnung regelt im Detail Ziele, Personenkreis und Zulassung, Dauer, Grundsätze, Fortbildungsrahmenplan, Durchführung, Beurteilung und Prüfung in diesem Bereich. Zu nennen sind weiterhin der Tarifvertrag über die Fortbildung der Angestellten bei der Bundesknappschaft und verschiedene Tarifvereinbarungen mit dem Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften über Ausbildungslehrgänge und Laufbahnrichtlinien.

Im ***Versicherungsvermittlergewerbe*** werden die Betriebe verpflichtet, sowohl inner- als auch über-/außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen zu fördern. Wenn sie Kenntnisse vermitteln, „die für die derzeitige oder evtl. später auszuübenden Tätigkeiten des Beschäftigten ... von Bedeutung sein können", sind die Beschäftigten unter Fortzahlung ihres Entgeltes freizustellen. In einer Protokollnotiz sind einzelnen Maßnahmen, wie z.B. Kurse zum Versicherungsfachwirt, aufgelistet. Für Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten gibt es eine Begrenzung („Härteklausel").

In verschiedenen Tarifbereichen des ***privaten Verkehrsgewerbes*** haben die ArbeitnehmerInnen Anspruch auf Freistellung für die Teilnahme an einem Lehrgang zur Vorbereitung auf die Berufskraftfahrerprüfung (oder eine andere berufliche Qualifizierung), teils mit und teils ohne Fortzahlung der Vergütung.

Im ***Bewachungsgewerbe*** Baden-Württemberg erhalten Beschäftigte, die auf Wunsch des Arbeitgebers Kurse zur Vorbereitung auf die Prüfung zur IHK-geprüften Werkschutzfachkraft absolvieren, die Fortzahlung der Lohnkosten und die Übernahme der Fortbildungskosten. Die Beschäftigten erhalten die Freistellung - allerdings ohne Lohnfortzahlung - auch dann, wenn die Fortbildung nicht auf Arbeitgeberwunsch stattfindet.

Bei der ***Deutschen Postbank*** sieht ein Tarifvertrag zur Teamarbeit von 1995 vor, dass die Teammitglieder Gelegenheit erhalten, an fachlichen/teamspezifischen Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, die sie in die Lage versetzen, den im Team gestellten Anforderungen gerecht zu werden. Dabei stellt das Team für jedes Kalenderjahr einen Qualifizierungsplan auf, in dem die Teilnahme der Teammitglieder festgelegt wird. Der Plan wird ggf. fortgeschrieben und mit der Abteilungsleitung abgestimmt. Die Beschäftigten werden für die Maßnahmen bei Entgeltfortzahlung freigestellt, die Kosten werden vom Unternehmen übernommen.

2.2.3 Frauenförderung, Chancengleicheit, Familie und Beruf

In einer wachsenden Zahl von Tarifbereichen wurden seit Ende der 80er Jahre tarifliche Weiterbildungsregelungen vereinbart, die auf die betriebliche Frauenförderung zielen (vgl. Weiler 1998). Zum einen handelt es sich um allgemeine Bestimmungen mit dem Ziel der Frauenförderung und Chancengleichheit, zum andern gibt es Regelungen, die im Zusammenhang mit dem Elternurlaub und der Familienphase durch Kontakthalten und Qualifizierungsmaßnahmen die Wiedereingliederung erleichtern sollen.

Der bereits genannte Fortbildungs- und Umschulungstarifvertrag für die ***Druckindustrie*** schreibt ausdrücklich eine besondere Frauenförderung vor. Ein Teil der jährlichen Aufwendungen für die berufliche Fortbildung soll der spezifischen Qualifizierung von Frauen gelten. "Dieser Teil muss entsprechend dem Frauenanteil an der Belegschaft in einem angemessenen Verhältnis zur Gesamtsumme stehen." Welche Maßnahmen der gezielten Förderung ergriffen werden, wird zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart.

Beim ***Mitteldeutschen Rundfunk*** ist „auch besonderes Augenmerk auf die Förderung des beruflichen Fortkommens von Frauen zu richten". Bei der Festlegung der Anforderungen und bei der Gestaltung der Fortbildungsmaßnahmen ist darauf zu achten, dass auch ArbeitnehmerInnen mit familiären Pflichten, ältere ArbeitnehmerInnen und Teilzeitbeschäftigte an diesen Maßnahmen teilnehmen können.

Ein Abkommen, das die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) 1990 für die ***Zigarettenindustrie*** vereinbart hat, zielt generell auf die "Chancengleichheit von Frauen und Männern". Darin verpflichten sich die Unternehmen, nach einer Ist-Analyse mit dem Betriebsrat mittelfristige Fördermaßnahmen für die Frauen abzusprechen und gemeinsam mit ihm umzusetzen. Spezielle Regelungen sind zur Realisierung der Chancengleichheit bei der Personalentwicklung (Beförderung/Fort- und Weiterbildung) vorgesehen. So sollen die Frauen in Bereichen, in denen sie sich bisher gar nicht bzw. geringfügig beteiligt haben gezielt angesprochen und verstärkt beteiligt werden. Dies gilt auch für an- und ungelernte Frauen. Die Maßnahmen sollen hinsichtlich zeitlicher Lage, Dauer und Ort so gestaltet werden, dass auch Frauen teilnehmen können.

Bei der ***Deutschen Bahn AG*** enthält der bereits genannte Tarifvertrag zur Aus-, Fort- und Weiterbildung in § 3 die ausdrückliche Bestimmung, dass "Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, besonders gefördert" werden.

Im ***Bankgewerbe*** enthält der Manteltarifvertrag von 1989 einen Abschnitt "Chancengleichheit, Familie und Beruf", der u.a. Bestimmungen zur Förderung

der beruflichen Entwicklung insbesondere von Frauen vorsieht. "Dazu sollen unter Einbeziehung der Arbeitnehmervertretung konkrete betriebliche Vorgehensweisen erarbeitet werden, die die erforderliche Information und Motivation aller Mitarbeiter/innen und der Führungskräfte ermöglichen." Speziell während der Familienphase "sollen in beiderseitigem Interesse Möglichkeiten der Sicherung und Weiterentwicklung der Qualifikation geprüft und genutzt werden".

Im ***Groß- und Außenhandel*** Baden-Württemberg ist festgelegt, dass die berufliche Entwicklung und Qualifikation von Frauen und Männern in gleicher Weise gefordert und gefördert werden soll. Die berufliche Leistung soll sich ausschließlich an den Arbeitsplatzanforderungen sowie den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten orientieren. Vergleichbare Regelungen gibt es in anderen regionalen Tarifbereichen sowie bei der ***Postbank AG***.

Die vorhandenen tarifvertraglichen Regelungen zum (verlängerten) ***Elternurlaub*** sehen fast alle in irgendeiner Form Maßnahmen zum Erhalt der beruflichen Qualifikation vor. Dazu gehören Aushilfs- und Vertretungseinsätze sowie Weiterbildungsmaßnahmen. Solche Regelungen gibt es u.a. in folgenden Branchen/Tarifbereichen: Bank- und Versicherungsgewerbe, Groß- und Einzelhandel, Metallindustrie, Reisebürogewerbe, Deutsche Bahn AG, einzelne Energieversorger.

2.2.4 Gering Qualifizierte

Tarifliche Qualifizierungsbestimmungen, die auf eine kompensatorische, nachholende Qualifizierung gerichtet sind, sich z.B. ausdrücklich auf die Gruppe der sog. Un- und Angelernten beziehen, finden sich nur äußerst selten. Ein seltenes und herausragendes Beispiel bietet der Fortbildungstarifvertrag der ***Druckindustrie***. Er schreibt vor, dass Arbeitgeber und Betriebsrat jährlich die betrieblichen Möglichkeiten beraten, ArbeitnehmerInnen ohne Berufsausbildung oder ohne einschlägige Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf der Druckindustrie auszubilden.

In der ***chemischen Industrie*** sieht der Tarifvertrag über den Unterstützungsverein vor, dass gering entlohnte Betriebsangehörige eines tarifgebundenen Arbeitgebers der chemischen Industrie, die an einem Ausbildungsförderungsprogramm mit dem Ziel teilnehmen, die Eignung für die Aufnahme einer Ausbildung zu erlangen oder in das Berufsleben eingegliedert zu werden, durch Hilfen zum Lebensunterhalt unterstützt werden.

2.3 Qualifizierung und technisch-organisatorischer Wandel

2.3.1 Rationalisierungsschutzabkommen

Ein zweiter Entwicklungsstrang von Qualifizierungsbestimmungen hat seinen Ursprung in den Rationalisierungsschutzabkommen. Seit Mitte der sechziger

Jahre bemühten sich die Gewerkschaften vor dem Hintergrund von abnehmendem Wachstum und verstärktem technisch-organisatorischem Wandel um den Abschluss von Rationalisierungsschutzabkommen. Sie sollten vor den negativen Auswirkungen von Betriebsänderungen (neue Produktionstechniken, Änderung von Produktions- und Arbeitsabläufen u.a.) schützen, d.h. auch vor Qualifikationsentwertung und ihren Folgen.

Die Qualifizierungsbestimmungen fügen sich regelmäßig in die typische Stufenfolge der Schutzbestimmungen von Rationalisierungsschutzabkommen ein:

Kündigungsschutz/Arbeitsplatzsicherung: Durch verlängerte Kündigungsfristen bzw. durch Kündigungsverbote für ältere ArbeitnehmerInnen mit einer bestimmten Betriebszugehörigkeit (meist Lebensalter zwischen 50 und 55 Jahren und Dauer der Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren) soll nach Möglichkeit eine Entlassung der von Rationalisierungsmaßnahmen betroffenen Beschäftigten verhindert bzw. erschwert werden. In Einzelfällen ist es gelungen, ein absolutes Entlassungsverbot durchzusetzen (z.B. im sog. Technik-Tarifvertrag VW).

Qualifikationssicherung: Die Arbeitgeber werden in unterschiedlicher Form verpflichtet, beim Wegfall von Arbeitsplätzen nach Möglichkeit gleichwertige und zumutbare Arbeitsplätze bereitzustellen. Gegebenenfalls haben die betroffenen Beschäftigten einen Anspruch auf Einarbeitung bzw. Umschulung. Die Arbeitgeber sind zur Verdienstssicherung und Kostenübernahme verpflichtet, in älteren Tarifverträgen bis zu 6 Monaten, in neueren bis zu 12 Monaten (Öffentlicher Dienst) oder unbegrenzt (Banken und Versicherungen).

Verdienstsicherung: Gelingt es nicht, den betroffenen ArbeitnehmerInnen einen gleichwertigen Ersatzarbeitsplatz anzubieten, der auch das alte Einkommen sichert, sehen die Tarifverträge in der Regel eine befristete Entgeltsicherung vor.

In allen traditionellen Rationalisierungsschutztarifverträgen war und ist die Qualifizierungskomponente Bestandteil einer defensiven, letztlich reaktiven Schutzkonzeption, die von der Annahme ausgeht, dass Rationalisierungsmaßnahmen durchgeführt werden und der bisherige Arbeitsplatz in seinem Bestand gefährdet ist. Umschulung ist nach diesem Konzept "zumutbar", wenn anders ein gleichwertiger Arbeitsplatz nicht bereit gestellt werden kann. Eine offensive, präventive Qualifizierungsperspektive eröffnet sich hier nicht.

Eine Fortentwicklung setzte allmählich erst seit Mitte der siebziger Jahre ein, als erkennbar wurde, dass der sich abzeichnende tiefgreifende technologische Umbruch auch grundlegend neue Anforderungen sowohl hinsichtlich der Gestaltung des technischen Wandels wie auch der Qualifizierungspolitik erforderte. In den Rationalisierungsschutztarifverträgen der "2. Generation" wurde

die Umschulung als Absicherungsmaßnahme nach Möglichkeit ausgebaut. In diesem Zusammenhang sah beispielsweise der Tarifvertrag über rechnergesteuerte Textsysteme (RTS-Tarifvertrag) für die Druckindustrie von 1978 vor, dass die Tarifvertragsparteien auch Gespräche mit der Bundesanstalt für Arbeit führen, um Umschulungsmöglichkeiten in andere Fachberufe für die bedrohten Schriftsetzer zu eruieren. Die Arbeitgeber sollten Zuschüsse zur möglichen AFG-Förderung für die Beschäftigten zahlen, um das Unterhaltsgeld aufzustocken. Ähnliche Bestimmungen finden sich auch im Rationalisierungsschutztarifvertrag für die Textilindustrie von 1988.

2.3.2 Vorausschauende Qualifizierung durch tarifliche Weiterbildungsabkommen und -regelungen

Es lag in der Konsequenz dieser tarifpolitischen Entwicklung, die Forderungen zur Qualifizierung weiterzuentwickeln und dem wachsenden Stellenwert der beruflichen Weiterbildung zur Bewältigung der neuen Anforderungen anzupassen, die sich aus der tiefgreifenden technisch-organisatorischen Umstrukturierung der Wirtschaft ergeben. Im folgenden werden vier tarifliche Abkommen skizziert, die allerdings hinsichtlich ihrer Inhalte unterschiedliche Akzente setzen.

Tarifvertrag zur sozialen Sicherung bei technischen und arbeitsorganisatorischen Änderungen bei VW von 1987

Beim sog. Technik-Tarifvertrag bei VW von 1987 wird anders als bei den herkömmlichen Rationalisierungsschutzabkommen auch die Gestaltung der Rationalisierungsmaßnahmen selbst Gegenstand verhältnismäßig detaillierter Tarifbestimmungen. So ist festgelegt, dass bei der Einführung neuer und Änderung bestehender Techniken sowie der Änderung der Arbeitsorganisation folgende Grundsätze zu beachten sind: (1) menschengerechte Gestaltung der Arbeit, (2) Sicherung und Erweiterung der Qualifikation, (3) keine Kündigung von betroffenen Beschäftigten. Daran anschließend werden Verfahrens- und Mitbestimmungsregelungen festgelegt. Der Betriebsrat muss so rechtzeitig informiert werden, dass er seine Vorstellungen noch rechtzeitig in den Planungsprozess des Betriebs einbringen kann. Die Unterrichtung des Betriebsrats muss u.a. "die sich aus dem Planungsvorhaben ergebenden Auswirkungen auf die Art der Arbeit und Arbeitsumgebung sowie auf den Personalbedarf einschließlich der Qualifikationsanforderungen" enthalten. Auf der Grundlage der betrieblichen Personalplanung sind mit dem Betriebsrat "bedarfsgerechte Qualifizierungsprogramme" rechtzeitig zu vereinbaren. Weiter ist vorgeschrieben, dass in dem Qualifizierungsprogramm die Maßnahmen nach Ziel, Art, Dauer, Inhalt und Methode zu regeln sind, die Auswahl der für das Qualifizierungsprogramm vorgesehenen Werksangehörigen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat erfolgt und die ausgewählten Werksangehörigen rechtzeitig über die Qualifizierungsmaßnahmen zu unterrichten sind.

Vereinbarung zur Weiterqualifizierung mit der Deutschen Shell AG von 1988

In dieser Vereinbarung über ein "Programm zur Weiterqualifizierung der Mitarbeiter" wird eingangs Bezug genommen auf die "fortlaufende technologische und organisatorische Entwicklung", die zu sich ständig verändernden Arbeitsinhalten und -abläufen führt und es mehr denn je erforderlich macht, dass sich die Mitarbeiter rechtzeitig auf die neuen Anforderungen einstellen und vorbereiten. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten, "die - ohne unmittelbar für den derzeitigen Arbeitsplatz erforderlich zu sein - der Erweiterung der fachlichen und persönlichen Kompetenz der Mitarbeiter dienen und damit die Einsatzmöglichkeiten in der Zukunft erhöhen". Thematik und Dauer der Kurse werden zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung abgestimmt. Die Kosten trägt das Unternehmen, die Veranstaltungen finden innerhalb der Arbeitszeit statt. Aber anders als im Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag I der IG Metall findet eine ausdrückliche Verkopplung von Weiterbildung und Arbeitszeitverkürzung statt. In der Vereinbarung ist vorgesehen, dass die Maßnahmen mit Freizeiten der Beschäftigten verrechnet werden, "die sie aufgrund der anstehenden Arbeitszeitverkürzung (AZV-Tage) oder infolge von Zusatzfreischichten (ZFS) haben". Wenn notwendig, werden auch abzufeiernde Überstunden und Gleitzeitguthaben verrechnet.

Qualifizierungsbestimmungen im Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag I für die Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden von 1988

Dieser Tarifvertrag hat für die Entwicklung der Qualifizierungstarifpolitik Ende der 80er Jahre eine große Bedeutung entwickelt. Denn erstmals gelang es den Gewerkschaften in einem Verbandstarifvertrag für eine große Industriebranche Qualifizierungsbestimmungen durchzusetzen, die in ihrer Zielsetzung und Ausgestaltung deutlich über die engen Ansätze der Rationalisierungsschutzabkommen hinausgingen. In einer Reihe von nachfolgenden Tarifabkommen wurden Bestimmungen des LGRTV I aufgegriffen. Die Qualifizierungsproblematik wird in diesem Abkommen auf zwei Ebenen aufgegriffen: in der allgemeinen Zielbestimmung des Vertrages und in einem eigenen Abschnitt mit detaillierten Einzelregelungen. Im § 2 heißt es, dass der Tarifvertrag dazu beitragen soll, "einen vielseitigen Arbeitseinsatz zu ermöglichen sowie den Erhalt und die Erweiterung der Qualifikation der Beschäftigten zu fördern." Im § 3 wird der Arbeitgeber dazu verpflichtet, den Qualifikationsbedarf, der sich aus den gegenwärtigen und künftigen Anforderungen im Gefolge technischer und organisatorischer Veränderungen für die Beschäftigten ergibt, regelmäßig zu ermitteln und einmal jährlich mit dem Betriebsrat zu beraten. Dieser kann seinerseits den Qualifikationsbedarf aus Sicht der ArbeitnehmerInnen ermitteln und in die Beratungen einbringen. Auf der Grundlage der Beratungen mit dem Betriebsrat muss der Arbeitgeber in einem Qualifikationsplan den ermittelten Qualifikationsbedarf festschreiben.

Die Qualifizierungsmaßnahmen sind zum einen abgegrenzt von Maßnahmen

der allgemeinen Weiterbildung und beruflichen Fortbildung, die für die Arbeitsaufgabe nicht erforderlich sind, und Führungsseminaren, zum anderen von der ständig notwendigen Qualifikationsanpassung, wie z. B. durch Erfahrung und betriebliche Unterweisung. Ziel von Qualifizierungsmaßnahmen soll sein, dass die Beschäftigten "bezogen auf ihre bisherige Tätigkeit eine andere, gleichwertige Arbeitsaufgabe, eine zusätzliche gleichwertige Arbeitsaufgabe oder eine höherwertige Arbeitsaufgabe ausführen können". Qualifizierung und Entlohnung sind eng miteinander verknüpft: Beschäftigte, die erfolgreich an einer Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen haben und dann eine entsprechend höherwertige Aufgabe ausfüllen, werden entsprechend (ggf. höher) eingruppiert. Andernfalls erhalten sie zeitlich befristet einen Zuschlag in Höhe von 3 % auf ihren bisherigen Verdienst. Die Zeit für die Weiterbildungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit, die Kosten der Qualifizierung werden vom Arbeitgeber getragen. Zentrale Regelungskomponenten dieses Tarifvertrages haben auch für Tarifabkommen in anderen Bereichen Pate gestanden. Dies gilt z.B. für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie in Baden-Württemberg oder auch für die westdeutsche ledererzeugende Industrie.

Tarifvertrag zur Fortbildung und Umschulung in der Druckindustrie von 1990

Dieser Vertrag greift zum einen die Erfahrungen mit der technologischen Umwälzung in der Druckindustrie auf und nimmt zugleich inhaltliche Bestandteile des LGRTV I auf. Er sieht vor, dass die ArbeitnehmerInnen rechtzeitig auf die Anforderungen vorbereitet werden, die sich aus der laufenden oder künftigen technischen Entwicklung ergeben. Arbeitgeber und Betriebsrat haben einmal jährlich gemeinsam den Weiterbildungsbedarf zu ermitteln. In den von Rationalisierungsmaßnahmen betroffenen Arbeitsbereichen haben alle Beschäftigten Anspruch auf Teilnahme an den vorgesehenen Fortbildungsmaßnahmen. Außerdem bestehen spezielle Regelungen zur Qualifizierung von Frauen und Un- bzw. Angelernten (s. Punkt 2.2.4).

Weitere firmentarifliche Vereinbarungen

In Anlehnung an den Lohn- und Gehaltsrahmen I wurden in den vergangenen Jahren in unternehmensspezifischen Ergänzungstarifverträgen vornehmlich im Informationstechnologiesektor einige bemerkenswerte Änderungen bzw. Ergänzungen vereinbart. Im sog. ***Debis***-Tarifvertrag wird in der Präambel die Bedeutung der "Anpassung" der beruflichen Qualifikation an die "schnell fortschreitende technologische und innovative Entwicklung" betont. Das Unternehmen erstellt einmal jährlich auf der Grundlage der strategischen und operativen Planung eine Bildungsplanung, deren konkrete Ausgestaltung mit dem Betriebsrat vereinbart wird. Mindestens einmal jährlich führt der Vorgesetzte mit dem Mitarbeiter "ein Gespräch über mögliche Qualifizierungsmaßnahmen". Während Kosten *und* Zeitaufwand von aktuellen und aufgabenbezogenen Maßnahmen vom Arbeitgeber getragen werden, wird bei "sonstigen" Maßnah-

men der Zeitaufwand zur Hälfte vom Beschäftigten selbst getragen. Für diese Maßnahmen haben die Beschäftigten einen jährlichen Mindestanspruch von 5 Arbeitstagen, der auf 5 Jahre gebündelt werden kann.

Im Anerkennungstarifvertrag der IG Metall mit ***Compaq/Digital*** wurde ein Zeitkonto für die Qualifizierung der Beschäftigten eingeführt. Für Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen können danach bis zu 44 Stunden aus diesem Konto entnommen werden. Ab der 22. Stunde der Qualifizierungsmaßnahme je Kalenderjahr bringt der Arbeitgeber bis zur 44. Stunde für jede von den Beschäftigten eingebrachte Stunde seinerseits ebenfalls eine Stunde Freistellung ein. Werden keine Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt, dann werden am Jahresende die Stunden als Freizeitausgleich gewährt. Eine ähnliche Regelung besteht bei der Firma ***Sinitec***. Allerdings werden hier Restguthaben am Jahresende auf das nächste Jahr übertragen. Der Übertrag darf jedoch 65 Stunden nicht überschreiten.

2.3.3 Bildschirmarbeit

Noch immer bestehen eine ganze Reihe von Tarifverträgen, die aus den 80er Jahren stammen und die Einführung von "Bildschirmarbeit" regeln. Sie enthalten neben mehr oder minder umfangreichen ergonomischen Ausrüstungs- und Gestaltungsanforderungen an die EDV-Systeme und speziell die Bildschirmarbeitsplätze zumeist auch Vorschriften zur hinreichenden Einarbeitung und Qualifizierung der Beschäftigten. Auch wenn manche dieser Vorschriften heute überholt erscheinen mögen, so ist doch zu berücksichtigten, dass sie auf inhaltlich verbreiterter Basis, etwa im Zusammenhang mit dem Boom der Call-Center, wieder an Bedeutung gewinnen könnten.

2.4 Qualifizierung und Beschäftigungssicherung

Unter dem Motto "Qualifizieren statt entlassen" wurden in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre in der alten Bundesrepublik in einigen von Strukturwandel und Krisenprozessen betroffenen Betrieben sog. Beschäftigungspläne entwickelt und durchgeführt, die u.a. durch systematische Qualifizierungsmaßnahmen das Entlassungsrisiko der Beschäftigten zu mindern bzw. zu beseitigen suchten. Eine tarifvertragliche Verallgemeinerung dieses Instruments erfolgte nicht. Nach der deutsch-deutschen Einigung wurden jedoch in einigen Branchen der neuen Bundesländer Tarifverträge abgeschlossen, die an die westdeutschen betrieblichen Erfahrungen anknüpfen und diese weiterentwickeln.

In der ***Metallindustrie*** schloss die IG Metall 1990 einen Tarifvertrag über Kündigungsschutz und Qualifizierung bei Umstrukturierungsmaßnahmen ab, der u.a. vorsah: Bis zum 30.6.1991 bestand ein Kündigungsverbot, stattdessen wurden die Arbeitgeber verpflichtet, Kurzarbeit in Verbindung mit betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen einzuführen. In diesen Fällen sollten paritätisch be-

setzte Kommissionen für berufliche Qualifizierung in den Betrieben sowie auf Branchenebene eingerichtet werden, die sich mit der Planung, Vorbereitung und Durchführung der Maßnahmen befassen. Der Vertrag ist zum 30.6.1991 ausgelaufen, eine Verlängerung haben die Arbeitgeber abgelehnt.

Für den Bereich des ***Einzelhandels*** hatte die Gewerkschaft HBV im Zusammenhang mit der Privatisierung der HO-Betriebe (Handelsorganisation) Anfang 1991 einen Qualifizierungstarifvertrag abgeschlossen, der für alle Beschäftigten, die nicht von den neuen Arbeitgebern übernommen wurden, Qualifizierungsmaßnahmen vorsah, die nach den AFG-Bestimmungen förderungsfähig waren. Dabei sollte das Unterhaltsgeld um 17 % aufgestockt werden. Die für die HO-Privatisierung zuständige Treuhandtochtergesellschaft verpflichtete sich in diesem Vertrag zur sachlichen, finanziellen und organisatorischen Unterstützung der flächendeckenden Bildungsmaßnahmen.

Die Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft schloss 1991 für die neuen Bundesländer einen Tarifvertrag über einen Qualifizierungsfonds ***Land- und Forstwirtschaft*** ab, der durch Verträge von 1994 und 1995 modifiziert auf das ganze Bundesgebiet übertragen wurde. Er regelt Förderungszweck und Maßnahmen eines von den Tarifvertragsparteien gemeinsam getragenen Qualifizierungsfonds. Zweck des Fonds ist die Erschließung und Sicherung wettbewerbsfähiger Voll- oder Teilzeitarbeitsplätze in der Land- und Forstwirtschaft durch Qualifizierung. Der Fonds finanziert sich durch Beiträge der Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen (7 bzw. 3 DM monatlich). Für Einzelmaßnahmen sind mindestens 60 % aufzuwenden, für die Förderung von Qualifizierungseinrichtungen, Gutachten sowie ergänzende arbeitsmarktbezogene Aufklärung und Unterstützung können höchstens 40 % der Mittel verwendet werden (vgl. Dobischat/Falk 1997).

In der ***Metallindustrie*** wurden im Bezirk Küste überdies in den vergangenen Jahren einige betriebliche Ergänzungsabkommen abgeschlossen, die z.T. auch der Regelung von Qualifizierungsmaßnahmen bei Betriebsänderungen dienten. Neben dem klassischen Interessenausgleich und Sozialplan nach den Vorschriften der §§ 111 und 112 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) wurden damit Bestimmungen über Rechtsansprüche, Dauer und Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen für sämtliche betroffene ArbeitnehmerInnen vereinbart. Ihre besondere Qualität bestand im Einzelfall darin, dass die Regelungen mit Leistungen nach dem SGB III wie z.B. Zuzahlungen zum Kurzarbeitergeld sowie sonstige Eingliederungsmaßnahmen nach Betriebsstilllegung in zulässiger Weise kombiniert werden konnten (vgl. IG Metall 1998, Zabel 1998). Das tarifpolitisch Interessante an diesen Verträgen ist, dass sie parallel zu geltenden Verbandstarifverträgen (notfalls auch kampfweise) durchgesetzt werden können.

Eine interessante Kombination aus Rationalisierungsschutz und Beschäftigungssicherung stellt der Tarifvertrag der ***AOK*** zur Förderung der Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungssicherung dar, der bei Personalanpassungsmaßnahmen unterschiedlichster Art und bei Rationalisierungsmaßnahmen gilt. Er sieht Maßnahmen der Arbeitsplatzsicherung, der individuellen Arbeitszeitverkürzung, der unbezahlten Freistellung sowie ggf. der kollektiven Arbeitszeitverkürzung vor. Im Rahmen der Arbeitsplatzsicherung sind auch Qualifizierungsmaßnahmen „so rechtzeitig anzubieten, dass diese der Arbeitsplatzsicherung effektiv dienen". Die Maßnahmen können vom Arbeitgeber veranlasst wie auch vom Beschäftigten beantragt werden. Werden die Maßnahmen vom Arbeitgeber veranlasst, sind die Beschäftigten zur Teilnahme verpflichtet. Auch neue Arbeitsformen, wie z.B. Qualitätszirkel und Projektarbeit, sollen durch begleitende Maßnahmen unterstützt und gefördert werden.

3. Zentrale Regelungsbereiche - eine Zwischenbilanz

Der Durchgang durch die Tarifverträge hat einen bunten Flickenteppich von inhaltlich sehr heterogenen Regelungen zutage gefördert, die sich nur sehr schwer einem einheitlichen Analyse- und Bewertungsraster zuordnen lassen. Versucht man die Regelungsvielfalt der qualifizierungsbezogenen Tarifverträge unter systematischen Gesichtspunkten zusammenzufassen, lassen sich folgende übergreifende Aspekte nennen:

- Die tariflichen Regelungen weisen ***eine große Spannweite*** auf: Die Skala reicht *formal* von (relativ unverbindlichen) Absichtserklärungen auf Unternehmens- und Verbandsebene über Firmentarifverträge bis hin zu Flächentarifverträgen für große Tarifgebiete und *inhaltlich* von wenig konkretisierten Förderbestimmungen bis hin zu ausdifferenzierten inhaltlichen, verfahrens- und kostenbezogenen Regelungen. Die Tarifverträge bieten dabei die Möglichkeit, im Einzelfall sehr differenziert auf branchenspezifische Bedingungen und Besonderheiten einzugehen. In wenigen Fällen gibt es Verknüpfungen mit gesetzlichen Regelungen (SGB III/AFG). Durchgängig ist festzustellen, dass kaum (besondere) Bestimmungen für qualifikatorisch benachteiligte Gruppen wie gering qualifizierte Beschäftigte existieren.

- Eine ***großflächige Erfassung*** der ArbeitnehmerInnen erfolgt lediglich durch die Tarifverträge zum Rationalisierungsschutz. Auch wenn für eine Reihe von Branchen mittlerweile modernisierte Rationalisierungsschutzabkommen der "2. Generation" existieren, so sind sie doch zugeschnitten auf den speziellen qualifikatorischen Anpassungsbedarf, der sich aus den technisch- und/oder betriebsorganisatorischen Veränderungsprozessen ergibt. Inhaltliche und/oder verfahrenstechnische Neuerungen sind in jüngster Zeit über (ergänzende) Firmentarifverträge zustande gekommen.

• Tarifverträge zur ***allgemeinen beruflichen Qualifizierung***, die über Freistellungsregelungen für Bildungsurlaubszwecke hinausgehen, bestehen nur für einen kleinen Teil der Beschäftigten. Das deutet nicht nur darauf hin, dass der Prozess der tarifpolitischen "Durchdringung" sehr lange Zeit benötigt, es ist auch ein Beleg dafür, dass offenkundig beide Tarifparteien bislang nur ein begrenztes Interesse an solchen allgemeinen Regelungswerken entwickelt haben. Dies scheint, wenn überhaupt, dann gegeben zu sein, wenn die Branche bzw. der Tarifbereich unter erheblichem ökonomischem Wettbewerbs- und Modernisierungsdruck steht und Qualifizierungsanstrengungen als ein wirkungsvoller Beitrag zur Bewältigung dieser Probleme angesehen werden.

• Die ***berufsgruppen- und tätigkeitsbezogenen*** Regelungen zeichnen sich erwartungsgemäß durch sehr spezifische Inhalte aus, die weder in quantitativer (Umfang) noch in qualitativer Hinsicht (Qualifizierungsinhalte) miteinander vergleichbar sind. Die Regelungen sind überdies bereits über längere Zeit stabil. Ein größeres Innovationspotential lässt sich zumindest für die jüngere Zeit nicht erkennen. In jedem Fall zeigt sich bei diesem Regelungstyp, dass - die entsprechende Bereitschaft der Tarifparteien vorausgesetzt - Fragen der Qualifizierung in hohem Detailliertheitsgrad geregelt werden können.

• Von großer Bedeutung sind in einigen Tarifverträgen ***prozedurale Fragen***. Sie beziehen sich auf Fragen der Bedarfsermittlung, die endgültige Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen, die Auswahl der TeilnehmerInnen u.a.m. Teilweise werden zeitliche Vorgaben gemacht (z.B. jährlicher Turnus), teilweise werden Beteiligung und Mitsprachemöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung geregelt. Insbesondere die firmentariflichen Regelungen sehen hier detaillierte Lösungen vor, die auch dezentrale Umsetzungs- und Beteiligungsformen einschließen. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass die Mitbestimmungsregelungen nicht über die im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Rechte hinausgehen.

• Ein zentraler Punkt nahezu aller tariflicher Qualifizierungsregelungen ist die Frage der ***Finanzierung bzw. Kostenübernahme***. Dabei wird zwischen der Entgeltfortzahlung während der Qualifizierungsmaßnahme und der Finanzierung der zusätzlich anfallenden Kosten unterschieden. Generell lässt sich feststellen: Je betriebsspezifischer, zeitaktueller und unmittelbar anwendungsbezogener die Maßnahme, um so eher erfolgt neben der Freistellung mit Entgeltfortzahlung auch eine Übernahme der Qualifizierungskosten. Und umgekehrt: je betriebsferner und allgemeiner die Weiterbildungsmaßnahme ausfällt, um so restriktiver die Finanzierungsbestimmungen. Über die Verrechnung mit Arbeitszeitguthaben ergeben sich flexible Formen des Finanzierungssplittings. Selbst wenn weder Zeitaufwand noch sonstige Kosten vom Arbeitgeber getragen werden, bieten Freistellungsansprüche immerhin noch die Möglichkeit, überhaupt individuelle Fortbildungsmaßnahmen (auf eigene Kosten) zu realisieren.

- Einige Tarifverträge entwickeln auch besondere ***institutionelle Lösungen***. Sie bestehen zum einen in überbetrieblichen Einrichtungen (Vereine, Fonds), die immer dann zum Tragen kommen, wenn die Tarifparteien brancheneinheitliche Strukturen entwickeln oder nutzen wollen. Im Kern geht es dabei in der Regel um die Erhebung und tarifvertragsadäquate Verwendung kollektiv bereit gestellter finanzieller Mittel. Zum anderen haben die Tarifparteien auch dauerhaft arbeitende gemeinsame Ausschüsse oder Räte eingerichtet, die vor allem dazu dienen, den Informationsaustausch zu verbessern, offene Fragen und Probleme zu diskutieren und ggf. gemeinsame Lösungsvorschläge zu erarbeiten.

- Die Tarifbestimmungen zur Qualifizierung begründen keineswegs nur **Rechte**, sondern auch **Pflichten** der Beschäftigten. Diese reichen von der Teilnahmepflicht an bestimmten Qualifizierungsmaßnahmen bis zur Rückzahlungsverpflichtung von erhaltenen finanziellen Mitteln, wenn die Beschäftigten den Betrieb vor Ablauf bestimmter Fristen nach erfolgter Qualifizierung verlassen.

Die ***sozialwissenschaftliche Forschung*** hat sich bislang nur am Rande mit der qualifizierungsbezogenen Tarifpolitik beschäftigt (vgl. Mahnkopf 1989, Seitz 1995, Bahnmüller 1999). Weder zu den Regelungen der allgemeinen beruflichen Förderung noch zu den Bestimmungen im Zusammenhang mit den Rationalisierungsschutzabkommen, die ja die Masse der Vereinbarungen darstellen, liegen breite, systematische Erkenntnisse vor, die etwa Art und Umfang der Inanspruchnahme und/oder die Aktivitäten der betrieblichen Interessenvertretungen näher beleuchten. Nur einzelne herausragende Tarifverträge, wie zum Beispiel der Lohn- und Gehaltsrahmen I der baden-württembergischen Metallindustrie (vgl. Bahnmüller/Bispinck/Schmidt 1993) oder der Tarifvertrag über den Qualifizierungsfonds in der Land- und Forstwirtschaft (Dobischat/Falk 1997) wurden hinsichtlich ihrer (betrieblichen) Umsetzung empirisch untersucht.

Im Folgenden sollen in knappster Form einige wesentliche Daten und Ergebnisse der Metall-Studie skizziert werden, weil die dortigen tariflichen Regelungen noch am ehesten den Anspruch haben prophylaktische und nicht nur anpassungsbezogene Qualifizierung zu fördern. Die Aussagen dürfen zwar nur begrenzt verallgemeinert werden, gleichwohl bieten sie Hinweise, die für die zukünftigen Entwicklungsperspektiven tarifvertraglicher Qualifizierungspolitik zu berücksichtigen sind.

Zunächst ist festzuhalten, dass beide Betriebsparteien ganz unterschiedliche Formen des Umgangs mit den Tarifbestimmungen entwickelten. Beim Management reichten sie von freundlicher Gleichgültigkeit über die defensiv-formale Handhabung bis zur engagierten Umsetzung. Bei den Betriebsräten gab es die enthaltsamen Vertreter, die keine eigenständigen Aktivitäten entfalteten, des

Weiteren die erfolglos Engagierten, die aus unterschiedlichen Gründen ihre Ziele nicht erreichten, und schließlich die flexiblen Strategen, die die Tarifbestimmungen erfolgreich im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten anzuwenden wussten.

Unbeschadet der unterschiedlichen Umsetzungskonzepte fiel die Beurteilung der Umsetzung der Tarifbestimmungen durch die Betriebsparteien insgesamt sehr ernüchternd aus. Auf die Frage, wie sie die Art der Umsetzung der Tarifbestimmungen in ihrem Betrieb beurteilten, erklärten rund die Hälfte der Betriebsräte, die Qualifizierungsbestimmungen würden weder formal noch sinngemäß erfüllt. Umgekehrt waren lediglich 3 % der Auffassung, die Vorschriften würden formal und inhaltlich voll erfüllt. Ein knappes Viertel (22 %) schätzte die Situation so ein, dass der Tarifvertrag "zwar nicht wörtlich, aber sinngemäß" erfüllt wird und 15 % schließlich meinten, die Bestimmungen würden zwar formal erfüllt, aber die Qualifizierungs- und Weiterbildungspraxis habe sich nicht verbessert. Offenkundig fiel die Umsetzungspraxis stark defizitär aus.

Auch die Frage nach den *Impulsen* für die betriebliche Weiterbildungspolitik erbrachte keine wesentlich besseren Ergebnisse. Von starken positiven Impulsen für die betriebliche Weiterbildungspolitik wagten nur 4 % der Betriebsräte zu sprechen, immerhin ein gutes Drittel (37 %) verzeichnete "gewisse" Impulse, doch gut die Hälfte (52 %) gab an, dass von den Regelungen keinerlei Impulse ausgegangen seien. Auf Seiten des Managements war die Zurückhaltung noch deutlich stärker ausgeprägt. Knapp zwei Drittel (63 %) konnten keinerlei Impulse feststellen, 4 % sahen sogar gewisse negative Impulse und lediglich ein Viertel (26 %) der Befragten konstatierte gewisse positive Impulse. Die positiven Impulse sahen beide Seiten hauptsächlich "in einer gewachsenen Sensibilisierung für das gesamte Themenfeld und erst in zweiter Linie in einer Ausweitung der Qualifizierungsmaßnahmen und einer Verbesserung des betrieblichen Planungsprozesses" (Bahnmüller 1999, S. 15).

Wichtige Ursachen für die mangelnde betriebliche Umsetzung waren den Ergebnissen dieser Studie zufolge auf Managementseite die gerade in Klein- und Mittelbetrieben unzureichend vorhandenen inhaltlichen und strategischen Kapazitäten der betrieblichen Personalpolitik und auf Seiten der betrieblichen Interessenvertretung ein doppeltes Überforderungssyndrom: Die Entwicklung einer geeigneten betrieblichen Reformstrategie, die die Interessen der Belegschaft einschließt und auch Teile des Managements überzeugt, stellte die Betriebsräte vor kaum überwindbare Schwierigkeiten. Dies um so mehr, als die Zahl der Aufgaben, mit denen sie durch eine stärker verbetrieblichte Tarifpolitik konfrontiert sind, deutlich zugenommen hat. Es fehlte also gleichermaßen an Zeit und fachlicher Kompetenz, um dem Tarifvertrag in vollem Umfang gerecht zu werden (vgl. auch Seitz 1995). Aber auch die Regelungen des Tarifvertrages selbst wiesen Defizite bzw. kontraproduktive Elemente auf. So werden die Mitwir-

kungs- und Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte letztlich nicht über den durch das Betriebsverfassungsgesetz gezogenen Rahmen hinaus erweitert. Die am Jahresrhythmus orientierten verfahrensbezogenen Elemente der Bedarfsermittlung und ihrer Umsetzung sind relativ starr und decken flexiblere, kurzfristigere und auf Abteilungs- oder Gruppenebene bezogene Qualifizierungsmaßnahmen nicht ab. Die unterhalb der Ebene von zentralem Personalmanagement und Betriebsrat realisierte Qualifizierungspolitik, die tendenziell an Bedeutung gewinnt, entzieht sich deshalb dem bereitgestellten tariflichen Instrumentarium. Fragwürdig ist auch die Verknüpfung der Qualifizierung mit dem Entgelt. Der befristete Zuschlag für erworbene Qualifikation, die aber nicht zu einer entsprechend höher bezahlten Tätigkeit führt, führte weder zur erwünschten Motivationswirkung bei den Beschäftigten noch zu einem Druck auf die Arbeitsgestaltung. Er fungierte dort, wo er praktiziert wurde, „faktisch als Strafe für betriebliche Fehlplanung" (Bahnmüller 1999). Die letztlich geringen betrieblichen Wirkungen, die von diesem nach seiner Vereinbarung zunächst hochgelobten Tarifvertrag ausgingen, hängen auch damit zusammen, dass seine Umsetzung von der Gewerkschaft nur unzureichend vorbereitet und begleitet wurde und dass in der Folgezeit die Tarif- und Betriebspolitik insgesamt andere thematische Schwerpunkte setzte.

4. Ansatzpunkte künftiger tariflicher Qualifizierungspolitik

Die künftigen Perspektiven tariflicher Qualifizierungspolitik hängen von mehreren Faktoren ab: (1) Die Entwicklungen im Feld der allgemeinen (Weiter-)Bildungspolitik definieren schließlich den fachpolitischen Rahmen, den auch die Tarifpolitik nicht ignorieren kann. (2) Die tarifpolitische „Großwetterlage" bestimmt die allgemeinen Rahmenbedingungen und übt insofern nachhaltigen Einfluss auf die Durchsetzungschancen von tarifpolitischen Initiativen jedweder Art aus. (3) Die thematischen Schwerpunkte der Tarifpolitik, die von den Tarifparteien vor dem jeweiligen sozialökonomischen und politischen Hintergrund gesetzt werden, weisen implizit auch den Qualifizierungs- und Weiterbildungsaspekten einen bestimmten Stellenwert zu. (4) Schließlich kann die Tarifpolitik auch auf die betrieblichen Entwicklungen und Regelungsbeispiele zurückgreifen.

(1) Die allgemeine qualifizierungs- und weiterbildungspolitische Diskussion ist in den vergangenen eineinhalb Jahren stark von den Aktivitäten im Rahmen des Bündnisses für Arbeit bestimmt worden (Bündnis für Arbeit 1999). In der entsprechenden Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung" wurden eine Reihe von gemeinsamen Positionen zu verschiedenen Problemkomplexen erarbeitet, die von den beteiligten Verbänden und Gewerkschaften durchaus positiv beurteilt wurden. Diese beziehen sich u.a. auf die Unterstützung des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit (Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung), eine Offensive zum Abbau des IT-Fachkräftemangels, die struktu-

relle Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung sowie ein Konzept zum Ausbau und zur qualitativen Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung. In dem Weiterbildungskonzept wird zunächst als Ziel betont, dass die Beteiligung an der beruflichen Weiterbildung deutlich gesteigert werden soll und zwar für alle Erwerbstätigen, insbesondere für Erwachsene ohne Berufsabschluss sowie für Menschen, für die Bildung im Beruf bisher unüblich oder ungewohnt ist. Auch die Chancen für Arbeitslose und Personen, die aus anderen Gründen nicht erwerbstätig sind, wie z.B. Frauen und Männer im Erziehungsurlaub, sollen erhöht werden, um leichter Anschluss an die Entwicklungen der Arbeitswelt zu finden. Die Bündnisparteien wollen sich offensiv dafür einsetzen, dass Betriebe und Beschäftigte die Lernmöglichkeiten bei der Arbeit und im Arbeitsablauf systematischer und intensiver nutzen. Die Betriebe, so heißt es, sollen berufliche Weiterbildung und arbeitsbegleitendes Lernen auf allen Qualifikationsebenen konsequent als notwendige Personalentwicklungsmaßnahme und lohnende Investition in die eigene Wettbewerbsfähigkeit verstehen. Solche programmatischen Aussagen sind zweifellos leichter formuliert als in die (betriebliche) Praxis umgesetzt. Gleichwohl beschreiben sie einen Grundkonsens, der auch tarifpolitisch genutzt werden könnte.

(2) Die tarifpolitischen Rahmenbedingungen sind nach den turbulenten 90er Jahren durch eine komplexe Gemengelage gekennzeichnet. Insgesamt betrachtet steckt das gesamte Regulierungssystem der Tarifpolitik in Deutschland in einer (Legitimations-)Krise, denn der über lange Jahrzehnte stabile gesellschaftliche Konsens über Sinn und Nutzen einer Regulierung der Arbeits- und Einkommensbedingungen durch einheitliche branchenbezogene Verbands- und Flächentarifverträge wird längst nicht mehr von allen relevanten gesellschaftlichen Gruppen mitgetragen. Innerhalb der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände gibt es eine wachsende, wenngleich noch deutlich minoritäre Gruppe, die sich eine grundsätzliche Abkehr vom bisherigen Tarifmodell wünscht. Auch diejenigen, die prinzipiell an den tradierten Grundstrukturen festhalten wollen, streben eine stärker dezentrale Tarifstruktur an, bei der branchenbezogene Rahmenregelungen weitgehend modifiziert und an die betrieblichen Bedingungen angepasst werden können. Eine Forderung, der die real betriebene Tarifpolitik in den vergangenen 10-15 Jahren bereits in erheblichem Umfang Rechnung getragen hat. Heute sind die Verbandstarifverträge in zentralen inhaltlichen Regelungsfeldern in starkem Maße durch Öffnungsklauseln geprägt. Dies gilt in erster Linie für die Arbeitszeitgestaltung, aber auch für Fragen der Lohngestaltung (Bispinck 1999). Auch wenn die branchenbezogenen Flächentarifverträge nach wie vor den strukturbestimmenden Tarifvertragstyp darstellen, so ist doch nicht zu verkennen, dass die Firmentarifverträge insgesamt, vor allem aber in den Dienstleistungsbereichen, an Bedeutung gewinnen. Diese Ausgangslage macht Qualifizierungstarifpolitik gleichermaßen schwieriger und einfacher. *Schwieriger*, weil die Arbeitgeber(verbände) sich der zusätzlichen bzw. weitergehenden Regulierung von inhaltlichen Aspekten der Arbeitsbedingungen

grundsätzlich widersetzen; ihr Bestreben geht ja vielmehr in die Richtung der Reduzierung verbindlicher Tarifbestimmungen auf wenige Eckpunkte, ergänzt um eine „lockere" Beschreibung von Rahmenbedingungen sowie Empfehlungen für die betriebliche Praxis. Dazu passt die Tarifierung von (neuen) Ansprüchen etwa auf berufliche Weiterbildung und Qualifizierung nicht. Eine umstandslose Durchsetzung von tariflichen Weiterbildungsregelungen in wichtigen Industrie- und Dienstleistungsbranchen dürfte daher wenig wahrscheinlich sein. *Einfacher* könnte die Qualifizierungstarifpolitik aber deshalb werden, weil der (vermehrte) Abschluss von Firmentarifverträgen die Vereinbarung von spezifischen Regelungen zulässt, deren Tragweite und Auswirkungen von den Unternehmen im vorhinein verhältnismäßig genau kalkuliert werden können. Dies dürfte auch der Grund sein, warum Neuerungen auf diesem Gebiet in den vergangenen Jahren vor allem in Firmentarifverträgen zustande gekommen sind.

(3) Wenn schon die Vereinbarung umfassender und eigenständiger Weiterbildungstarifverträge nicht als kurzfristig realistische Perspektive erscheint, dann können aber doch die Möglichkeiten genutzt werden, die bestehenden tariflichen Regelungen weiterzuentwickeln und die Qualifizierungsfrage in die allgemeine Tarifpolitik einzubetten. Die inhaltlichen Schwerpunkte der aktuellen Tarifpolitik bieten durchaus Anknüpfungspunkte.

Dies betrifft vor allem den Komplex der *Arbeitszeitpolitik*. Zwar haben sich die Gewerkschaften in jüngster Zeit schwerpunktmäßig auf spezielle beschäftigungspolitische Aspekte der Arbeitszeitpolitik wie den vorzeitigen Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand („Rente mit 60"/Altersteilzeit) konzentriert, aber andere Problemstellungen stehen ebenfalls relativ weit oben auf der tarifpolitischen Tagesordnung. Dazu gehört die Frage nach der Fortführung der generellen Arbeitszeitverkürzung wie auch die Ausgestaltung von flexiblen Arbeitszeitmodellen. Bei beiden Punkten lassen sich Weiterbildungsfragen „andocken" oder integrieren. So wäre denkbar, dass weitere Schritte der Arbeitszeitverkürzung teilweise für Qualifizierungs- und Weiterbildungszwecke reserviert werden (vgl. Lang 2000), wie dies ja auch in einigen Firmentarifverträgen geregelt ist. Möglich wäre auch, das bestimmte Zeitguthaben, die auf Zeitkonten bestehen, für Qualifizierungs- und Weiterbildungszwecke genutzt werden.

Enge inhaltliche Verknüpfungen bestehen auch zwischen der *Arbeitsgestaltung/Arbeits- und Produktionsorganisation* einerseits und dem Weiterbildungsbedarf. Die tariflichen Anstrengungen auf diesem Feld sind allerdings zur Zeit sehr begrenzt, nachdem die IG Metall mit ihrem anspruchsvollen Konzept „Tarifreform 2000" nicht erfolgreich war. Einzelne Initiativen, wie der Vorschlag von Volkswagen für das Konzept „Benchmark Production 5000x5000"[1], könnten

---

[1] Es sieht vor, dass mit einem neuen Arbeitsmodell 5.000 neue Arbeitsplätze mit einem einheitlichen Monatentgelt von 5.000 DM entstehen. Produziert werden soll ab September 2002 ein neuer

neue Bewegung bringen, denn hier ist im Kern ein neues Modell der Industriearbeit vorgesehen, das nur auf der Basis einer umfassenden Qualifizierung der Beschäftigten realisierbar ist. Die Gespräche bzw. Verhandlungen über die gesonderten tariflichen Regelungen, die dieses Konzept erfordern, stehen noch ganz am Anfang.

Auch im Bereich der tariflichen *Entgeltgestaltung* bestehen Anknüpfungspunkte. Die in vielen Branchen (u.a. in der Metallindustrie) anstehende Reform der überkommenden Entgeltstrukturen könnten auch dazu genutzt werden, Qualifizierungsaspekte zu integrieren, etwa um Entgeltstrukturen durchlässiger zu machen und um flexiblere und anspruchsvollere Arbeitseinsatzkonzepte zu ermöglichen.

Neue Perspektiven lassen sich möglicherweise auch mit Blick auf *branchenspezifische* Probleme entwickeln. So haben die Gewerkschaften die Diskussion um die Einführung der Greencard dazu genutzt, die tarifliche Vereinbarung von Weiterbildungsansprüchen für die Beschäftigten zu fordern. Es bleibt abzuwarten, ob sich der IT-Sektor, für den ja auch eine Reihe von Firmentarifverträgen besteht, zum Ideengeber für die Qualifizierungstarifpolitik insgesamt entwickelt.

Schließlich ist davon auszugehen, dass die Tarifpolitik stärker als in der Vergangenheit auf die besonderen Anforderungen in bestimmten *Arbeits- und Lebenssituationen* eingeht (z.B. Vereinbarkeit Familie und Beruf) und dabei auch Weiterbildungsfragen stärker thematisiert.

(4) Auch die betrieblichen Erfahrungen legen nahe, die tarifliche Qualifizierungspolitik mit anderen inhaltlichen Themenfeldern zu verknüpfen. Neuere Auswertungen betrieblicher Vereinbarungen zeigen nämlich, dass neben eigenständigen Weiterbildungsvereinbarungen vor allem solche Vereinbarungen dominieren, in denen die Weiterbildung in anderen Handlungsfeldern geregelt wird (vgl. Heidemann 1999). Dazu zählen u.a. die Bereiche (Arbeits-)Organisation, Arbeits- und Umweltschutz, Personalpolitik (darunter Frauenförderung), öffentliche Verwaltungs- und Strukturreform und Arbeitszeit. Neben die klassischen Themen der betrieblichen Weiterbildung wie Bildungsplanung, Weiterbildungszeit, Qualifizierungsansprüche, Kostenübernahme treten neue Fragestellungen wie z.B. Personal- und Kompetenzentwicklung. Ungelöst bleiben aber auch in den Betriebsvereinbarungen so wichtige Fragen wie die Sicherung des Zugangs zur betrieblichen Weiterbildung sowie die Anerkennung und Übertragbarkeit der neuen Kompetenzen der informellen Weiterbildung bzw. ihre Verbindung mit den formalen Qualifikationen.

Minivan in Wolfsburg.

Zusammenfassend betrachtet ergibt sich aus diesen politisch-institutionellen Rahmenbedingungen, das für eine wirkungsvolle tarifliche Qualifizierungspolitik durchaus Gestaltungs- und Handlungsspielraum besteht, den sie bislang keinesfalls ausschöpft. Bei allen betriebs- und berufsspezifischen Differenzierungen bezieht er sich auf übergreifende Aspekte, die sich einer Regelung in Branchentarifverträgen keineswegs entziehen. Es bleibt allerdings zu berücksichtigen, dass die ohnehin auf zahlreichen Handlungsfeldern stark gefragte Tarifpolitik überfordert wäre, wenn man von ihr die Beseitigung aller erkennbaren Defizite der betrieblichen und beruflichen Qualifizierungs- und Weiterbildungspolitik erwartete.

Literatur:

Bahnmüller, R./Bispinck, R./Schmidt, W. (1993): Betriebliche Weiterbildung und Tarifvertrag. Eine Studie über Probleme qualitativer Tarifpolitik in der Metallindustrie. München und Mering

Bahnmüller, R. (1999): Weiterbildung durch Tarifvertrag. Erfahrungen und Perspektiven der Regulierung von Weiterbildung am Beispiel der Qualifizierungsbestimmungen des Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrages I für die Metallindustrie Baden-Württembergs, in: Arbeitsgemeinschaft QUEM (Hrsg.), Kompetenzentwicklung 99, Berlin u.a.

Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (1999): Das Märchen vom starren Flächentarifvertrag, Eine Analyse von tariflichen Öffnungsklauseln aus über 100 Tarifbereichen, Düsseldorf.

Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (1996-2000): Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag (jährliche Berichte), in: Informationen zur Tarifpolitik.

Bündnis für Arbeit (1999): Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung", Berlin o.J. (1999).

Dobischat, R./Falk, R. (1997): Teilgutachten zur Umsetzung des Qualifizierungsfonds in der Land- und Forstwirtschaft. Gutachten im Auftrag des Bundesverbandes der Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt. Duisburg/Ludwigshafen.

Heidemann, W. (1999):, Betriebsvereinbarungen "Betriebliche Weiterbildung". Analyse und Handlungsempfehlungen, edition der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

IG Metall Bezirk Küste (Hrsg.) (1998): Qualifizieren statt Entlassen, Hamburg.

IG Metall (1999): Entschließung 8: Zukunftsaufgabe Bildung, 19. ordentlicher Gewerkschaftstag.

Lang, K. (2000): Gewerkschaftspolitik als Zeitpolitik? – Thesen zur Diskussion, in: Gewerkschaftliche Monatshefte Heft 4.

Mahnkopf, B. (1989): Gewerkschaftspolitik und Weiterbildung. Chancen und Risiken einer qualifikationsorientierten Modernisierung gewerkschaftlicher (Tarif-)Politik. discussion paper FS I 89-11, Wissenschaftszentrum Berlin.

Müller-Jentsch, W. (1999): Berufsbildung – eine Arena der industriellen Beziehungen?, in: Zeitschrift für Pädagogik, 40. Beiheft.

Seitz, B. (1995): Tarifierung von Weiterbildung. Eine Problemanalyse in der deutschen Metallindustrie, Opladen.

Weiler, A. (1998): Gleichstellung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen – Analyse und Dokumentation, hrsg. vom DGB-Bundesvorstand, Düsseldorf.

WSI-Mitteilungen (1992): Schwerpunktheft „Berufliche Weiterbildung und Qualifizierung", Heft 6.

Zabel, U. (1998): Tarifvertrag Qualifizierungsmaßnahmen bei Betriebsänderungen, in: Arbeitsrecht im Betrieb 11/1998, S. 615 ff.

Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen
Dokumentation ausgewählter Tarifregelungen

1. Förderung der beruflichen (Erst-)Ausbildung

Chemische Industrie Bundesgebiet West ..... 31 -32
Metallindustrie Niedersachsen 33
Metallindustrie Pfalz ..... 34 -35
Öffentlicher Dienst Bund, Länder und Gemeinden Bundesgebiet West und Ost ..36 - 37
Reisebürogewerbe Bundesgebiet West und Ost 38

2. Qualifizierung und allgemeine berufliche Förderung

2.1 Allgemeine berufliche Fort- und Weiterbildung

Buchhandel Bayern 39
Bundesversicherungsanstalt für Angestellte Bundesgebiet West und Ost ..... 40 - 41
Deutsche Bahn AG Bundesgebiet West und Ost ..... 42 - 44
Deutsche Shell AG Hamburg 45
Deutsche Telekom AG ..... 46 - 48
Friseurhandwerk Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Hamburg, Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz 49
Herstellender und verbreitender Buchhandel Berlin-West 50
Klempner- und Installateurhandwerk Berlin ..... 51 - 52
Kliniken Bad Neustadt/Saale 53
Mitteldeutscher Rundfunk 54
Textil- und Bekleidungsindustrie Bundesgebiet West, Berlin-West ..... 55 - 56
Versicherungsvermittlergewerbe 57

2.2 Berufsgruppen- und tätigkeitsbezogene Qualifizierung und Weiterbildung

Bundesversicherungsanstalt für Angestellte Bundesgebiet West und Ost 58
Deutsche Postbank AG Bundesgebiet West und Ost 59
Friseurhandwerk Niedersachsen 60
Gerüstbaugewerbe 61
Versicherungsvermittlergewerbe 62
Zimmerer- und Holzbaugewerbe Bayern 63

2.3 Frauenförderung, Chancengleichheit, Familie

Datenverarbeitungszentrum Suhl GmbH, AN 64
Deutsche Bahn AG Bundesgebiet West und Ost 65
Deutsche Postbank AG Bundesgebiet West und Ost 66
Druckindustrie Bundesgebiet West einschließlich Berlin-West, Arbeiter 67
Einzelhandel Berlin-Ost und -West 68
Groß- und Außenhandel Baden-Württemberg 69
Privates Bankgewerbe Bundesgebiet West und Ost 70
Privates Versicherungsgewerbe Bundesgebiet West und Ost 71

2.4 Gering Qualifizierte

Chemische Industrie 72
Druckindustrie Bundesgebiet West einschließlich Berlin-West, Arbeiter 73

3. Qualifizierung und technischer/organisatorischer Wandel

Bekleidungsindustrie Bundesgebiet West 74
Compaq Computer GmbH
Digital Equipment Deutschland (Holding) GmbH
Digital Equipment GmbH
Digital Equipment Enterprise Engineering Center GmbH 75
Datenverarbeitungszentrum Suhl GmbH, AN 76
Debis, AN 77
Deutsche Postbank AG Bundesgebiet West und Ost 78
Druckindustrie Bundesgebiet West einschließlich Berlin-West, Arbeiter ..... 79 - 80
Holz- und kunststoffverarbeitende Industrie Baden Württemberg ..... 81 - 82
Ledererzeugende Industrie Bundesgebiet West und Berlin-West 83
Metallindustrie Bundesgebiet West und Berlin-West 84
Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden ..... 85 - 86
Öffentlicher Dienst Bund, Länder und Gemeinden Bundesgebiet Ost 87
Öffentlicher Dienst Gemeinden Bundesgebiet West 88
Privates Bankgewerbe Bundesgebiet West und Ost 89
Privates Versicherungsgewerbe Bundesgebiet West und Ost 90
SINITEC GmbH Bayern 91
Tarifgemeinschaft der gesetzl. Rentenversicherung Bundesgebiet West u. Ost 92
VIAG Interkom GmbH Bundesgebiet West und Ost 93
Volkswagen AG Wolfsburg 94

4. Qualifizierung und Beschäftigungssicherung

AOK Bundesgebiet West und Ost 95
Konsum Tarifgemeinschaft e.V. Berlin ..... 96 - 97
Land- und Forstwirtschaft Bundesgebiet West und Ost ..... 98 - 99
Metallindustrie Bundesgebiet Ost ..... 100 - 101

Chemische Industrie Bundesgebiet West

Chemietarifbündnis 2000

II. Ausbildungsplatzinitiative

1. Erklärung zur Fortsetzung der Ausbildungsplatzinitiative

   Die Tarifvertragsparteien stellen übereinstimmend fest, dass die im Tarifabschluss vom 9. Mai 1998 bis Ende 2000 angestrebte Steigerung der Ausbildungsplätze um 5 % erfüllt werden wird.
   Wegen der Bedeutung der Ausbildung für den Chemiestandort Deutschland und die Sicherung qualifizierten Nachwuchses erwarten die Chemie-Arbeitgeber für den Bereich der westlichen Bundesländer bis Ende 2002 eine weitere Steigerung des Ausbildungsplatzangebotes auf insgesamt 10 % bezogen auf die Basis des Tarifabschlusses vom 9. Mai 1998.
   Die Tarifvertragsparteien fordern insbesondere diejenigen Betriebe, die bisher nicht ausbilden, auf, im Interesse der Zukunftssicherung Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.
   Die Tarifvertragsparteien bekräftigen erneut den Grundsatz, dass Ausbildung vor Übernahme geht. Soweit Ausgebildete unmittelbar nach der Ausbildung vom Arbeitgeber befristet beschäftigt werden, sollte die Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses möglichst nicht weniger als 12 Monate betragen. Bei der Wiederbesetzung von Arbeitsplätzen, die durch Altersteilzeit frei werden, sollen unter Berücksichtigung betrieblicher Belange vorrangig zur Übernahme geeignete Ausgebildete berücksichtigt werden.
   Die regionalen „Runden Tische für Arbeitsmarktfragen" werden ihre bisherige Arbeit fortsetzen und alle Initiativen, die auf eine Verbreiterung des Ausbildungsplatzangebots abzielen, mit geeigneten Maßnahmen unterstützen. Hierzu zählt auch die Initiative „Start in den Beruf".

Chemische Industrie Bundesgebiet West

Tarifvertrag zur Förderung der Integration von Jugendlichen vom 28. März 1989 in der Fassung vom 22.3.00

§ 2

Zweck dieses Tarifvertrages ist es, Jugendlichen, die keinen Berufsausbildungsvertrag im Sinne des Berufsbildungsgesetzes abgeschlossen haben, Berufsfertigkeiten und -fähigkeiten zu vermitteln, die sie zur Ausbildung einer beruflichen Tätigkeit oder zur Begründung eines Berufsausbildungsverhältnisses befähigen oder sonst ihre Eingliederung in das Berufsleben erleichtern. Bei Jugendlichen mit Defiziten in der deutschen Sprache (zum Beispiel auch jugendlichen Aussiedlern) geht es hierbei insbesondere um den Abbau sprachlicher oder schulischer Defizite und die Förderung der sozialen Eingliederung. Die Jugendlichen können im Rahmen des Vertragszwecks mit einfachen Tätigkeiten beschäftigt werden.

§ 5

Die Eingliederungsvergütung beträgt in den alten Bundesländern und Berlin (West) 800,- DM monatlich.
Die Auszahlung erfolgt in der betriebsüblichen Art und Weise.
Hat der Jugendliche Anspruch auf öffentliche Förderungsmittel, so entsteht in Höhe der öffentlichen Förderungsmittel kein Anspruch auf die Zahlung der Eingliederungsvergütung. Das Gleiche gilt, soweit der Jugendliche Unterstützungsleistungen des Unterstützungsvereins der chemischen Industrie erhält.

Metallindustrie Niedersachsen

Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung vom 22.07.98 in der Fassung vom 19.02.99

§ 3 Förderung der Ausbildung

Um den hohen Stand an Ausbildungsplätzen auch im Jahr 1999 weiter zu gewährleisten, gehen die Tarifvertragsparteien davon aus, daß im Einstellungsjahr 1999 die gleiche Anzahl von Ausbildungsplätzen angeboten wird wie 1998 (1.085 Ausbildungsplätze). Das entspricht einer Erhöhung der Ausbildungsplätze gegenüber 1996 von 17,6 %*)

*) Die Tarifvertragsparteien werden dies - Stichtag 1. November 1999 - überprüfen. Maßgeblich ist beim Vergleich die Zahl der Ausbildungsplätze für Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr.

§ 4 Übernahme von Auszubildenden

(1) Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, daß die Auszubildenden in der Regel nach bestandener Abschlußprüfung unbefristet in ein Vollzeitarbeitsverhältnis im Betrieb übernommen werden.
(2) Weicht der Arbeitgeber davon ab, so hat er den Auszubildenden gemäß § 26 Ziffer IV (5) GMTV rechtzeitig zu informieren und mit dem Betriebsrat rechtzeitig zu beraten. Der Auszubildende ist in diesem Fall befristet für mindestens 12 Monate in ein Arbeitsverhältnis im Betrieb zu übernehmen, soweit dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen.
(3) Mit Zustimmung des Betriebsrates kann von der Verpflichtung nach Ziffer (2) abgewichen werden, wenn das Angebot eines Arbeitsverhältnisses wegen akuter Beschäftigungsprobleme im Betrieb nicht möglich ist, oder der Betrieb über seinen Bedarf hinaus Ausbildungsverträge abgeschlossen hat. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 30 Ziffer (1) GMTV. Sie soll innerhalb einer Woche nach ihrer Anrufung eine Entscheidung fällen.

Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung vom 22.10.99

§ 3 Förderung der Ausbildung

Die Tarifvertragsparteien haben ihr Ziel einer Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze für 1999 - plus 17,6 % gegenüber 1996 (1085 Ausbildungsplätze) - erreicht. Die Tarifvertragsparteien werden sich im Frühjahr 2000 über eine Zielgröße für das Ausbildungsjahr 2000 verständigen.

Metallindustrie Pfalz

Tarifvertrag über berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen für Jugendliche vom 26.4.88, in der Fassung vom 14.5.90

§ 2 Zielsetzung

Zielsetzung der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen ist es, Jugendliche durch fachpraktische und fachtheoretische Unterweisungen sowie durch sozialpädagogische Betreuung auf eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes vorzubereiten oder an eine berufliche Tätigkeit heranzuführen.

§ 3 Einstellung und Probezeit

1. Für die Einstellung der Jugendlichen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
2. Die Jugendlichen erhalten einen schriftlichen Betreuungsvertrag. Die Vertragsdauer ist im Einzelfall festzulegen; sie kann höchstens bis zu zwei Jahren betragen.
3. Das Betreuungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Diese muß mindestens einen Monat und darf höchstens drei Monate betragen.
   Während der Probezeit kann das Betreuungsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

§ 4 Maßnahmen

1. Die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen mit sozialpädagogischer Betreuung erfolgen im Rahmen eines Planes. Dieser ist zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat zu vereinbaren, der vorher die Jugendvertretung zu hören hat.
   Das Muster eines solchen Planes ist diesem Tarifvertrag beigefügt.
2. Mit der Durchführung der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen einschließlich der sozialpädagogischen Betreuung der Jugendlichen ist geeignetes Personal zu beauftragen.
3. Im Rahmen der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen können die Jugendlichen auch mit einfachen, praxisbezogenen Tätigkeiten beschäftigt werden.

§ 5 Beendigung des Betreuungsverhältnisses

Nach Ablauf der Probezeit kann das Betreuungsverhältnis nur gekündigt werden:
- aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist
- mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen, wenn die bzw. der Jugendliche das Betreuungsverhältnis aufgeben will oder die angestrebte Zielsetzung nicht erreichbar ist.

§ 6 Vergütung

1. Die Jugendlichen erhalten für die Dauer der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen eine monatliche Vergütung. Die Höhe wird in einem besonderen Abkommen vereinbart.
2. Die Zahlung erfolgt in der betriebsüblichen Art und Weise.

§ 7 Ausbildung oder Beschäftigung nach den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen

1. Die bzw. der Jugendliche hat die Möglichkeit, sich auch während des Betreuungsverhältnisses um ein Ausbildungsverhältnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu bewerben.
2. Bedarf die bzw. der Jugendliche während einer anschließenden betrieblichen Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf noch weiterer Förderung, sollte dennoch die Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis ermöglicht werden, gegebenenfalls unter Inanspruchnahme ausbildungsbegleitender Hilfen im Sinne des § 40c des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG).
3. Kommt die bzw. der Jugendliche zwar für eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf in Betracht, setzt dies aber die intensive Förderung in einer überbetrieblichen Einrichtung im Sinne des § 40c AFG voraus, sollte die bzw. der Jugendliche nach Möglichkeit im zweiten Ausbildungsjahr zur Fortsetzung der Ausbildung in den Betrieb übernommen werden, gegebenenfalls unter Inanspruchnahme ausbildungsbegleitender Hilfen (siehe Ziffer 2).

4. Wird die bzw. der Jugendliche im Anschluß an die Betreuungszeit beschäftigt, ohne daß hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit begründet.
5. Sollten Gründe vorliegen, die eine Übernahme nach Ziffer 1 oder 3 nicht zulassen, so werden die bzw. der Jugendliche und der bzw. die Erziehungsberechtigte(n) drei Monate vor Ablauf der Betreuungszeit darüber unterrichtet.
6. Die Betreuungszeit wird auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet.

Öffentlicher Dienst Bund, Länder und Gemeinden Bundesgebiet West und Ost

Vereinbarung über die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze vom 17.7.96

Präambel

Investitionen in die Ausbildung sind Investitionen in die Zukunft. Der qualifizierten Ausbildung von Schulabgängern kommt angesichts der unverändert schwierigen Situation auf dem Arbeitsmarkt, die insbesondere junge Menschen trifft, eine große Bedeutung zu. In ihrer Verantwortung für die Einbindung junger Menschen in die Arbeitswelt sind der Bund, die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) deshalb bereit, nicht nur die bereits vorhandenen Ausbildungskapazitäten höchstmöglich auszuschöpfen, sondern auch zusätzliche Ausbildungsmöglichkeiten, insbesondere in den Kammerberufen, die auch außerhalb des öffentlichen Dienstes Beschäftigungsmöglichkeiten bieten, zu erschließen. Dies entspricht dem Ziel, jungen Menschen Zukunftsperspektiven zu eröffnen.

§ 2 Ausbildung 1996

(1) Der Bund verpflichtet sich, im Jahr 1996 gegenüber dem Jahr 1995 200 zusätzliche und damit insgesamt mindestens 4.120 Ausbildungsverhältnisse zu begründen.
(2) Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) verpflichtet sich, darauf hinzuwirken, daß die Länder im Jahr 1996 gegenüber dem Jahr 1995 mindestens 290 zusätzliche Ausbildungsverhältnisse begründen. Grundlage zur Ermittlung der Zahl der Ausbildungsverhältnisse sind die von der TdL getroffenen Feststellungen der in den Jahren 1995 und 1996 begründeten Ausbildungsverhältnisse.
(3) Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) verpflichtet sich, darauf hinzuwirken, daß die ihren Mitgliedverbänden angehörenden Arbeitgeber im Jahr 1996 gegenüber dem Jahr 1995 mindestens 680 zusätzliche Ausbildungsverhältnisse begründen. Grundlage zur Ermittlung der Zahl der Ausbildungsverhältnisse sind ein Vergleich der Ausbildungsstatistiken 1995 und 1996 sowie eigene Erhebungen der VKA über die nach dem 30. Juni 1996 begründeten Ausbildungsverhältnisse.

Protokollerklärung zu Absatz 1:
Die im Jahr 1996 zusätzlich zu begründenden Ausbildungsverhältnisse und die sich daraus ergebende Gesamtzahl von Ausbildungsverhältnissen sind auf der Grundlage der Zahlen berechnet, die den Gewerkschaften in den Gesprächen zum „Bündnis für Arbeit" im Jahr 1996 übermittelt worden sind und beziehen sich auf den unmittelbaren und mittelbaren Bundesdienst.

§ 3 Zusammenwirken der Tarifvertragsparteien

(1) Bund und TdL werden zu Beginn des Jahres 1997 feststellen, ob die in § 2 zugesagten zusätzlichen Ausbildungsverhältnisse begründet worden sind. Sie werden die Ergebnisse den Tarifvertragsparteien unverzüglich zur Verfügung stellen. Die entsprechende Mitteilung der VKA umfaßt den Vergleich der Ausbildungsstatistiken 1995 und 1996 sowie die Ergebnisse der eigenen Erhebungen nach § 2 Abs. 3 Satz 2.
(2) Die Tarifvertragsparteien werden nach dem Vorliegen der Ausbildungsstatistik 1996, spätestens jedoch am 1. März 1997, zusammentreten und feststellen, ob die Verpflichtungen nach § 2 erfüllt sind.

Protokollerklärung:
Bund, TdL und VKA geben zur Feststellung nach Absatz 2 erforderliche ergänzende Auskünfte.

§ 4 Ausgleichszahlung

Sind nach der gemeinsamen Feststellung der Tarifvertragsparteien die in § 2 zugesagten zusätzlichen Ausbildungsverhältnisse bei Bund, TdL oder VKA nicht begründet worden, vereinbaren die Tarifvertragsparteien, daß an Auszubildende im Bereich der jeweiligen Tarifvertragspartei nachträglich eine Ausgleichszahlung geleistet wird. Die Ausgleichszahlung umfaßt:

1. Für das Jahr 1996 25 % der einem vergleichbaren Arbeitnehmer für die Monate Mai bis Dezember 1996 zustehenden Einmalzahlung.
2. Für das Jahr 1997 1,3 % der jeweils monatlich zustehenden Ausbildungsvergütung.

§ 5 Ausbildung 1997

Bund, TdL und VKA erklären ihre Absicht, im Jahr 1997 die Zahl der Neueinstellungen auf dem Niveau des Jahres 1996 zu halten.

§ 6 Laufzeit

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 1. Mai 1996 in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 1997 außer Kraft.

Reisebürogewerbe Bundesgebiet West und Ost

Vergütungs-Tarifvertrag für Auszubildende vom 24.10.96, 05.06.97, 21.09.98 und 26.11.99

§ 3
Befristete Sonderregelung zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze:

a) für Unternehmen, die erstmals ausbilden
b) für Unternehmen, die ihre Ausbildungsquote gegenüber dem Durchschnitt der letzten 3 Jahre angehoben haben.

Erläuterungen zu a) Unternehmen, die in den letzten 5 Jahren nicht ausgebildet haben, können eine um 15 Prozent reduzierte Ausbildungsvergütung gewähren.

Erläuterung zu b) Unternehmen, die ihre Ausbildungsquote erhöhen, können die Ausbildungsvergütungen für neueinzustellende Auszubildende um den Prozentsatz vermindern, um den sie ihre Quote gegenüber dem Durchschnitt der letzten drei Jahre erhöht haben, maximal jedoch um 15 Prozent.

Voraussetzung für beide Ausnahmeregelungen ist ein entsprechender Nachweis durch die zuständige IHK sowie eine entsprechende Information zur DRV-Geschäftsstelle. Beide Ausnahmeregelungen gelten ausschließlich für die Ausbildungsjahrgänge 1997 und 1998 (mit dem TV-Abschluß 1999 ausgedehnt auf die Jahrgänge 2000 und 2001).

Buchhandel Bayern

Manteltarifvertrag vom März 1997

§ 13 Freistellung von der Arbeit aus beruflichen Gründen

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung zur Erweiterung der beruflichen Qualifikation unter Fortzahlung der Bezüge. Die Freistellung kann in zwei Jahren bis zu zwei Wochen betragen. Dieser Anspruch entfällt bei Arbeitnehmerkündigung oder verhaltensbedingter Kündigung durch den Arbeitgeber.
   Anspruch auf Freistellung hat der Arbeitnehmer zur Teilnahme an Kursen, die von den vertragsschließenden Organisationen veranstaltet bzw. anerkannt werden, z. B. die fachkundlichen Seminare des Buchhandels, der Volkshochschulen, der Fortbildungswerke der Gewerkschaften, die Herstellerkurse, Kurse für Werbung und Schaufenstergestaltung, Sprachkurse, kaufmännische Grund- und Fortbildungskurse, Stenographie- und Schreibmaschinenkurse, Kurse für elektronische Datenverarbeitung und sonstige fachlich relevante Tagungen sowie Veranstaltungen für Ausbilder. Kurse können auch stundenweise besucht werden, sofern dies außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist.
2. Anspruch auf Freistellung bis zur Dauer von sechs Monaten ohne Fortzahlung der Bezüge besteht für längerdauernde Speziallehrgänge, z. B. für den Besuch der Fachschule des Deutschen Buchhandels oder zur Absolvierung eines Auslandspraktikums. Diese Freistellung kann nur alle fünf Jahre beansprucht werden.
3. Ansprüche auf Freistellung gemäß Ziffern 1 und 2 bestehen, wenn folgende Voraussetzungen gegeben sind:
   a) Der Arbeitnehmer muß mindestens drei Jahre, davon mindestens zwei Jahre nach abgeschlossener Berufsausbildung im Betrieb oder Unternehmen beschäftigt sein.
   b) Er muß nach seinem Ausbildungsstand die Voraussetzungen erfüllen, die eine erfolgreiche Absolvierung der betreffenden Veranstaltung erwarten lassen.
   c) Die Vertretung des Freigestellten im Betrieb muß durch den Arbeitgeber sichergestellt sein.
4. Die Anmeldung zu Fortbildungsveranstaltungen gemäß Ziffer 1 und 2 ist im Einverständnis mit dem Arbeitgeber vorzunehmen.
5. Der Besuch der Frankfurter Buchmesse ist für die buchhändlerischen Fachkräfte und Auszubildenden an einem Arbeitstag unter Fortzahlung der Bezüge ohne Anrechnung auf den Urlaub zu gestatten. Zuschläge und Mehrarbeitsvergütungen fallen nicht an. Fällt der Messebesuch auf einen arbeitsfreien Tag, ist hierfür ein zusätzlicher Urlaubstag zu gewähren. Der Begriff der buchhändlerischen Fachkraft ist nicht an die Ausbildung geknüpft.
6. Auszubildende sind einen halben Tag unmittelbar vor und am Tag der schriftlichen sowie einen Tag unmittelbar vor und am Tag der mündlichen Abschlußprüfung vom Arbeitgeber freizustellen.
7. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer, der eine Tätigkeit mit überwiegendem Blickkontakt zum Bildschirm von mehr als 4 Stunden zusammenhängend aufnehmen soll, vor der Aufnahme dieser Tätigkeit für eine augenärztliche und - wenn der Arbeitnehmer dies wünscht - auch für eine anderweitige, arbeitsplatzbezogene medizinische Untersuchung freizustellen.
   Die Freistellung für die augenärztliche Untersuchung ist auf Wunsch des Arbeitnehmers in jährlichen Abständen zu wiederholen. Dem Arbeitnehmer dürfen durch diese Maßnahmen keine Kosten entstehen.

Bundesversicherungsanstalt für Angestellte Bundesgebiet West und Ost

Tarifvertrag über Qualifizierungsmaßnahmen bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (QualifizierungsTV) vom 21.9.98

§ 1 Qualitätssicherung

Die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte wird erforderlichenfalls Qualifizierungsmaßnahmen anbieten.
Protokollnotiz:
Das Erfordernis, Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten, ist durch Bildungsbedarfsermittlung und -planung festzustellen.

§ 2 Qualifizierungsmaßnahmen

(1) Qualifizierungsmaßnahmen sind die theoretischen und praktischen Unterweisungen der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte für ihre Arbeitnehmer mit dem Ziel, für die Ausübung der jetzigen oder anderer Tätigkeiten erforderliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten zu intensivieren oder zu vermitteln.
(2) Qualifizierungsmaßnahmen für andere Tätigkeiten werden grundsätzlich mit einer Erfolgskontrolle beendet. Die Erfolgskontrolle kann einmal wiederholt werden.
(3) Die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen trägt die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte.
(4) Maßnahmen nach den Tarifverträgen über die Fortbildung und über den Rationalisierungsschutz für Angestellte und für Arbeiter der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte in den jeweils geltenden Fassungen bleiben unberührt.

§ 3 Unterrichtungspflicht

(1) Die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte unterrichtet die zuständige Personalvertretung rechtzeitig und umfassend über vorgesehene Qualifizierungsmaßnahmen einschließlich der Anrechnung auf die Arbeitszeit (§ 5 Abs. 2).
(2) Die Beteiligungsrechte der Personalvertretung sind zu beachten und werden durch den Tarifvertrag nicht berührt.
(3) Qualifizierungsmaßnahmen werden den Arbeitnehmern rechtzeitig angeboten.

§ 4 Zulassung zu Qualifizierungsmaßnahmen

(1) Vorrangig zuzulassen sind Arbeitnehmer, bei denen die Notwendigkeit zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen besteht. Im übrigen sind dienstliche Belange, die einer Teilnahme entgegenstehen, zu berücksichtigen.
(2) Die Zulassung zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen für andere Tätigkeiten kann von einem Eingangstest abhängig gemacht werden.

§ 5 Arbeitsbedingungen während Qualifizierungsmaßnahmen

(1) Die für das Arbeitsverhältnis maßgebenden Arbeitsbedingungen bleiben während Qualifizierungsmaßnahmen unberührt. Der Arbeitnehmer ist für die Zeit der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen in erforderlichem Umfang arbeitsmäßig zu entlasten.
(2) Die Zeit der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen gilt grundsätzlich als Arbeitszeit. Wird hierdurch die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers überschritten, ist ein entsprechender Freizeitausgleich (ggf. als Freizeitblock) zu gewähren.
(3) Die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen führt nicht zur Unterbrechung von Bewährungs- oder Tätigkeitszeiten.

§ 6 Arbeitsbedingungen nach Qualifizierungsmaßnahmen

Nach Beendigung der Qualifizierungsmaßnahmen richten sich die Arbeitsbedingungen nach der auszuübenden Tätigkeit. Das Arbeitsverhältnis darf bei Übertragung einer anderen Tätigkeit während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit nicht wegen Minderleistung gekündigt werden. Wird die andere Tätigkeit bereits während der Qualifizierungsmaßnahme ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

...

Deutsche Bahn AG Bundesgebiet West und Ost

Tarifvertrag zur beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung (BTV)

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

(1) Der Tarifvertrag gilt für den räumlichen, persönlichen und fachlichen Geltungsbereich des Manteltarifvertrags für die bei der DB AG beschäftigten Arbeitnehmer.
(2) Er gilt auch für den räumlichen, persönlichen und fachlichen Geltungsbereich des Manteltarifvertrags für Auszubildende der DB AG.

§ 2 Grundsätze

(1) Ausbildung im Sinne dieses Tarifvertrags ist eine auf einem Schul- oder Hochschulabschluß aufbauende Erstausbildung, die den Zugang zu einem Beruf eröffnet.
Fachausbildung im Sinne dieses Tarifvertrags ist eine auf einem anerkannten Ausbildungsberuf aufbauende innerbetriebliche Ausbildung für Tätigkeiten bei der DB AG.
(2) Fortbildung im Sinne dieses Tarifvertrags ist eine auf einem Ausbildungsabschluß aufbauende, durch den Arbeitgeber veranlaßte Schulungsmaßnahme. Sie soll es ermöglichen, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen, organisatorischen und betrieblichen Entwicklung anzupassen oder beruflich aufzusteigen.
(3) Weiterbildung im Sinne dieses Tarifvertrags ist eine vom Arbeitnehmer freiwillig besuchte Qualifizierungsmaßnahme, die der Erweiterung der fachlichen und persönlichen Kompetenz dient und damit auch die Einsatzmöglichkeiten in der Zukunft erhöht.

§ 3 Frauenförderung

Im Rahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung werden Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, besonders gefördert.

Abschnitt II Ausbildung

§ 4 Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen

Die DB AG bildet im erforderlichen Umfang insbesondere in folgenden Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz entsprechend den Ausbildungsordnungen aus:
- Industriemechaniker, Fachrichtung Betriebstechnik,
- Energieelektroniker, Fachrichtung Anlagentechnik,
- Kommunikationselektroniker, Fachrichtung Informationstechnik,
- Tiefbaufacharbeiter/Gleisbauer,
- Kaufmann/Kauffrau im Eisenbahn- und Straßenverkehr,
- Eisenbahner/Eisenbahnerin im Betriebsdienst:
  Schwerpunkt A: Betrieb und Absatz,
  Schwerpunkt B: Betrieb und Technik.

Sie hält dafür geeignete Ausbildungsstätten und qualifiziertes Personal vor. Die Eisenbahnfachschulen können hierbei einbezogen werden. In besonderen Fällen können andere Bildungsträger mit der Ausbildung beauftragt werden.

Protokollnotiz
Die DB AG strebt die kurzfristige Einführung bahnspezifischer Ausbildungsberufe an, insbesondere zum Lokomotivführer und Werkmeister.

§ 5 Innerbetriebliche Ausbildung

(1) Entsprechend den betrieblichen Bedürfnissen kann die DB AG auch innerbetriebliche Ausbildungsgänge schaffen, die zu betriebsinternen Bildungsabschlüssen oder zu vom Eisenbahnbundesamt anerkannten Befähigungen führen. Die Dauer der Ausbildung richtet sich nach den Anforderungen des Aufgabengebiets.

(2) Während eines Ausbildungsgange können Leistungsnachweise und Zwischenprüfungen abgenommen werden, an ihrem Ende kann eine Abschlußprüfung stehen.
(3) § 4 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

§ 6 Einfache Tätigkeiten

Für einfache Tätigkeiten (z. B. im Rangier-, Lade-, Reinigungs- und Baudienst) wird der neueingestellte Arbeitnehmer im allgemeinen verwendungsmäßig ausgebildet. Die Dauer der Ausbildung richtet sich nach den Vorkenntnissen und der erforderlichen Qualifikation.

Daneben erfolgt eine örtliche Einweisung. Deren Dauer ist abhängig von den örtlichen Verhältnissen und dem Schwierigkeitsgrad der auszuübenden Tätigkeit.

Abschnitt III Fortbildung

§ 7 Ziel der Fortbildung

(1) Die Fortbildung soll den Arbeitnehmer rechtzeitig auf die Anforderungen vorbereiten, die sich aus der laufenden oder künftigen technischen Entwicklung oder aus wesentlichen betrieblichen und organisatorischen Veränderungen ergeben oder ergeben werden.
(2) Der Arbeitnehmer, der im sicherheitsrelevanten Bereich eingesetzt ist, wird im erforderlichen Umfang regelmäßig geschult. Die DB AG stellt den Arbeitnehmer, der verpflichtet ist, an diesen Schulungen teilzunehmen, im erforderlichen Umfang von der Arbeitsleistung frei.
(3) Der Arbeitnehmer, der Tätigkeiten übernehmen soll, für die er noch keine Qualifikation erworben hat, wird verwendungsmäßig fortgebildet.

§ 8 Fortbildungspflicht

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die von der DB AG zur persönlichen und fachlichen Fortbildung angebotenen Maßnahmen wahrzunehmen, soweit ihm dies aufgrund seiner persönlichen Verhältnisse zugemutet werden kann.

§ 9 Fortbildungsbedarf

(1) Die Betriebe der DB AG ermitteln den Fortbildungsbedarf (Fortbildungsinhalte, Personenkreis der Fortzubildenden).
(2) Die DB AG legt auf der Grundlage des ermittelten Bildungsbedarfs Art und Umfang der durchzuführenden Fortbildungsmaßnahmen fest. Dabei sind außer den betrieblichen Belangen im Rahmen des Möglichen und wirtschaftlich Vertretbaren auch die Qualifizierungsinteressen der Arbeitnehmer zu berücksichtigen.
(3) Im Rahmen des regelmäßigen Fortbildungsunterrichts für den AN mit Fahrtätigkeit (z. B. Lokomotivführer/in, ICE Betreuer/in), Aufsichtskräfte (z. B. Bahnsteigaufsicht) sowie für den AN im Schalterservice sind folgende Themen zu behandeln:
   - psychologische Schulung und Verhaltenstraining in Konfliktsituationen,
   - Selbstverteidigung

§ 10 Träger der Fortbildungsmaßnahmen

Grundsätzlich führt die DB AG die Fortbildungsmaßnahmen durch. Sie kann sich auch anderer Träger, vorrangig der Eisenbahnfachschulen, bedienen.

§ 11 Ausbilder/Lehrer

Ausbilder, Ausbildungsmeister, Ausbildungsleiter und Lehrer sind zur Erhaltung und Erweiterung ihrer fachlichen und pädagogischen Kenntnisse fortzubilden. Die Dauer der jährlichen Fortbildung richtet sich nach dem jeweiligen Bedarf.

§ 12 Leistungsnachweise und Prüfungen

Während einer Fortbildungsmaßnahme können Leistungsnachweise und Zwischenprüfungen abgenommen werden, an ihrem Ende kann eine Abschlußprüfung stehen. Abschlußprüfungen sind abzunehmen, wenn mit der Fortbildungsmaßnahme eine vom Eisenbahnbundesamt anerkannte Befähigung erworben werden soll.

§ 13 Teilnahmebescheinigung

Die Teilnahme an einer betrieblichen Fortbildungsmaßnahme ist von der DB AG unter Angabe der Bildungsinhalte, der Dauer und eines eventuellen Abschlusses schriftlich zu bestätigen. Bei der Teilnahme an einer außerbetrieblichen Fortbildungsmaßnahme hat der Arbeitnehmer die Teilnahme durch schriftliche Bestätigung des Bildungsträgers nachzuweisen.

§ 14 Gewährung von Bildungsurlaub

Anspruch auf Bildungsurlaub für Maßnahmen der allgemeinen und politischen Bildung besteht nach dem jeweiligen Landesgesetz. Sofern der Arbeitnehmer bei einem Betrieb beschäftigt wird, der nicht vom räumlichen Geltungsbereich eines Landesgesetzes über die Gewährung eines Bildungsurlaubs erfaßt wird, hat er Anspruch auf Gewährung von Bildungsurlaub in entsprechender Anwendung der für das Bundesland Hessen geltenden Bestimmungen in der jeweils gültigen Fassung. Näheres ist in der Anlage festgelegt.

Abschnitt IV Freiwillige Weiterbildung

§ 15 Unterstützung der Weiterbildung

Die DB AG unterstützt Aktivitäten des Arbeitnehmers, die - ohne für den derzeitigen Arbeitseinsatz erforderlich zu sein - der Erweiterung der fachlichen und persönlichen Kompetenz dienen und damit auch die Einsatzmöglichkeiten in der Zukunft erhöhen.

§ 16 Arbeitszeitgestaltung

Soweit es die betrieblichen Belange zulassen und andere Arbeitnehmer nicht benachteiligt werden, soll bei der Gestaltung der individuellen Arbeitszeit auf die zeitliche Lage von Weiterbildungsmaßnahmen, an denen ein Arbeitnehmer freiwillig teilnimmt, Rücksicht genommen werden.

§ 17 Kostenerstattung

(1) Nimmt der Arbeitnehmer im Rahmen der freiwilligen Weiterbildung erfolgreich an Bildungsmaßnahmen teil, die für seine gegenwärtige berufliche Tätigkeit als förderlich oder im Hinblick auf eine Erhöhung der örtlichen oder beruflichen Mobilität als sachdienlich anerkannt werden, kann die DB AG die für die Bildungsmaßnahme gezahlten Kosten ganz oder teilweise erstatten, sofern diese nicht von Dritten übernommen werden.
(2) Scheidet der Arbeitnehmer innerhalb von 18 Monaten nach Abschluß der Bildungsmaßnahme auf eigenen Wunsch oder aus seinem Verschulden aus, kann die DB AG den nach Abs. 1 gezahlten Betrag je nach den Umständen des Falles ganz oder teilweise zurückverlangen.

§ 18 Bildungsträger

Träger von Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrags können die DB AG, die Eisenbahnfachschulen oder andere anerkannte Einrichtungen der freiwilligen Bildung sein.

Abschnitt V Schlußbestimmungen

§ 19 Gültigkeit und Dauer

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1994 in Kraft.
(2) Die Bestimmungen diese Tarifvertrages können insgesamt und je für sich mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendervierteljahres schriftlich gekündigt werden.

Deutsche Shell AG Hamburg

Anhang zum Entgelttarifvertrag vom 4.8.94

... wird zur Weiterqualifizierung der Mitarbeiter der Deutschen Shell Aktiengesellschaft folgende Vereinbarung geschlossen:
Die fortlaufende technologische und organisatorische Entwicklung führt zu sich ständig verändernden Arbeitsinhalten und -abläufen und macht es mehr denn je erforderlich, daß sich die Mitarbeiter rechtzeitig auf die neuen Anforderungen einstellen und vorbereiten.
Die Deutsche Shell Aktiengesellschaft hat hierzu, neben der Ausbildung am Arbeitsplatz, seit Jahren ein umfassendes Trainingsprogramm entwickelt. Die Mitarbeiter werden regelmäßig über das Kursangebot informiert und über die Vorgesetzten für die Veranstaltungen nominiert. Dieses Programm wird auch in den nächsten Jahren fortgeführt werden.
Die Weiterqualifizierung erfordert jedoch auch verstärkt die Eigeninitiative jedes einzelnen. Viele Mitarbeiter sind hier bereits in anerkennenswerter Weise aktiv.
Die Deutsche Shell Aktiengesellschaft und die Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik sind im Zusammenwirken mit den Betriebsräten übereingekommen, das im Rahmen der Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf gegenwärtig 38 Stunden vereinbarte und bewährte Programm zur Weiterqualifizierung der Mitarbeiter wie folgt fortzusetzen:

1. Die Deutsche Shell Aktiengesellschaft bietet im Schulungszentrum Eddelsen oder in einzelnen Betriebsstätten zusätzliche Weiterbildungsmaßnahmen an, die - ohne für den derzeitigen Arbeitseinsatz unmittelbar erforderlich zu sein - der Erweiterung der fachlichen und persönlichen Kompetenz der Mitarbeiter dienen und damit ihre zukünftigen Einsatzmöglichkeiten erhöhen. Die Kosten dafür trägt das Unternehmen.
   Entsprechend den eingehenden Anmeldungen wird im Rahmen der verfügbaren Kapazitäten eine Anzahl Kurse angeboten, deren Thematik und Dauer zwischen den Vertretern des Gesamtbetriebsrates und der Unternehmensleitung abgestimmt werden.
   Unter Berücksichtigung des Bedarfes der einzelnen Betriebsstätten wird das Kursprogramm ständig fortentwickelt.
2. Die Veranstaltungen finden innerhalb der Dienstzeiten statt. Hierfür werden Freizeiten der Mitarbeiter verrechnet, die sie aufgrund der Arbeitszeitverkürzung (AZV-Tage) oder infolge von Zusatzfreischichten (ZFS) erlangt haben. Soweit derartige Freizeiten für die Teilnahme an den Schulungsmaßnahmen nicht ausreichen, können auch abzufeiernde Überstunden sowie eine entsprechende Anzahl von FR-Tagen (gleitende Arbeitszeit), die zu diesem Zwecke zusammen genommen werden können, angerechnet werden.
   Die Teilnahme an den Schulungen ist für die Mitarbeiter freiwillig.
   Die Meldung zu einem Kurs erfolgt durch die Mitarbeiter selbst, wobei der Zeitpunkt der Teilnahme mit den Vorgesetzten abzustimmen ist.
   Das Auswahlverfahren wird mit dem GBR abgesprochen. Hierzu werden dem GBR bzw. den örtlichen Betriebsräten die Listen mit den für die jeweiligen Kurse gemeldeten Bewerbern vorgelegt.
3. Die Tarifvertragsparteien werden zusammen mit den Vertretern des Gesamtbetriebsrates einmal jährlich den Verlauf und die Möglichkeiten zur Weiterentwicklung des Programms, insbesondere unter Berücksichtigung des Bedarfes der einzelnen Betriebsstätten, erörtern.
4. Die in den §§ 96-98 BetrVG den Betriebsräten zustehenden Mitwirkungsrechte werden durch diese Vereinbarung nicht berührt.
5. Diese Vereinbarung gilt bis zum 31. Dezember 1995 und verlängert sich um jeweils ein Jahr, sofern nicht mit einer Frist von 3 Monaten zum 31.12. eines Kalenderjahrs die Kündigung erfolgt.

Deutsche Telekom AG

Tarifvertrag über die betriebliche Weiterbildung vom 3.4.98

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Angestellten und Arbeiter (Arbeitnehmer), die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigt sind und unter den Geltungsbereich des TV Ang, TV Ang-O, TV Arb oder TV Arb-O fallen, soweit sie Mitglied der DPG sind.

Hiervon ausgenommen sind Führungskräfte der Personalebene I + II sowie Führungskräfte der Personalebene III + IV, soweit sie an Veranstaltungen der Akademie für Führungskräfte der Deutschen Telekom AG teilnehmen.

§ 2 Begriffsbestimmung

Betriebliche Weiterbildung soll im Bereich des Unternehmens
- erworbene berufliche Qualifikationen sichern und erweitern,
- die Ausübung von beruflichen Tätigkeiten und die beruflichen Exspektanzen der einzelnen begünstigen.

Betriebliche Weiterbildung wird
- im Kontext mit den Betriebsprozessen als betrieblich-fachliche Weiterbildung (Wb),
- zur Entwicklung des allgemeinen Qualifikationsniveaus als berufliche Weiterbildung (bWb)
- auf der Basis der individuellen Interessen als freiwillige Weiterbildung (fWb)

wirksam.

§ 3 Ziele der betrieblichen Weiterbildung

Die unter § 2 beschriebenen Aspekte lassen sich zu folgenden Zielen der betrieblichen Weiterbildung zusammenfassen:
1. Eine anforderungsgerechte bzw. zukunftsorientierte Qualifikation ist zugleich ein Beitrag zum Unternehmenserfolg und damit zur Sicherung von Arbeitsplätzen.
2. Die betriebliche Weiterbildung dient der Erhaltung und Erweiterung erworbener beruflicher Qualifikationen und Förderung von Mobilität und beruflicher Flexibilität sowie dem Erwerb von Fähigkeiten, qualifiziertere berufliche Tätigkeiten auszuüben oder in neuen Tätigkeitsfeldern arbeiten zu können.

§ 4 Weiterbildungsangebot des Unternehmens zur Sicherung und Entwicklung des Qualifikationsniveaus der Arbeitnehmer

Durch das Unternehmen werden alle Formen der betrieblichen Weiterbildung angeboten, ideell und im gemäß § 5 erforderlichen Maße materiell durch Bereitstellung der dafür notwendigen Personal- und Sachressourcen gefördert.
Die Teilnahme an der Maßnahme der <u>beruflichen</u> Weiterbildung ist freiwillig, ansonsten gelten grundsätzlich die Regelungen der betrieblich-fachlichen Weiterbildung.

§ 5 Umfang der Weiterbildung

- Der Umfang der betrieblichen Weiterbildung wird im Rahmen der jährlichen Planung ermittelt.
- Das jährliche Gesamtbudget wird im Rahmen der unternehmensinternen Entscheidungsprozesse festgelegt.
- Für die berufliche Weiterbildung werden hiervon 10 % bereitgestellt, sofern die betrieblich-fachliche Wb nicht gefährdet wird.

§ 6 Grundsätze für die Teilnahme an betrieblich-fachlichen und beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen

1. Zur erforderlichen betrieblich-fachlichen und beruflichen Weiterbildung werden die Arbeitnehmer im erforderlichen Umfang von der Arbeit freigestellt.
2. Die Freistellung erfolgt bei Angestellten unter Fortzahlung der Vergütung (§ 22 TV Ang/Ang-O) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und bei Arbeitern unter Fortzahlung des Zeitlohnes.

3. Nichtvollbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten bei betrieblich-fachlichen Weiterbildungsmaßnahmen, deren Trainingsstunden die Höhe der vereinbarten Wochenarbeitszeit überschreitet, einen Freizeitausgleich in Höhe der entsprechenden Differenz (60 Minuten/Trainingsstunde).
4. Ein entsprechender Freizeitausgleich wird vollbeschäftigten und nichtvollbeschäftigten Arbeitnehmern gewährt, sofern betrieblich-fachliche Weiterbildungsmaßnahmen im unmittelbaren Anschluß an die dienstplanmäßige Arbeitszeit bzw. an arbeitsfreien Wochenenden durchgeführt werden. Gleiches gilt für vollbeschäftigte Arbeitnehmer, wenn bei betrieblich-fachlichen Weiterbildungsmaßnahmen bis zur Dauer von 3 Tagen in diese Zeit ein dienstplanmäßig freier Tag fällt.
5. Die o. a. Freizeitansprüche sind in geeigneter Weise zu dokumentieren. Der Freizeitausgleich erfolgt zeitnah.
6. Das Weiterbildungsaufkommen wird in der personalwirtschaftlichen Planung berücksichtigt.
7. Die mit der betrieblich-fachlichen bzw. beruflichen Weiterbildung unmittelbar verbundenen Kosten trägt das Unternehmen. Die Übernahme darüber hinausgehender Kosten kann vorgesehen werden, wenn damit die Zielerreichung einer Weiterbildungsmaßnahme besser gewährleistet ist (z. B. eine Kinderbetreuung bei Weiterbildungsmaßnahmen zur Frauenförderung).
8. Eine Kostenrückerstattung seitens der Arbeitnehmer bei Abbruch der Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen und beim Ausscheiden aus dem Dienst des Unternehmens ist grundsätzlich nicht vorgesehen. Bei begründeten Sachverhalten kann die Teilnahme an einer Wb-Maßnahme von einer Kostenrückerstattungsvereinbarung abhängig gemacht werden.

§ 7 Weiterbildungsausschüsse

Bei den Organisationseinheiten der Telekom, die einen Betriebsrat gebildet haben, werden Weiterbildungsausschüsse eingerichtet. Sie werden mit je drei Beauftragten der örtlichen Betriebsräte und drei Beauftragten der Arbeitgeber besetzt.
Der Weiterbildungsausschuß legt fest, welche Maßnahmen im jeweils nächsten Geschäftsjahr im Rahmen der für die berufliche Weiterbildung bereitstehenden Mittel entwickelt und eingeführt werden sollen und welche Beschäftigtengruppen sich an diesen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen können. Desweiteren berät der Weiterbildungsausschuß die Niederlassung oder das Zentrum in Fragen der betrieblich-fachlichen Weiterbildung.
Nach Ablauf eines Geschäftsjahres prüft der Weiterbildungsausschuß, ob die vorgesehenen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen im vergangenen Geschäftsjahr durchgeführt wurden bzw. welche Gründe der Durchführung entgegenstanden.
Der Vorsitz im örtlichen Weiterbildungsausschuß wechselt jährlich zwischen Betriebsrats- und Arbeitgebervertretern.
Kommt eine Einigung vor Ort nicht zustande, entscheidet der bei der Deutschen Telekom AG eingerichtete zentrale Weiterbildungsausschuß.
Bei der Telekom Zentrale wird ein zentraler Weiterbildungsausschuß eingerichtet. Er setzt sich aus je fünf Beauftragten des Gesamtbetriebsrats und fünf Beauftragten der Arbeitgeber zusammen. Der zentrale Weiterbildungsausschuß legt fest, welche Maßnahmen im jeweils nächsten Geschäftsjahr im Rahmen der für die berufliche Weiterbildung bereitstehenden Haushaltsmittel entwickelt und durchgeführt werden sollen und welche Beschäftigtengruppen sich an den beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen können. Desweiteren berät der zentrale Weiterbildungsausschuß die Deutsche Telekom AG in Fragen der betrieblich-fachlichen Weiterbildung.
Nach Ablauf eines Geschäftsjahres hat der zentrale Weiterbildungsausschuß zu prüfen, ob die vorgesehenen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt wurden bzw. welche Gründe der Durchführung entgegenstanden.
Der Vorsitz des zentralen Weiterbildungsausschusses wechselt jährlich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern.
Ist im zentralen Weiterbildungsausschuß keine Einigung erzielbar, so entscheidet einvernehmlich der Arbeitsdirektor der DTAG und das zuständige Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes der DPG. Gleiches gilt bei einer Unterschreitung des in § 5 dieses Tarifvertrages genannten Budgetumfangs für die berufliche Weiterbildung.

§ 8 Weiterbildungsmaßnahmen

Die betrieblich-fachlichen bzw. beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen müssen den besonderen Erfordernissen beruflicher Erwachsenenbildung entsprechen.
Im Rahmen der bestätigten Budgets werden die erforderlichen zentralen und örtlichen Weiterbildungsmaßnahmen entwickelt und bereitgestellt. Deren Beschreibung enthält im einzelnen folgende Angaben:
1. Bezeichnung der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen.

2. Festlegung des weiterzubildenden Personenkreises.
3. Zeitlicher Umfang der Weiterbildungsmaßnahmen.
4. Angaben, ob Weiterbildungsmaßnahmen zentral oder regional durchzuführen sind.
5. Festlegung von Lehr- und Lernmitteln bzw. Methoden (soweit erforderlich).
6. Kosten der Maßnahme.

§ 9 Information der Beschäftigten

Durch den Bereich Weiterbildung wird die erforderliche Information der Unternehmensbereiche, OrgE und Arbeitnehmer über Vorhaben, Entwicklungen, Planungen im Bereich der betrieblichen Weiterbildung sowie die konkreten Weiterbildungsmaßnahmen im einzelnen gewährleistet. Als Medien dazu werden die allgemeinen Kommunikations- und Publikationsmöglichkeiten der Telekom (z. B. Unterrichtsblätter, Monitor, Dialog) und die spezifischen Möglichkeiten der Weiterbildung (SOKRATES; INTRANET, elektronischer und Printkatalog, Einzelanweisung) genutzt.

§ 10 Teilnahmenachweis

Teilnehmer an betrieblich-fachlichen bzw. beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen erhalten einen Nachweis, der Angaben über Art und Dauer der Weiterbildungsmaßnahme sowie über die erworbenen Qualifikationen enthält.
Wenn bei Einführung einer Weiterbildungsmaßnahme der Abschluß mit einer Prüfung bzw. einem Test festgelegt wurde, ist der Erfolg durch ein Zeugnis bzw. ein Zertifikat, Diplom o. ä. zu dokumentieren.

§ 11 Regelungen für Weiterbildungsmaßnahmen, die im Auftrag der Telekom durch externe Anbieter durchgeführt werden

Werden mit der Durchführung bestimmter Maßnahmen der betrieblich-fachlichen bzw. beruflichen Weiterbildung externe Anbieter beauftragt, so findet dieser Tarifverträge entsprechende Anwendung.

§ 12 Einsatz von Informations- und Kommunikationstechniken

Werden Informations- und Kommunikationstechniken unterstützend für die Durchführung von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen eingesetzt, so ist dies grundsätzlich in den entsprechenden Einzelanweisungen festzulegen. Dabei sind die diesbezüglich geltenden Regelungen unter Beachtung der spezifischen Lernerbedingungen im Unterschied zum Arbeitsprozeß zu beachten. Dies gilt für alle marktüblichen elektronischen Lernmedien, insbesondere aber für die durch die Telekom am Markt angebotenen Telelearningprodukte.

§ 12 Schlußbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 1998 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens zum 31. Dezember 2001, gekündigt werden. Die Nachwirkung ist ausgeschlossen.

Friseurhandwerk Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Hamburg, Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz mit Ausnahme der Handwerkskammerbezirke Koblenz, Mainz und Trier. § 9 gilt nicht für die Bereiche der Landesinnungsverbände der Bundesländer Bremen und Nordrhein-Westfalen

Manteltarifvertrag vom 10.3.99

§ 14

...

2) Bei beruflichen Fortbildungsmaßnahmen ist dem/der Arbeitnehmer/in eine Freistellung bis zu sechs Wochen innerhalb von zwei Jahren ohne Lohn-/Gehaltsfortzahlung zu gewähren.

Herstellender und verbreitender Buchhandel Berlin (West)

Manteltarifvertrag vom 31.10.96

§ 9 Freistellung von der Arbeit aus beruflichen Gründen

1. Zur Erweiterung der beruflichen Qualifikation hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge. Die Freistellung kann in 2 Jahren bis zu 10 Arbeitstagen betragen. Anspruch auf Freistellung hat der Arbeitnehmer zur Teilnahme an Kursen, die von den vertragsschließenden Organisationen veranstaltet bzw. anerkannt werden, z. B. die fachkundlichen Seminare des Buchhandels, der Volkshochschulen, der Fortbildungswerke der Gewerkschaften, die Herstellerkurse, Kurse für Werbung und Schaufenstergestaltung, Sprachkurse, kaufmännische Grundkurse, Stenographie- und Schreibmaschinenkurse, Kurse für elektronische Datenverarbeitung sowie Veranstaltungen für Ausbilder. Kurse können auch stundenweise besucht werden, sofern dies außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist.
   Die Weiterbildung nach Ziffer 1 gilt als auf den gesetzlichen Bildungsurlaub anrechenbar.
2. Anspruch auf Freistellung bis zur Dauer von 6 Monaten ohne Fortzahlung der Bezüge besteht für längerdauernde Spezial-Lehrgänge, z. B. für den Besuch der Fachschule des Deutschen Buchhandels oder zur Absolvierung eines Auslandspraktikums. Diese Freistellung kann nur alle 5 Jahre in Anspruch genommen werden.
3. Sind aus betriebsbedingten Gründen zur Sicherung eines Arbeitsplatzes Maßnahmen der beruflichen Umschulung oder Fortbildung erforderlich, und ist der Arbeitnehmer bereit, an diesen teilzunehmen, so ist er für die Dauer der Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen unter Fortzahlung seiner Bezüge freizustellen. Der Arbeitgeber trägt alle für den Arbeitnehmer im Zusammenhang mit den Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen anfallenden notwendigen Kosten. Findet die Umschulung oder Fortbildung außerhalb der Arbeitszeit statt, so wird die dafür aufgewendete Zeit einschließlich der Wegezeiten als nicht zuschlagpflichtige Arbeitszeit gutgeschrieben.
4. Scheidet der Arbeitnehmer aufgrund eigener Kündigung innerhalb von 2 Jahren nach Abschluß der Umschulungsmaßnahmen aus, so ist die Kursgebühr anteilig zurückzuzahlen. Dabei wird für jeden Monat, den der Arbeitnehmer vor Ablauf der 2-Jahres-Frist ausscheidet 1/24 des Gesamtbetrages errechnet.
5. Ansprüche auf Freistellung gemäß Ziffer 1-3 bestehen für den Arbeitnehmer nach 2jähriger Betriebszugehörigkeit.
6. Die Anmeldung zu Fortbildungsveranstaltungen gemäß Ziffer 1 und 2 ist im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber unter Beachtung der §§ 96 bis 98 Betriebsverfassungsgesetz vorzunehmen.
7. Der Besuch der Internationalen Buchmesse in Frankfurt/M. oder der Drupa, Didacta, Interschul und Leipziger Buchmesse ist Arbeitnehmern nach einjähriger Betriebszugehörigkeit an 2 Arbeitstagen bei bezahlter Freistellung alle drei Jahre zu gestatten.
   Auszubildenden ist dieser Besuch ebenfalls, und zwar an 2 Arbeitstagen einmal während der Ausbildungszeit zu gestatten.
   Für Fahrten zur Buchmesse bzw. zur Drupa usw. ist ein Zuschuß von DM 100,- zu zahlen, für Auszubildende DM 200,-, es sei denn, die Reise wird nach den betrieblichen Reisekostenregelungen abgerechnet. Für Leipzig gilt, daß innerhalb der o. g. 3 Jahre alternativ ein zweimaliger Besuch an jeweils einem Tag möglich ist. Für die Fahrt zur Buchmesse nach Leipzig ist ein Zuschuß von DM 50,- pro Tag zu zahlen, der auch für Auszubildende gilt.
   Die pauschale Regelung entfällt, wenn die Reise nach betrieblichen Reisekosten abgerechnet wird.
8. Auszubildende sind am letzten Arbeitstag vor den schriftlichen und mündlichen Prüfungen unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung freizustellen.

Klempner- und Installateurhandwerk Berlin

Tarifvertrag zur berufsbezogenen Weiterbildung für die Arbeitnehmer im Wirtschaftsbereich Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik Berlin vom 22.3.95

II Begriffsbestimmung

Berufsbezogene Weiterbildung im Sinne dieses Tarifvertrages - nachstehend kurz „Weiterbildung" genannt - sind betriebliche, außer- und überbetriebliche Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung der beruflichen Qualifikationen der Arbeitnehmer.

Protokollnotiz:
Als berufsbezogene Weiterbildung gelten nicht z. B. Erste-Hilfe-Kurse, Kurse der Berufsgenossenschaft und Wiederholungsprüfungen.

III Weiterbildungspflicht

1. Arbeitgeber im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages sind verpflichtet, den bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmern berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen anzubieten. Ein Individualanspruch einzelner Arbeitnehmer auf Angebot und Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen entsteht hierdurch mit Ausnahme der Regelung gemäß Ziffer IX. Absatz 2 nicht.
2. Die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ist für die Arbeitnehmer freiwillig. Den Arbeitnehmern dürfen durch die Nichtteilnahme an einer Maßnahme keine Nachteile entstehen, insbesondere darf den Arbeitnehmern keine Verpflichtung zur Weiterführung des Arbeitsverhältnisses auferlegt werden.

IV Weiterbildungsvolumen

1. Das anzubietende Zeitvolumen für Weiterbildungsmaßnahmen beträgt acht Stunden pro Kalenderjahr und Arbeitnehmer.
   Im Kalenderjahr wird der Arbeitnehmer mit maximal 8 Stunden beteiligt, wenn zuvor mindestens 8 Stunden vom Betrieb getragen wurden.
   Das Zeitvolumen (ZV) wird wie folgt ermittelt:

   $$\frac{\text{Addition der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer am Ende eines jeden Monats des Vorjahres}}{12} \times 8 = ZV$$

2. Für gewährte Weiterbildungsmaßnahmen gilt die tägliche gleichmäßige Arbeitszeit (vgl. II. A Ziffer 2 a MTV). An Weiterbildungstagen erfolgt kein Ansammeln oder Verbrauch von Freischichten.
3. Weiterbildungszeit ist nur die tatsächliche Dauer der Maßnahmen einschließlich Pausenzeiten. Reise- und Übernachtungszeiten bleiben unberücksichtigt.
4. Eine Übertragung nicht verbrauchter Weiterbildungszeit auf das folgende Kalenderjahr ist grundsätzlich ausgeschlossen. Voraussetzung ist, daß der Arbeitgeber die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen in vorbeschriebenen Umfang (vgl. auch Ziffern VII, VIII und IX) angeboten hat.

Protokollnotiz:
Muß der Arbeitgeber gemäß gesetzlichen Bestimmungen, die nach Abschluß des Tarifvertrages in Kraft gesetzt werden, Weiterbildungsmaßnahmen auf seine Kosten durchführen, verpflichten sich in diesem Falle die Tarifvertragsparteien, mit Inkrafttreten der gesetzlichen oder behördlichen Bestimmungen auf Antrag einer Seite Verhandlungen, ohne daß der Tarifvertrag gekündigt werden muß, über die Höhe des Volumens aufzunehmen.

V Kosten der Weiterbildung

1. Soweit Weiterbildungsmaßnahmen in die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit fallen, sind die Teilnehmer unter Fortzahlung des Gehaltes/Lohnes von der Arbeit freizustellen (Lohnausfallprinzip).
2. Der Arbeitgeber trägt die erforderlichen Sachkosten der Fortbildungsmaßnahme (Lehr- und Lern-

mittel, Kursgebühren) sowie die notwendigen Reisekosten im Rahmen der jeweils geltenden steuerrechtlichen Vorschriften.
3. Kostenrückerstattungen des Arbeitnehmers bei Abbruch der Maßnahme oder bei nicht erfolgreichem Abschluß sind ausgeschlossen.

VI Beratungs- und Mitbestimmungsrecht

1. Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, hat dieser die sich aus den §§ 96 - 98 BetrVG ergebenden Beratungs- und Mitbestimmungsrechte bei der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen.
2. Kommt es zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu keiner Einigung, so ist die tarifliche Gütestelle anzurufen. Wegen des Verfahrens gilt Ziffer XV. des Manteltarifvertrages entsprechend.
3. Kommt eine Einigung gemäß Absatz 2 nicht zustande, entscheidet gemäß § 76 BetrVG die Einigungsstelle. Die Einigungsstelle kann von jeder Betriebspartei angerufen werden.

VII Betriebliche Bildungsmaßnahmen

Der Arbeitgeber hat jährlich einen Weiterbildungsplan zu erstellen und den Arbeitnehmern in geeigneter Weise bis zum 15.01. bzw. durch Ergänzungen und Änderungen bis zum 30.09. eines jeden Jahres bekanntzugeben.

VIII Nachweis

1. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat nach Ablauf eines jeden Jahres einen Nachweis über die durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen vorzulegen.
2. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, hat der Arbeitgeber dem einzelnen Arbeitnehmer auf Befragen in die Aufzeichnungen über durchgeführte Weiterbildungsmaßnahmen Einsicht zu gewähren.

IX. Nichterfüllung der Weiterbildungspflicht

1. Bietet der Arbeitgeber den Arbeitnehmern bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres Weiterbildungsmaßnahmen nicht oder nicht in ausreichendem Umfang an, verpflichtet sich die Innung, ihre Mitgliedsbetriebe zur Einhaltung dieses Tarifvertrages anzuhalten.
2. Kommt der Arbeitgeber seiner Verpflichtung auch dann nicht nach, erwirbt der Arbeitnehmer nach Ablauf einer Nachfrist von drei Monaten für das vorangegangene Jahr einen Individualanspruch auf Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen.
3. Der Umfang des individuellen Weiterbildungsvolumens richtet sich nach den vom Arbeitgeber für das Vorjahr nicht angebotenen Maßnahmen.

Kliniken Bad Neustadt/Saale

Manteltarifvertrag 12.7.96

§ 7 a Arbeitszeitverkürzungs- und Fortbildungstage

1. Alle Arbeitnehmer erhalten pro Kalenderjahr 9 bezahlte freie Tage als Arbeitszeitverkürzung und zur persönlichen Fortbildung.
   Der Anspruch auf jeweils 3 Arbeitstage entsteht jeweils zu Beginn des 1., 2. und 4. Kalenderquartals, wenn der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Beschäftigungsverhältnis steht. Für die Entstehung des Anspruches genügt es, wenn der Arbeitnehmer mindestens für einen Teil des Kalenderquartals Anspruch auf Vergütung/Lohn, Urlaubslohn/-vergütung, Krankenbezüge oder Mutterschaftsgeld hat. Der Ablauf der Bezugsfristen für die Krankenbezüge ist hierbei unschädlich. Während der Zeiten eines Erziehungsurlaubes und der Ableistung der allgemeinen Wehrpflicht besteht dieser Anspruch nicht.
   Der Anspruch auf freie Tage entfällt ersatzlos, wenn sie nicht in dem Kalenderquartal in Anspruch genommen werden, in dem der Anspruch entstanden ist.
2. Als Berechnungsgrundlage für diese freien Arbeitstage gilt die im Arbeitsvertrag festgelegte durchschnittliche tägliche Arbeitszeit.
3. Der Zeitpunkt der Gewährung erfolgt unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Dienstplangestaltung.
4. Der Anspruch auf diese freien Arbeitstage kann nicht abgegolten werden.

Mitteldeutscher Rundfunk

Manteltarifvertrag (7/93 - 12/95)

6.2 Erhaltung und Erweiterung der beruflichen Qualifikation

6.2.1 Förderung der beruflichen Qualifikation

Der MDR unterstützt, gegebenenfalls durch Freizeitgewährung und Kostenbeteiligung, die Bemühungen seiner Arbeitnehmerinnen, sich beruflich zu bilden, und ermöglicht ihnen die Ergänzung und Erweiterung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten, soweit es für ihre Tätigkeit beim MDR förderlich sein kann.
Jede Arbeitnehmerin kann eine Förderung von Fortbildungsmaßnahmen durch Freistellung und/oder Kostenbeteiligung beantragen. Die Freistellung kann auch in der Weise gewährt werden, daß während der Dauer von Kursen, die in der Freizeit besucht werden, eine Teilfreistellung von der Arbeitszeit nach näherer Vereinbarung gewährt wird (zum Beispiel ein freier Tag in der Woche zur Vorbereitung auf Wochenendlehrgänge oder Verkürzung der täglichen Arbeitszeit bei Besuch von Abendkursen etc.).
Jeder Arbeitnehmerin steht entsprechend ihrer Leistung und Eignung der berufliche Aufstieg innerhalb des MDR offen. Im MDR zu besetzende Stellen sind hausintern auszuschreiben; darauf kann im Einvernehmen mit dem Personalrat verzichtet werden (§ 75 Abs. 2 Ziffer 14 BPersVG).

6.2.2 Fortbildungsprogramm

Der MDR verpflichtet sich zur Aufstellung eines jährlichen Fortbildungsprogrammes. Aus diesem Fortbildungsprogramm ergeben sich Art und Umfang sowie Zielgruppen und Modalitäten von Fortbildungsmaßnahmen, die der MDR selbst durchführt oder deren Kosten er übernimmt oder an deren Kosten er sich wesentlich beteiligt.
Das Fortbildungsprogramm ist - unbeschadet der Mitbestimmungsrechte des Personalrats im einzelnen - frühzeitig mit dem Personalrat zu beraten.
In die Beratungen über das Fortbildungsprogramm sind Anträge von Arbeitnehmerinnen auf Förderung von Fortbildungsmaßnahmen einzubeziehen.
Bei der Aufstellung des Fortbildungsprogrammes und bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen ist auch besonderes Augenmerk auf die Förderung des beruflichen Fortkommens von Frauen zu richten.
Bei der Festlegung der Anforderungen und bei der Gestaltung der Fortbildungsmaßnahmen ist darauf zu achten, daß auch Arbeitnehmerinnen mit familiären Pflichten, ältere Arbeitnehmerinnen und Teilzeitbeschäftigte an diesen Maßnahmen teilnehmen können.

6.2.3 Sonstige Bildungsmaßnahmen

Zur Teilnahme an staatsbürgerlichen und politischen Bildungsveranstaltungen soll der Arbeitnehmerin auf Antrag im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten, erstmalig nach dreijähriger Betriebszugehörigkeit, bezahlte Freizeit gewährt werden.
Solche Bildungsmaßnahmen sind Lehrgänge, Seminare, Arbeitstagungen u.ä., die von anerkannten Trägern der Jugend- und Erwachsenenbildung (z. B. Volkshochschulen, Bildungseinrichtungen der Parteien, der Kirchen, der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen) veranstaltet werden.

Textil- und Bekleidungsindustrie Bundesgebiet West, Berlin-West

Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textilindustrie und der Bekleidungsindustrie nach Ziffer 4 des Textil-Bekleidungs-Bündnisses für Beschäftigung und Ausbildung 1997 (Bündnis 97) vom 17.1.97

§ 2 Zweck

Zweck dieses Tarifvertrages ist die Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten in der Textil- und Bekleidungsindustrie.
Die in der Anlage aufgeführten, für die Förderung geeigneten Maßnahmen sind Richtbeispiele.

§ 3 Paritätische Kommission

1. Die Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Hauptvorstand, (GTB), der Arbeitgeberkreis Gesamttextil (AGK) und die Bundesvereinigung der Arbeitgeber im Bundesverband Bekleidungsindustrie (BVA) bilden eine paritätische Kommission, bestehend aus je 2 Vertretern von AGK und BVA und 4 Vertretern der GTB. Sie können für ihre ordentlichen Vertreter eine gleiche Zahl von Stellvertretern benennen, die teilnehmen können, aber nur im Falle der Verhinderung von ordentlichen Vertretern an deren Stelle stimmberechtigt sind.

...

4. Der paritätischen Kommission obliegt die Festlegung von Förderbedingungen, die Auswahl der zu fördernden Maßnahmen, die Entscheidung über die Zuschußzahlungen sowie auf Antrag einer der Vertragsschließenden auch die Auswahl der zu fördernden Personen. Die vorgenannten Entscheidungen der paritätischen Kommission setzen Übereinstimmung zwischen den Mitgliedern der paritätischen Kommission voraus. Eine Abstimmung im schriftlichen Verfahren ist zulässig. Die paritätische Kommission kann sich eine Geschäftsordnung geben.
5. Die paritätische Kommission ist an das Bündnis 97 und weitere Festlegungen der GTB, des AGK und der BVA gebunden.

§ 4 Bildungsbeitrag

1. Der Arbeitgeber hat zur Förderung der Aus-, fort- und Weiterbildung einen Bildungsbeitrag abzuführen.
   Dieser beträgt im Jahre 1997 DM 7,50
   im Jahre 1998 DM 10,00.
2. Der Bildungsbeitrag ist für jeden Arbeitnehmer und Auszubildenden abzuführen, dem in den Jahren 1997 und/oder 1998 ein zusätzliches tarifliches Urlaubsgeld gezahlt wird und der am 30.6. des jeweiligen Jahres dem Betrieb angehört.

...

§ 5 Förderung

1. Vorrangig gefördert werden sollen Bildungsmaßnahmen mit einer Dauer bis zu einer Woche.
2. Förderungswürdig sind die Kosten der Bildungsmaßnahme. Reisekosten sowie Kosten für Verpflegung und erforderliche auswärtige Unterbringung sind im Rahmen der steuerlichen Grundsätze ebenfalls förderungswürdig.
   Die paritätische Kommission kann Ausnahmen hiervon beschließen, soweit dies angemessen erscheint.
   Ausgenommen von der Förderung sind Lohn- und Gehaltsersatzleistungen und Ausbildungsvergütungen.
3. Vorschlagberechtigt sind die GTB, der AGK und die BVA. Das Vorschlagsrecht für die Förderung steht je zur Hälfte der Arbeitgeberseite und der Arbeitnehmerseite zu (Ziffer 4 Buchstabe c des Bündnisses 97).
4. Soweit eine Förderung aus öffentlichen Mitteln möglich ist, muß diese vorrangig in Anspruch genommen werden.
5. Ein Rechtsanspruch auf Förderung besteht nicht.

§ 6 Freistellung

1. Soweit eine nach § 5 geförderte Bildungsmaßnahme eine Freistellung von der Arbeit erfordert, erfolgt diese bis zu einer Woche im Kalenderjahr ohne Verdienstminderung. Der Antragsteller hat vorher die Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen. Kommt eine Übereinkunft nicht zustande, so sind für den Bereich der Textilindustrie die jeweils zuständigen Landes- bzw. Arbeitgeberverbände und Bezirksleitungen einzuschalten. Für den Bereich der Bekleidungsindustrie sind in diesem Fall die BVA und die GTB einzuschalten; diese können die Aufgabe auf die zuständigen Landes- und Arbeitgeberverbände und Bezirksleitungen delegieren.
2. Unabhängig von Absatz 1 kann der Arbeitgeber die Freistellung ablehnen, soweit er bereits 2 % der Arbeitnehmer seines Betriebes in dem Kalenderjahr nach dieser Regelung freigestellt hat.
3. Soweit der Arbeitnehmer einen Freistellungsanspruch aufgrund einer anderen Rechtsvorschrift, z. B. aufgrund eines Bildungsurlaubsgesetzes, hat, ist diese für die Freistellung vorrangig maßgebend.

Anlage zum Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textilindustrie und der Bekleidungsindustrie vom 17.1.97

Themenstellungen von zur Förderung geeigneten Maßnahmen (Richtbeispiele gemäß § 2)

1. Neue Technologien
2. Neue Formen der Arbeitsorganisation
3. Qualitätsmanagement
4. Umweltschutz, Umweltrecht und Energie
5. Personalwesen, Personalentwicklung und -planung
6. Arbeits- und Gesundheitsschutz
7. Ausbildung/Weiterbildung/Fortbildung/Exkursionen
8. Soziale Kompetenzen
9. Europäisierung - Globalisierung
10. Fertigung und Produktion
11. Meß- und Prüftechnik
12. Gestaltung und Design
13. Logistik
14. Betriebliche Organisation
15. Datenverarbeitung/Informatik/Prozeßleitsysteme
16. Informations- und Kommunikationstechnologie
17. Betriebswirtschaft
18. Betriebswirtschaft für Nichtkaufleute
19. Technik für Kaufleute
20. Rechts- und Steuerfragen

Die oben genannten Themen sind Richtbeispiele, die die Zielrichtung der zu fördernden Maßnahmen vorgeben, ohne abschließend zu sein. Nicht gefördert werden können dagegen Freizeitgestaltungen und ähnliches sowie Themen der allgemeinen Bildung, soweit sie nicht im sachlichen Zusammenhang mit einer Maßnahme gemäß den oben genannten Richtbeispielen stehen.

Versicherungsvermittlergewerbe

Manteltarifvertrag vom März 1999

§ 9 Weiterbildung[1)]

1. Sowohl inner- als auch über-/außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen sind zu fördern.
2. Die Anmeldung zu Weiterbildungsmaßnahmen erfolgt im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. ...
3. Für Weiterbildungsmaßnahmen, die Kenntnisse vermitteln, die für die derzeitige oder evtl. später auszuübenden Tätigkeiten des Beschäftigten im Betrieb oder Unternehmen von Bedeutung sein können[2)] ist der/die Beschäftigte unter Fortzahlung der Bezüge von seiner beruflichen Tätigkeit freizustellen.
   Für solche Weiterbildungsmaßnahmen übernimmt der Arbeitgeber die Kosten. Sind im Betrieb weniger als 10 Arbeitnehmer beschäftigt, übernimmt der Arbeitgeber die Kosten je Bildungsmaßnahme innerhalb von 4 Jahren für maximal 20 % der Beschäftigten (Härteklausel).[3)]
   Bricht der Arbeitnehmer die Weiterbildungsmaßnahme aus von ihm zu vertretenden Gründen endgültig ab, hat er die angefallenen Kosten dem Arbeitgeber zu erstatten.
4. Im Falle der Kostenübernahme nach Ziff. 3 sind Betriebs-/Unternehmensbindungsvereinbarungen mit Vereinbarungen von anteiligen Rückzahlungen der übernommenen Schulungskosten mit dem Arbeitnehmer von maximal 3 Jahren möglich.
5. Zur Unterstützung der Erreichung des Prüfungsziels erhalten die Beschäftigten zur Prüfungsvorbereitung unmittelbar vor der Prüfung eine Woche bezahlte Freistellung. Für die Prüfungstage sind die Beschäftigten von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen.

...

1) **Protokollnotiz zu § 9**
   Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, zu § 9 MTV unverzüglich Nachverhandlungen aufzunehmen, sofern sich bei der praktischen Umsetzung gravierende Schwierigkeiten herausstellen sollten.
2) **Protokollnotiz zu § 9 Ziff. 3 Abs. 1.**
   Unter Weiterbildungsmaßnahmen im obigen Sinne verstehen die Tarifvertragsparteien insbesondere: Versicherungsbetriebswirt/-wirtin (DVA), Versicherungsfachwirt/-wirtin, nachträgliche Ablegen des/der Versicherungskaufmanns/-frau, Versicherungsfachmann/-frau (BWV), PC-Kurse, Sprachkurse zu Sprachen der EU oder anderen für den Arbeitgeber relevanten Sprachen, sonstige kaufmännische Fortbildungskurse wie Personalfachkaufmann/-frau.
3) **Protokollnotiz zu § 9 Ziff. 3 Abs. 2.**
   Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß die Härteklausel nur für Kurse zum Versicherungsfachwirt/-wirtin, Versicherungsbetriebswirt/-wirtin und berufsbegleitenden Versicherungskaufmann/-frau zur Anwendung kommt.

Bundesversicherungsanstalt für Angestellte Bundesgebiet West und Ost

Tarifvertrag über die Fortbildung bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (FortbildungsTV) vom 21.9.98

(nur Inhaltsübersicht)

Abschnitt I Allgemeines
§ 1 Begriff und Ziel der Fortbildung
§ 2 Unterrichtungspflicht
§ 3 Arbeitsbedingungen während Fortbildungsmaßnahmen
§ 4 Arbeitsbedingungen nach Fortbildungsmaßnahmen

Abschnitt II Fortbildung für Tätigkeiten, die gründliche oder gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern
§ 5 Zulassung
§ 6 Dauer
§ 7 Durchführung und Abschluß

Abschnitt III Fortbildung für Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordern
§ 8 Zulassung
§ 9 Dauer
§ 10 Durchführung und Abschluß

Abschnitt IV Fortbildung für Tätigkeiten, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordern
§ 11 Zulassung
§ 12 Dauer
§ 13 Durchführung und Abschluß

Abschnitt V Fortbildung für Tätigkeiten, die denen eines Angestellten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung entsprechen
§ 14 Zulassung
§ 15 Dauer
§ 16 Durchführung und Abschluß

Abschnitt VI Verlängerung der Fortbildung
§ 17 Verlängerung der Fortbildung

Abschnitt VII Inkrafttreten, Kündigung, Nachwirkung
§ 18 Inkrafttreten, Kündigung, Nachwirkung

Anlage
Fortbildungs- und Prüfungsordnung

Deutsche Postbank AG Bundesgebiet West und Ost

Tarifvertrag Teamarbeit vom 20.9.95

Abschnitt II

§ 7 Anforderungen und Qualifizierung

(1) Die Teilnahme an der Teamarbeit setzt voraus, daß die Arbeitnehmer die Arbeitsabläufe, die technischen Geräte und die Dialoganwendungen im Team kennen und beherrschen sowie die verschiedenen Produkte und Geschäftsvorfälle bearbeiten können.
Die Teammitglieder erhalten Gelegenheit, an fachlichen/teamspezifischen Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, die sie in die Lage versetzen, den im Team gestellten Anforderungen gerecht zu werden.

(2) Für die unterschiedlichen Zielgruppen der Teamarbeit werden die aus der Anlage ersichtlichen teamspezifischen Qualifizierungsmaßnahmen in das Angebot des Fortbildungsprogramms der Postbank aufgenommen.
Die fachlichen Qualifizierungsmaßnahmen neben Training on the job bzw. Einweisung am Arbeitsplatz ergeben sich aus dem jeweils dafür vorgesehenen, an die aktuellen Erfordernisse angepaßten und der betrieblichen Mitbestimmung unterliegenden Fortbildungsprogramm.

(3) Das Team stellt für jedes Kalenderjahr einen Qualifizierungsplan auf, in dem die Teilnahme der Teammitglieder an Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des Angebots des Fortbildungsprogramms festgelegt wird. Dieser Qualifizierungsplan ist erforderlichenfalls während des Kalenderjahres fortzuschreiben. Der aufgestellte Qualifizierungsplan ist mit der Abteilungsleitung abzustimmen. Die betrieblichen Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

(4) Zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen werden die Arbeitnehmer im erforderlichen Umfang unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freigestellt. Die Kosten für die Fortbildung übernimmt die Postbank.

(5) Die Postbank stellt auch nach der Einführung der Teamarbeit eine Begleitung bei teamspezifischen Fragestellungen sicher (Prozeßberatung).

Friseurhandwerk Niedersachsen

Manteltarifvertrag für das Friseurhandwerk im Lande Niedersachsen vom 29.3.99

§ 8 Entlohnung

(4) Wird der/die Arbeitnehmer/in auf Veranlassung und im Rahmen des Personalbedarfs des Arbeitgebers fort- oder weitergebildet, werden, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, vom Arbeitgeber

a) dem/der/Arbeitnehmer/in, soweit er/sie freigestellt werden muß, für die notwendige Fort- oder Weiterbildungszeit das bisherige Entgelt fortgezahlt und

b) die Kosten der Fort- oder Weiterbildung getragen. Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Aufwendungen für eine Fort- oder Weiterbildung zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin oder aus einem von ihm zu vertretenden Grunde endet.

Die Rückzahlung gilt nicht, wenn der/die Arbeitnehmer/in

a) wegen Schwangerschaft oder

b) wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

Zurückzuzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet

a) im ersten Jahr nach der Fort- oder Weiterbildung, die vollen Aufwendungen

b) im zweiten Jahr nach Abschluß der Fort- oder Weiterbildung, zwei Drittel der Aufwendungen

c) im dritten Jahr nach Abschluß der Fort- oder Weiterbildung, ein Drittel der Aufwendungen.

§ 12

4) Bei vom Arbeitgeber angeordneten Fortbildungsmaßnahmen sind von diesem die Kosten zu tragen. Durch den Fortbildungsbesuch darf kein Lohnausfall eintreten.

§ 13 Arbeitsbefreiung unter Fortfall des Lohnes

(2) Bei beruflichen Fortbildungsmaßnahmen, die nicht vom Arbeitgeber angeordnet sind, ist dem/der Arbeitnehmer/in eine Freistellung bis zu 6 Wochen innerhalb von 2 Jahren ohne Lohnzahlung zu gewähren.

Gerüstbaugewerbe

Tarifvertrag über die Berufsbildung (TV Berufsbildung) vom 3.12.96

Teil I Regelungen über die Berufsausbildung im Gerüstbaugewerbe
§ 3 Geltung des Rahmentarifvertrages
§ 4 Ausbildungsvergütung
§ 5 13. Monatseinkommen für Auszubildende
§ 6 Freistellung
§ 7 Urlaubsanspruch
§ 8 Urlaubsvergütung für gewerbliche Auszubildende
§ 9 Urlaubsgewährung
§ 10 Ausbildungsnachweise
§ 11 Auswärtsbeschäftigung
§ 12 Erstattungsverfahren
§ 12a Erstattungsverfahren (Altverfahren)
§ 13 Überbetriebliche Ausbildungsstätten
§ 14 Inhalt der überbetrieblichen Ausbildung
§ 15 Dauer der überbetrieblichen Ausbildung und der Blockbeschulung
§ 16 Übernahme von Internats- und Fahrtkosten
§ 17 Kostenerstattung an die überbetriebliche Ausbildungsstätte
§ 18 Nachrangigkeit der Kostenerstattung

Teil II Regelungen über die Berufsfortbildung im Gerüstbaugewerbe
§ 19 Anspruch auf Förderung des Vorbereitungslehrganges für die Abschlußprüfung in Anwendung von § 40 Absatz 2 Berufsbildungsgesetz
§ 20 Zulassung zum Vorbereitungslehrgang für die Abschlußprüfung in Anwendung von § 40 Absatz 2 Berufsbildungsgesetz
§ 21 Vergütung bei Teilnahme an einem Vorbereitungslehrgang
§ 22 Übernahme von Internats- und Fahrtkosten
§ 23 Anspruch auf Förderung der Fortbildung zum Geprüften Gerüstbau-Kolonnenführer
§ 24 Lehrgänge nach der Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung für die Berufsausbildung in der gewerblichen Wirtschaft
§ 25 Vergütung für Teilnehmer an Lehrgängen gemäß §§ 23 und 24
§ 26 Übernahme der Internats- und Fahrtkosten
§ 27 Einrichtung von Lehrgängen und Prüfungsausschüssen

Teil III Allgemeine Regelungen
§ 28 Verfall der Erstattungsansprüche
§ 29 Verfahrensvorschriften
§ 30 Finanzierung
§ 31 Erfüllungsort und Gerichtsstand
§ 32 Durchführung des Vertrages
§ 33 Inkrafttreten und Vertragsdauer

Versicherungsvermittlergewerbe

Manteltarifvertrag vom März 1999

§ 17 Besondere Bestimmungen für die hauptberuflich angestellten Mitarbeiter des Werbeaußen- und Prämieneinzugdienstes

Für hauptberufliche Arbeitnehmer im Werbeaußen- und Prämieneinzugsdienst finden die Bestimmungen für den Innendienst Anwendung, soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist. Zum Werbeaußen- und Prämieneinzugsdienst gehören nicht Angestellte im Organisationsaußendienst und Schadensregulierer im Außendienst. Für diese gelten die Tarifbestimmungen für den Innendienst.

1. Auswahl und Ausbildung
Auswahl und Ausbildung von hauptberuflich angestellten Mitarbeitern des Werbeaußen- und Prämieneinzugsdienstes müssen nach Grundsätzen erfolgen, die eine einwandfreie Berufstätigkeit gewährleisten. Dabei finden die von den Fachverbänden der Versicherungswirtschaft aufgestellten Richtlinien Anwendung, die dem Zwecke dienen, das Versicherungsgewerbe von unlauteren Elementen freizuhalten.

2. Qualifikation zum/zur Versicherungsfachmann/-frau(BWV)
Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmern des Werbeaußendienstes zu Beginn ihrer Tätigkeit die Teilnahme an der mindestens einjährigen Ausbildung „Versicherungsfachmann/-fachfrau (BWV)" gemäß dem von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Ausbildungs- und Prüfungsverfahren zu ermöglichen und sie nach deren Abschluß zur Abschlußprüfung beim Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. anzumelden.[1)]

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, an der Ausbildung teilzunehmen und die Prüfung abzulegen.

Satz 1 und 2 gelten nicht für Arbeitnehmer, die zu Beginn ihrer Tätigkeit die Qualifikation „Versicherungsfachmann/-fachfrau (BWV)" oder eine weitergehende versicherungsfachliche Qualifikation, z. B. eine abgeschlossene Berufsausbildung als Versicherungskaufmann/-kauffrau, bereits besitzen.

Die Kosten der Ausbildung und der Prüfung trägt der Arbeitgeber. Betriebliche Regelungen über die Rückzahlung von Ausbildungskosten durch den Arbeitnehmer im Falle vorzeitigen Ausscheidens (Betriebsbindungsklausel) können in den von der Rechtsprechung gezogenen Grenzen vereinbart werden.

Bei Ablauf der Gültigkeitsdauer des Ausweises über die Qualifikation „Versicherungsfachmann/-fachfrau (BWV)" hat der Arbeitgeber rechtzeitig dessen Verlängerung zu betreiben, sofern sich der Arbeitnehmer bei ihm in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis als Arbeitnehmer des Werbeaußendienstes befindet.

...

1) Vereinbarung zu § 17 MTV:
Das vom Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft entwickelte Ausbildungs- und Prüfungsverfahren „Versicherungsfachmann/-fachfrau (BWV)" gemäß dem Ausbildungsprogramm für die Qualifikation „Versicherungsfachmann/-fachfrau (BWV)", Stand 1.07.1994 einschließlich der Änderungen/Korrekturen zu den Punkten „Rechtsgrundlagen für den Versicherungsvermittler" und „versicherungsfachliche Grundlagen" vom 01.06.1995; die Prüfungsordnung vom, gültig ab 01.01.1998, wird als Ausbildungs- und Prüfungsverfahren i. S. des § 17 Abs. 2 MTV vereinbart.

Zimmerer- und Holzbaugewerbe Bayern

Tarifvertrag für Prüfungen bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für gewerbliche Arbeitnehmer im Bayerischen Zimmerer- und Holzbaugewerbe vom 22.6.93

§ 1 Geltungsbereich
§ 2 Zweckbestimmung der Weiterbildungsmaßnahmen und Bezeichnung des Abschlusses
§ 3 Zulassungsvoraussetzungen zu den Prüfungen
§ 4 Anmeldung zur Prüfung
§ 5 Zulassung zur Prüfung
§ 6 Prüfungsgebühr
§ 7 Prüfungsausschüsse
§ 8 Geschäftsführung des Prüfungsausschusses
§ 9 Prüfungstermine
§ 10 Durchführung der Prüfung
§ 11 Mündliche Prüfung
§ 12 Prüfungszeugnis
§ 13 Entscheidungen
§ 14 Organisation
§ 15 Durchführung des Tarifvertrages
§ 16 Inkrafttreten und Laufdauer

Datenverarbeitungszentrum Suhl GmbH, AN

Manteltarifvertrag vom 1.7.98

§ 12.3.2 Weiterbildung während des Erziehungsurlaubs

Beschäftigten ist während der Kindererziehungszeit Gelegenheit zu geben, an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und kurzfristige Vertretungen wahrzunehmen. Unterlagen, Broschüren, Fachliteratur und Seminarangebote, die dazu dienen, die Beschäftigten beruflich zu qualifizieren, werden diesem Personenkreis zugänglich gemacht. Analog ist bei Beschäftigten zu verfahren, die Wehr bzw. Wehrersatzdienst leisten.

Deutsche Bahn AG Bundesgebiet West und Ost

Tarifvertrag zur beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung (BTV)

§ 3 Frauenförderung

Im Rahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung werden Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, besonders gefördert.

Deutsche Postbank AG Bundesgebiet West und Ost

Manteltarifvertrag vom 10.9.97

§ 6 Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf

3. ...
   Während des Sonderurlaubs sollen im beiderseitigen Interesse Möglichkeiten der beruflichen Bildung und Entwicklung sowie zu kurzfristigen Vertretungen angeboten und genutzt werden.

Druckindustrie Bundesgebiet West einschließlich Berlin-West, Arbeiter

Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung und Umschulung in der Druckindustrie (gültig ab 1.10.90)

§ 4 Frauenförderung

Ein Teil der jährlichen Aufwendungen für die berufliche Fortbildung gilt der spezifischen Qualifizierung der Frauen. Dieser Teil muß entsprechend dem Frauenanteil an der Belegschaft in einem angemessenen Verhältnis zur Gesamtsumme stehen.
Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbaren, welche Maßnahme zur gezielten Förderung von Arbeitnehmerinnen ergriffen werden.
Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach §§ 96 ff. BetrVG bleiben unberührt.

Einzelhandel Berlin (Ost und West)

Manteltarifvertrag vom 6.7.94, in der Fassung vom 10.10.97

§ 10 Familie und Beruf

2. Möglichkeit zur Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsprogrammen, die der Aufrechterhaltung oder Wiedererlangung der fachlichen Qualifikation dienen. Ein Anspruch auf Vergütung oder Aufwandsersatz besteht nicht. Die Beschäftigten, die ihren Weiterbildungsanspruch schriftlich geltend machen müssen, haben das Weiterbildungsangebot im Betrieb abzufragen.

Groß- und Außenhandel Baden-Württemberg

Manteltarifvertrag vom 11.6.97

§ 22 Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Chancengleichheit

2. Die berufliche Entwicklung und Qualifikation von Frauen und Männern soll in gleicher Weise gefordert und gefördert werden; dabei soll sich die berufliche Leistung ausschließlich an den Arbeitsplatzanforderungen sowie den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten orientieren.

...

5. Im beiderseitigen Interesse sollen während dieser Familienphase außerbetriebliche Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten geprüft und genutzt werden. Innerbetriebliche Schulungen werden auf Wunsch der Arbeitnehmer/-innen vom Arbeitgeber angeboten.

Privates Bankgewerbe Bundesgebiet West und Ost

Manteltarifvertrag von 1989

§ 8

7. Teilzeitbeschäftigte sollen in Fragen der beruflichen Entwicklung sowie im Bereich der Weiterbildung wie Vollzeitkräfte entsprechend den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten sowie den Anforderungen des Arbeitsplatzes gefördert werden.

§ 9 a Chancengleichheit, Familie und Beruf

2. Die beruflichen Leistungen von Männern und Frauen sollen in gleicher Weise gefordert und gefördert werden. Zur Sicherung gleicher Voraussetzungen für die Entfaltung individueller Begabungen und Anlagen sollen sich die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung und -qualifizierung ausschließlich an den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten sowie den Arbeitsplatzanforderungen orientieren.
3. ...
   Während der Familienphase sollen im beiderseitigen Interesse Möglichkeiten der Sicherung und Weiterentwicklung der Qualifizierung geprüft und genutzt werden.

Privates Versicherungsgewerbe Bundesgebiet West und Ost

Manteltarifvertrag vom 28.6.96

§ 9 Tariflicher Erziehungsurlaub

4. Sowohl der Arbeitgeber als auch die/der Angestellte werden sich bemühen, während des gesetzlichen und tariflichen Erziehungsurlaubs Kontakt zu halten. Der Arbeitgeber wird auf Wunsch über Vertretungsmöglichkeiten und Weiterbildungsangebote informieren.

§ 11 a Teilzeitarbeit

5. Teilzeitbeschäftigte sollen in Fragen der beruflichen Entwicklung sowie im Bereich der Weiterbildung wie Vollzeitkräfte entsprechend den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten sowie der Anforderungen des Arbeitsplatzes gefördert werden.

Chemische Industrie

Tarifvertrag über den Unterstützungsverein der chemischen Industrie vom 26.3.75 in der Fassung vom 22.3.00

§ 2 Zweck des Unterstützungsvereins

1. Der Unterstützungsverein verfolgt den Zweck,
   a) arbeitslos gewordene Arbeitnehmer der chemischen Industrie zu unterstützen, wenn sie aus betriebsbedingten oder unverschuldeten personenbedingten Gründen entlassen worden sind,
   b) gering entlohnte Betriebsangehörige eines tarifgebundenen Arbeitgebers der chemischen Industrie, die an einem Ausbildungsförderungsprogramm mit dem Ziel teilnehmen, die Eignung für die Aufnahme einer Ausbildung zu erlangen oder in das Berufsleben eingegliedert zu werden, durch Hilfen zum Lebensunterhalt zu unterstützen.

§ 5 Unterstützung im Fall der Not

1. Der Unterstützungsverein kann gering entlohnten Betriebsangehörigen eines tarifgebundenen Arbeitgebers, die an einem Ausbildungsförderungsprogramm mit dem Ziel teilnehmen, die Eignung für die Aufnahme einer Ausbildung zu erlangen oder in das Berufsleben eingegliedert zu werden, Hilfen zum Lebensunterhalt gewähren.
2. Die Höhe der Hilfen zum Lebensunterhalt wird auf Vorschlag des Vorstandes durch den Verwaltungsrat festgelegt. Sie ist so zu bemessen, dass sie unter Einbeziehung der von dem Arbeitgeber gezahlten Eingliederungsvergütung lediglich eine Unterstützung für den Fall der Not darstellt und dem sozialen Charakter des Unterstützungsvereins entspricht.
3. Unterstützungszahlungen sind ausgeschlossen, wenn der Betroffene während des Förderungsprogramms Anspruch auf Sozialhilfe oder sonstige öffentliche Förderungsmittel hat.
4. Unterstützungsleistungen für die Betroffenen werden nur auf Antrag gewährt. Der Antrag ist über den Arbeitgeber zu stellen, der im Rahmen des Ausbildungsförderungsprogrammes die Eingliederungsmaßnahme durchführt. Näheres kann durch den Verwaltungsrat oder in der Satzung geregelt werden.

Druckindustrie Bundesgebiet West einschließlich Berlin-West, Arbeiter

Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung und Umschulung in der Druckindustrie (gültig ab 1.10.90)

§ 8 Erwachsenengerechte Erstausbildung, Umschulung

Arbeitgeber und Betriebsrat haben jährlich die betrieblichen Möglichkeiten zu beraten, Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen ohne Berufsausbildung oder ohne einschlägige Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf der Druckindustrie auszubilden.
Die Bestimmungen im Allgemeinen Anhang III Ziff. 1 und 2 zum MTV bleiben unberührt.

Gleiche Regelung für Angestellte Druckindustrie West

1997 für Zeitungsverlage Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern, Angestellte, übernommen

Bekleidungsindustrie Bundesgebiet West

Tarifvertrag über Rationalisierungsschutz vom 5.7.88

§ 8 Sicherung und Erweiterung der beruflichen Qualifikation

1. Bei Maßnahmen i. S. d. § 3 beraten Arbeitgeber und Betriebsrat in Ausführung einer betrieblichen Personalplanung mit dem Ziel, in Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Arbeit bedarfsgerechte Umschulungs- und Fortbildungsmöglichkeiten festzulegen.
2. a) Der Betriebsrat ist berechtigt, Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmern an Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen zu machen; die Auswahl der zu schulenden Arbeitnehmer ist sodann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und dem zuständigen Arbeitsamt zu treffen.
   b) Dem betroffenen Arbeitnehmer sind die für ihn vorgesehenen Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen zu erläutern.
   c) Der Arbeitnehmer darf seine Zustimmung zu einer Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern.
   d) Die Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen sind in Abstimmung mit der Bundesanstalt für Arbeit entsprechend zeitlich festzulegen. Sie sind möglichst auf 13 Wochen zu begrenzen.
   e) Gleichwertige innerbetriebliche Maßnahmen haben Vorrang.
3. Die Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen sind nach den Vorschriften des Arbeitsförderungsgesetzes durchzuführen und finden während der Arbeitszeit statt. Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer als Zuschuß die Differenz zwischen dem Unterhaltsgeld nach dem Arbeitsförderungsgesetz und dem Entgelt, das der Berechnung des Unterhaltsgeldes zugrunde gelegen hat. Werden die Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen von der Bundesanstalt für Arbeit nicht oder nur im Wege der Darlehensgewährung finanziert, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung seines Durchschnittsverdienstes. Der Durchschnittsverdienst steigert sich bei Tariferhöhungen um den Prozentsatz, um den die bisherige Lohn- und Gehaltsgruppe verbessert wird.
   Entstehende Sachkosten der Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen trägt die Bundesanstalt für Arbeit. Werden diese Kosten von der Bundesanstalt für Arbeit nicht übernommen, trägt sie der Arbeitgeber.

Compaq Computer GmbH
Digital Equipment Deutschland (Holding) GmbH
Digital Equipment GmbH
Digital Equipment Enterprise Engineering Center GmbH

Anerkennungs-Tarifvertrag vom 27.11.98

10. Qualifizierung der Beschäftigten

10.1 § 3.2 des Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrages für die Metallindustrie Südbaden wird wie folgt geändert:
„Mit dem Betriebsrat ist der vom Arbeitgeber ermittelte Qualifikationsbedarf einmal jährlich zu beraten. Sollte über den Qualifikationsbedarf keine Einigung hergestellt werden können, so entscheidet die Einigungsstelle verbindlich".

10.2 Zeitkonto für die Qualifizierung der Beschäftigten
§ 3.3 des LGRTV 1 wird neu gefaßt und lautet:
„Für Maßnahmen aus der Bildungsplanung gem. § 3.2 können abweichend von § 3.7 aus einem bestehenden oder einem eigens einzurichtendem Zeitkonto bis zu 44 Stunden per anno entnommen werden.
Voraussetzung dafür ist:
- der Arbeitgeber trägt die Kosten der Qualifizierungsmaßnahme,
- durch die Schulung erlangt der Mitarbeiter eine Qualifikation, welche sein allgemeines berufliches Fortkommen fördert,
- mit dem Gesamtbetriebsrat ist eine Liste der geförderten Schulungsmaßnahmen zu vereinbaren, die regelmäßig aktualisiert wird. Sollte über diese Liste keine Einigung hergestellt werden können, entscheidet die Einigungsstelle verbindlich.

Ab der 22. Stunde der Qualifizierungsmaßnahme(n) im Kalenderjahr bringt der Arbeitgeber bis zur 44. Stunde für jede vom Mitarbeiter eingebrachte Stunde seinerseits ebenfalls eine Stunde (Freistellung) ein.
Erfolgt innerhalb des Kalenderjahres keine Qualifizierungsmaßnahme, erhält der/die Beschäftigte für die angesammelte Zeit einen Freizeitausgleich."

Datenverarbeitungszentrum Suhl GmbH, AN

Manteltarifvertrag 1.7.98

§ 18.6 Qualifikationssicherung

§ 18.6.1 Zur Sicherung, Anpassung und Entwicklung ihrer beruflichen Qualifikation haben alle Beschäftigten einen Anspruch auf Teilnahme an betrieblichen und/oder außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Fortbildung während der regelmäßigen Arbeitszeit unter Fortzahlung der Vergütung im Umfang des Qualifizierungsplanes entsprechend § 5.4 dieses Manteltarifvertrages.

§ 18.6.2 Mit Beschäftigten, deren Arbeitsplatz infolge von betriebs- bzw. unternehmensorganisatorischen Maßnahmen geringere Anforderungen an die berufliche Qualifikation als bisher stellt (Gefahr des Qualifikationsverlustes), ist zur Sicherung und Anpassung ihrer beruflichen Qualifikation zu vereinbaren, welche Fortbildungsmaßnahmen von ihnen genutzt werden können.

§ 18.6.3 Angebote auf Maßnahmen gemäß Absatz § 18.6.1 und § 18.6.2 sind zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat in entsprechender Anwendung der §§ 96 und 98 BetrVG abzustimmen. Bei der Erstellung des Angebots, aus dem die Beschäftigten auswählen können, sind deren Vorschläge über erforderliche Bildungsmaßnahmen zu berücksichtigen.

§ 18.6.4 Ansprüche aus einem Bildungsurlaubsgesetz bleiben hiervon unberührt.

§ 18.7 Umschulung, Fortbildung

§ 18.7.1 Beschäftigte, die einen anderen Arbeitsplatz erhalten oder deren Aufgabenbereich sich durch Einsatz neuer Techniken, Anwendungen oder Arbeitsinhalte verändert, haben ein Anrecht auf Umschulung bzw. Fortbildung unter Fortzahlung der Bezüge. Vorschläge der Betroffenen und des Betriebsrates sind dabei zu berücksichtigen. Die entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber.

§ 18.7.2 Die Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen erfolgen während der Arbeitszeit. Findet die Maßnahme nach Zustimmung der Betroffenen und des Betriebsrats außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit statt, ist Freizeitausgleich zu gewähren.

§ 18.7.3 Die Umschulung bzw. Fortbildung wird mit den Beschäftigten vereinbart. In einer Betriebsvereinbarung wird festgelegt, wie verfahren wird, wenn Beschäftigte aus von ihnen zu vertretenden Gründen die Umschulungs- bzw. Fortbildungsmaßnahme nicht erfolgreich abschließen.

Debis AN

Ergänzungstarifvertrag vom 3.9.98

Fünfter Teil: Qualifizierung

§ 7 Qualifizierung

7.1 Präambel
Die schnell fortschreitende technologische und innovative Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen, erfordert eine entsprechende Anpassung der beruflichen Qualifikation der Beschäftigten. Diese Anpassung der beruflichen Qualifikation liegt sowohl im Interesse des Unternehmens als auch im Interesse der Beschäftigten. Um die Beschäftigten rechtzeitig auf aktuelle und geplante Anforderungen zu qualifizieren, ermittelt der Arbeitgeber den jeweiligen Bedarf an Qualifikation.

7.2 Bildungsplanung
Einmal jährlich erstellt das Unternehmen auf Grundlage der strategischen und operativen Planung eine Bildungsplanung, diese ist mit dem zuständigen Betriebsratsgremium zu beraten. Die konkrete Ausgestaltung der geplanten Maßnahmen wird auf betrieblicher Ebene mit dem Betriebsrat vereinbart.

7.3 Personalentwicklung/Bildungsgespräch
Mindestens einmal jährlich führt der Vorgesetzte mit dem Mitarbeiter ein Gespräch über mögliche Qualifizierungsmaßnahmen. Qualifizierungsmaßnahmen werden auch auf Initiative des Mitarbeiters vereinbart.

7.4 Bildungsmaßnahmen
Der Arbeitgeber trägt die Kosten und den Zeitaufwand der Bildungsmaßnahmen, die für die Erfüllung der aktuellen und geplanten Aufgaben erforderlich sind und vorrangig den Charakter einer Einarbeitung in neue Projekte haben oder unternehmensspezifische Arbeits- und Vorgehensweise, Systeme und Prozesse betreffen.
Bei sonstigen Qualifizierungsmaßnahmen, die zwischen dem Vorgesetzten und dem Arbeitnehmer vereinbart werden, trägt der Arbeitgeber die Kosten. Der Zeitaufwand wird je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen. Für diese Bildungsmaßnahmen haben Mitarbeiter einen jährlichen Mindestanspruch von 5 Arbeitstagen. Der Anspruch kann auf 5 Jahre gebündelt werden.

7.5 Bestehende betriebliche Regelungen zu Bildungsmaßnahmen bleiben in Kraft, soweit sie den Festlegungen des vorliegenden Tarifvertrages nicht widersprechen.

Deutsche Postbank AG Bundesgebiet West und Ost

Tarifvertrag über die Beschäftigung an Bildschirmgeräten vom 10.9.97

§ 5 Einweisung, Fortbildung oder Einarbeitung

1. Vor dem ersten Einsatz an Bildschirmarbeitsplätzen ist der Arbeitnehmer rechtzeitig und umfassend in die Arbeitsmethode und die Handhabung der Arbeitsmittel einzuweisen. Der Arbeitnehmer ist insbesondere mit der ergonomisch gebotenen Anpassung und Handhabung der Arbeitsmittel vertraut zu machen. Die Einweisung kann durch Fortbildung ergänzt werden, wenn dies wegen der Besonderheit der Aufgabenerledigung mit dem Bildschirmgerät erforderlich ist. Die Einweisungs- bzw. Fortbildungszeit ist Arbeitszeit.

Druckindustrie Bundesgebiet West einschließlich Berlin-West, Arbeiter

Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung und Umschulung in der Druckindustrie (gültig ab 1.10.90)

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die gewerblichen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen der Druckindustrie in der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin-West.

§ 2 Fortbildung

Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder beruflich aufzusteigen.
Insbesondere soll sie die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen rechtzeitig auf die Anforderungen vorbereiten, die sich aus der laufenden oder künftigen technischen Entwicklung oder aus wesentlichen betrieblichen organisatorischen Veränderungen ergeben oder ergeben werden. Die Fortbildungsmaßnahmen sollen den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen die Möglichkeit bieten, Techniken unter Einbeziehung technologischen Grundlagenwissens zu beherrschen.
Dabei sind die betrieblichen Belange zu berücksichtigen.
Dieser Tarifvertrag setzt die Bereitschaft der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zur eigenen Fortbildung voraus.

§ 3 Bedarfsermittlung, Bedarfsfestlegung

Im Sinne des in § 2 beschriebenen Zieles haben der Arbeitgeber und der Betriebsrat gemeinsam rechtzeitig den betrieblichen Fortbildungsbedarf jährlich zu ermitteln. Der Betriebsrat kann sich dazu bei den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen informieren und im Betrieb sachkundig machen.
Auf der Grundlage der Bedarfsermittlungen legt der Arbeitgeber nach Beratung mit dem Betriebsrat Art und Umfang der Fortbildungsmaßnahmen fest.
Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach den §§ 96 ff. BetrVG bleiben unberührt.

§ 4 Frauenförderung

Ein Teil der jährlichen Aufwendungen für die berufliche Fortbildung gilt der spezifischen Qualifizierung der Frauen. Dieser Teil muß entsprechend dem Frauenanteil an der Belegschaft in einem angemessenen Verhältnis zur Gesamtsumme stehen.
Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbaren, welche Maßnahme zur gezielten Förderung von Arbeitnehmerinnen ergriffen werden.
Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach §§ 96 ff. BetrVG bleiben unberührt.

§ 5 Ausschreibung, Ansprüche

Alle Fortbildungsmaßnahmen sind in geeigneter und betriebsüblicher Weise zu veröffentlichen.
In Arbeitsbereichen bzw. Abteilungen, in denen technische oder wesentliche betriebliche arbeitsorganisatorische Veränderungen im Sinne von § 2 Abs. 2 geplant sind oder durchgeführt werden, haben alle Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsplatz davon betroffen ist, auf Verlangen Anspruch auf Teilnahme an den dafür vorgesehenen Fortbildungsmaßnahmen.

§ 6 Kosten, Lohnfortzahlung

Die Kosten der Fortbildungsmaßnahme werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, vom Arbeitgeber getragen.
Die Zeit der Fortbildungsmaßnahme sowie die innerhalb der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit liegende Reisezeit gelten als Arbeitszeit. Insoweit wird der Durchschnittsverdienst im Sinne von § 12 Ziff. 2 MTV fortgezahlt.
Soweit die Fortbildungsmaßnahme außerhalb der vereinbarten täglichen oder wöchentlichen regelmäßigen Arbeitszeit stattfindet, wird die aufzuwendende Zeit ohne Zuschläge für Überstunden vergütet.
Reisezeit, soweit sie notwendigerweise auf Samstage, Sonn- oder Feiertage fällt, wird zuschlagsfrei wie Arbeitszeit vergütet. Bestehende betriebliche Regelungen bleiben unberührt.

§ 7 Teilnahmebestätigung

Die Teilnahme an einer betrieblichen Fortbildungsmaßnahme ist vom Arbeitgeber unter Angabe der Bildungsinhalte, der Dauer und eines eventuellen Abschlusses schriftlich zu bestätigen. Bei der Teilnahme an einer außerbetrieblichen Fortbildungsmaßnahme hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin die Teilnahme durch Bestätigung des Bildungsträgers nachzuweisen.

§ 8 Erwachsenengerechte Erstausbildung, Umschulung

Arbeitgeber und Betriebsrat haben jährlich die betrieblichen Möglichkeiten zu beraten, Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen ohne Berufsausbildung oder ohne einschlägige Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf der Druckindustrie auszubilden.
Die Bestimmungen im Allgemeinen Anhang III Ziff. 1 und 2 zum MTV bleiben unberührt.

Gleiche Regelung für Angestellte Druckindustrie West

1997 für Zeitungsverlage Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern, Angestellte, übernommen

Holz- und kunststoffverarbeitende Industrie Baden Württemberg

Tarifvertrag über betriebliche Qualifizierung vom 28.3.92

§ 2 Qualifizierungsbedarf

1. Um die Beschäftigten rechtzeitig auf aktuelle und zukünftige Anforderungen, die sich aus technischen oder organisatorischen Veränderungen ergeben haben oder zukünftig ergeben werden, zu qualifizieren, ermittelt der Arbeitgeber den jeweiligen Bedarf an Qualifikation.
2. Der ermittelte Qualifizierungsbedarf ist einmal jährlich mit dem Betriebsrat zu beraten. Bei der Beratung sind die betrieblichen Belange und die Qualifizierungsinteressen der Beschäftigten zu berücksichtigen.
3. Der Arbeitgeber legt auf der Grundlage der Beratungsergebnisse den tatsächlich zu deckenden betrieblichen Qualifikationsbedarf fest. Dabei sind die betrieblichen Belange und die Qualifizierungsinteressen der Beschäftigten zu berücksichtigen.
4. Art, Umfang und Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen sind nach Festlegung des Qualifikationsbedarfs gemäß § 2.3. mit dem Betriebsrat zu beraten. Bei der Durchführung der Qualifikationsmaßnahme hat der Betriebsrat gemäß § 98 BetrVG mitzubestimmen.

§ 3 Maßnahmen

1. Die in Betracht kommenden Beschäftigten sollen durch die Qualifizierungsmaßnahmen eine Qualifikation erwerben können, mit der sie bezogen auf ihre bisherige Tätigkeit
   - eine andere gleichwertige Arbeitsaufgabe
   - eine zusätzliche gleichwertige Tätigkeit
   - eine höherwertige Arbeitsaufgabe ausführen können.
2. In Betracht kommen nur solche Maßnahmen, die der Arbeitgeber im Rahmen des festgelegten Qualifikationsbedarfs zielgerichtet dazu einsetzt, um Qualifikationslücken im Hinblick auf festgestellte technische und organisatorische Veränderungen der Anforderungen oder Arbeitsaufgaben zu schließen. Die Maßnahmen sind zeitlich begrenzt und inhaltlich klar gegliedert.
3. Keine Maßnahmen in dem hier angesprochenen Sinne sind der ständige Anpassungsprozess der Qualifikation der Mitarbeiter durch Erfahrung oder Unterweisung im Betrieb, ferner Führungsseminare, deren Zielsetzung ist, Mitarbeiter mit Personalverantwortung in Personalführung zu unterweisen, oder Maßnahmen der allgemeinen Weiterbildung und allgemeinen beruflichen Fortbildung, soweit sie für die Ausführung der an den Beschäftigten übertragenen Aufgaben nicht erforderlich sind.

§ 4 Ausschreibung

Der Arbeitgeber schreibt die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen in geeigneter und betriebsüblicher Weise aus, um jedem Beschäftigten die Teilnahme zu ermöglichen. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gemäß § 98 BetrVG sind zu beachten. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat kann auf eine innerbetriebliche Ausschreibung verzichtet werden.

§ 5 Kosten

Die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen werden vom Arbeitgeber getragen, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden.

§ 6 Arbeitszeitvergütung

Die Zeit der Qualifizierungsmaßnahmen sowie die innerhalb der regelmäßigen individuellen wöchentlichen Arbeitszeit liegenden Reisezeiten gelten als Arbeitszeit und werden ohne Zuschläge jeglicher Art vergütet. Bei ganztägigen Qualifizierungsmaßnahmen gilt die ausgefallene Arbeitszeit an diesem Tag als erfüllt.

§ 7 Eingruppierung

1. Beschäftigte, die mit Erfolg an einer Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen haben und denen, bezogen auf ihre bisherige Tätigkeit, eine höherwertige oder zusätzliche gleichwertige Arbeitsaufgabe übertragen wird, werden entsprechend den tariflichen Bestimmungen neu eingruppiert und bezahlt.

2. Beschäftigte mit erfolgreicher Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme sind verpflichtet, die erreichte Qualifikation einzusetzen, soweit ihnen entsprechende Arbeitsaufgaben übertragen werden.

§ 8 Rückzahlungsverpflichtung

1. Beschäftigte mit erfolgreicher Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme sind im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses innerhalb von 24 Monaten nach Abschluß der Maßnahme durch Eigenkündigungen oder rechtswirksamer fristloser Kündigung des Arbeitgebers verpflichtet, die Kosten des Arbeitgebers gemäß § 5 zurückzuerstatten (ohne Lohn- bzw. Gehaltsbestandteile des betroffenen Beschäftigten). Der Arbeitgeber hat dem Beschäftigten die Kosten der Qualifikationsmaßnahme zu belegen. Die Frist von 24 Monaten beginnt ab dem auf den Zeitpunkt des Abschlusses der Maßnahmen folgenden Monat. Die Rückzahlungsverpflichtung verringert sich in der Höhe pro Monat der Betriebszugehörigkeit innerhalb der vorgenannten Frist um 1/24.
2. Die Rückzahlungsverpflichtung entfällt bei Eigenkündigung von Beschäftigten gemäß § 8.1.,
   - wenn dem Beschäftigten nicht innerhalb von 6 Monaten eine seiner neuen Qualifikation entsprechenden Arbeitsaufgabe bzw. Tätigkeit gemäß § 2.1 übertragen wird,
   - wenn der Beschäftigte aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB fristlos kündigt.
3. Beschäftigte, die ihre Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme ohne sachlichen Grund abbrechen, sind zur Rückerstattung der vom Arbeitgeber gemäß § 5 aufgewandten Kosten verpflichtet (ohne Lohn- bzw. Gehaltsbestandteile des betroffenen Beschäftigten). Der Arbeitgeber hat diese Kosten zu belegen.

Ledererzeugende Industrie Bundesgebiet West und Berlin-West

Rationalisierungsschutz- und Qualifizierungsabkommen vom 4.3.91

§ 7 Sicherung und Anpassung der beruflichen Qualifikation

Um die Arbeitnehmer/innen für Anforderungen, die sich aus der technischen Entwicklung und aus Rationalisierungsmaßnahmen ergeben, zu qualifizieren, werden folgende Regelungen getroffen:

I. Qualifizierung bei Rationalisierungsmaßnahmen
Wenn sich die Arbeitsanforderungen durch Rationalisierungsmaßnahmen (§ 2) ändern, beraten Arbeitgeber und Betriebsrat über Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen. Dabei sind die betrieblichen Notwendigkeiten und die persönliche Eignung der betroffenen Arbeitnehmer/innen zu berücksichtigen.

II. Allgemeine Qualifizierung
In Betrieben mit mehr als 220 Arbeitnehmern/innen ermittelt der Arbeitgeber unabhängig von Maßnahmen nach I. den Bedarf an zusätzlich qualifizierten Arbeitnehmern/innen, der sich aus durchgeführten oder geplanten technischen oder organisatorischen Veränderungen ergibt.
Der Arbeitgeber berät einmal im Jahr den ermittelten Qualifikationsbedarf und die daraus folgenden notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen mit dem Betriebsrat. Dabei sind die betrieblichen Belange und im Rahmen des Möglichen die Qualifizierungsinteressen und die persönliche Eignung der Arbeitnehmer/innen zu berücksichtigen.

III.
Die in Betracht kommenden Arbeitnehmer/innen im Sinne von I. und II. sollen eine Qualifikation erreichen, mit der sie bezogen auf ihre bisherige Tätigkeit
- eine gleichwertige andere Arbeitsaufgabe oder
- eine gleichwertige zusätzliche Arbeitsaufgabe oder
- eine höherwertige Arbeitsaufgabe

ausführen können.
Nicht zu den Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne dieser Bestimmung zählen
- Maßnahmen, die nicht dem festgestellten Qualifikationsbedarf entsprechen, sondern der allgemeinen Weiterbildung oder der beruflichen Fortbildung der Arbeitnehmer/innen dienen,
- die jederzeit notwendige Anpassung der Qualifikation z. B. durch Unterweisung und Erfahrung.

Vorgesehene Qualifizierungsmaßnahmen sind den betroffenen Arbeitnehmern/innen zu erläutern. Diese sind zur Teilnahme an den Maßnahmen verpflichtet, wenn keine triftigen Gegengründe bestehen.
Die Kosten von Qualifizierungsmaßnahmen trägt der Arbeitgeber, soweit nicht andere Stellen die Kosten übernehmen.

Metallindustrie Bundesgebiet West und Berlin-West

Abkommen zum Schutz der Arbeiter und Angestellten vor Folgen der Rationalisierung vom 27.5./25.6.68

§ 5 Umsetzung, Versetzung und Umgruppierung

1. Sofern als Folge der in § 3 genannten Maßnahmen Arbeiten wegfallen oder sich ändern, sollen den betroffenen Arbeitnehmern nach Möglichkeit durch Umsetzung oder Versetzung gleichwertige und zumutbare Arbeiten angeboten werden. Sind keine gleichwertigen und zumutbaren Arbeiten vorhanden, sollen den betroffenen Arbeitnehmern nach Möglichkeit später freiwerdende gleichwertige und zumutbare Arbeiten bevorzugt angeboten werden. (§ 3: Definition von Rationalisierungsmaßnahmen)

§ 6 Umschulung

1. Werden Arbeitnehmer als Folge der in § 3 genannten Maßnahmen umgeschult, um innerhalb des Betriebs andere Arbeiten zu übernehmen, erhalten sie für die Dauer dieser Umschulung, höchstens für 6 Monate, den bisherigen Arbeitsverdienst*.
2. Umschulungen, die im Betrieb durchgeführt werden, erfolgen während der regelmäßigen Arbeitszeit, sofern nicht organisatorische Gründe entgegenstehen. Bei Umschulungen außerhalb des Betriebes ist der Arbeitnehmer unter Fortbestand des Arbeitsverhältnisses entsprechend freizustellen.
3. Die sachlichen Kosten der Umschulung trägt der Arbeitgeber. Bei Umschulung außerhalb des Betriebes trägt der Arbeitgeber auch die notwendigen Mehrkosten für Fahrten.
4. Bricht ein Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Umschulung vorzeitig ab oder setzt er nach erfolgter Umschulung ohne wichtigen Grund das Arbeitsverhältnis nicht für einen Zeitraum weiter fort, der mindestens der Dauer der Umschulungszeit gleichkommt, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Teil des von ihm gezahlten Nettoarbeitsverdienstes zurückzufordern, für den der Arbeitnehmer während der Umschulungszeit keine für den Arbeitgeber verwertbare Leistung erbracht hat.
   Der Teil des gezahlten Arbeitsverdienstes, der als Abgeltung für eine verwertbare Leistung anzusehen ist, wird nach billigem Ermessen festgesetzt.
   Hat der Arbeitnehmer nach erfolgter Umschulung für einen gewissen die Umschulungszeit nicht erreichenden Zeitraum das Arbeitsverhältnis fortgesetzt, so soll der Arbeitgeber dies bei der Geltendmachung seines Rückzahlungsanspruchs angemessen berücksichtigen.
   Ein Rückerstattungsanspruch besteht nicht, wenn die Umschulung aus Gründen, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat, nicht zum Angebot eines der Umschulung entsprechenden Arbeitsplatzes führt.
5. Nach der Umschulung sind Ansprüche aus § 5 nicht ausgeschlossen. Jedoch ist die Dauer der Umschulung auf die in § 5 Abs. 2 genannten Zeiträume anzurechnen.

* Für die Berechnung des Arbeitsverdienstes sind die gleichen Grundsätze anzuwenden, wie sie für die Berechnung der Urlaubsvergütung (ohne zusätzliche Urlaubsvergütung) gelten.

Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden

Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag I vom 11.2.88

§ 3 Qualifizierung der Beschäftigten

3.1 Um die Beschäftigten rechtzeitig auf aktuelle und zukünftige Anforderungen, die sich aus technischen und organisatorischen Veränderungen ergeben haben oder zukünftig ergeben werden, zu qualifizieren, ermittelt der Arbeitgeber den jeweiligen Bedarf an Qualifikation.

3.2 Mit dem Betriebsrat ist der vom Arbeitgeber ermittelte Qualifikationsbedarf einmal jährlich zu beraten. Der Betriebsrat kann sich dazu bei den Beschäftigten informieren und im Betrieb sachkundig machen. Er kann die Qualifizierungsinteressen der Beschäftigten in die Beratungen einbringen.

3.3 Auf der Grundlage der Beratungsgespräche legt der Arbeitgeber mindestens einmal jährlich den tatsächlichen zu deckenden betrieblichen Qualifikationsbedarf fest.
Dabei sind außer den betrieblichen Belangen im Rahmen des Möglichen auch die Qualifizierungsinteressen der Beschäftigten zu berücksichtigen.

3.4 Im Rahmen des festgelegten Qualifikationsbedarfs werden Art, Umfang und Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen mit dem Betriebsrat beraten. Die dafür in Betracht kommenden Beschäftigten sollen durch diese Qualifizierungsmaßnahmen eine Qualifikation erreichen können, mit der sie bezogen auf ihre bisherige Tätigkeit
- eine andere gleichwertige Arbeitsaufgabe
- eine zusätzliche gleichwertige Arbeitsaufgabe
- eine höherwertige Arbeitsaufgabe

ausführen können.
Solche Qualifizierungsmaßnahmen sind diejenigen Maßnahmen, die der Arbeitgeber im Rahmen des festgelegten Qualifikationsbedarfes zielgerichtet dazu einsetzt, um im Hinblick auf die festgestellten technisch und organisatorisch bedingten Veränderungen der Anforderungen oder Arbeitsaufgaben Qualifikationslücken zu schließen.
Diese Maßnahmen sind zeitlich begrenzt und inhaltlich klar gegliedert. Nicht gemeint ist der ständig notwendige Anpassungsprozeß der Qualifikation der Beschäftigten, wie er z. B. durch Erfahrung oder Unterweisung geschieht.
Keine Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne dieser Bestimmung sind
- Maßnahmen, die nicht dem festgelegten Qualifikationsbedarf entsprechen, sondern der allgemeinen Weiterbildung oder allgemeinen beruflichen Fortbildung des Beschäftigten dienen und für die Ausführung der übertragenen Arbeitsaufgabe nicht erforderlich sind,
- Führungsseminare.

3.5 Um allen geeigneten Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, an den Qualifizierungsmaßnahmen gemäß § 3.4 Absatz 2, soweit sie ihrer Bestimmung nach nicht auf bestimmte betriebliche Funktionen oder Beschäftigte begrenzt sind, teilzunehmen, sind diese Qualifizierungsmaßnahmen in geeigneter und betriebsüblicher Weise zu veröffentlichen.
Bei der Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen gemäß § 3.4 Absatz 2 hat der Betriebsrat gemäß § 98 BetrVG mitzubestimmen.

3.6 Die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, vom Arbeitgeber getragen.
Die Zeit der Qualifizierungsmaßnahme sowie die innerhalb der vereinbarten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit liegende Reisezeit gelten als Arbeitszeit; das Monatsentgelt wird fortgezahlt.

3.6.1 Soweit die Qualifizierungsmaßnahme außerhalb der vereinbarten täglichen oder wöchentlichen regelmäßigen 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 Belange zu berücksichtigen.

3.6.2 Reisezeit, soweit sie auf Samstage, Sonn- oder Feiertage fällt, wird zuschlagsfrei wie Arbeitszeit vergütet. Bestehende betriebliche Regelungen bleiben unberührt.

3.6.3 Bei ganztägigen Qualifizierungsmaßnahmen wird das Entgelt weiterbezahlt, die ausgefallene Arbeitszeit an diesem Arbeitstag gilt als erfüllt.

3.6.4 § 11.3.2 gilt entsprechend. (11.3.2 Ansprüche aus diesem Tarifvertrag entstehen nur insoweit, als die Beschäftigten keinen Anspruch auf gleichartige Leistungen gegenüber Dritten haben.)

3.7 Beschäftigte, die an einer Qualifizierungsmaßnahme gemäß § 3.4 Absatz 2 mit Erfolg teilgenommen haben, und bezogen auf ihre bisherige Tätigkeit eine höherwertige oder zusätzliche gleichwertige Arbeitsaufgabe übertragen bekommen, werden entsprechend der Bewertung ihrer Arbeitsaufgabe(n) nach Maßgabe der tariflichen Bestimmungen eingruppiert und bezahlt.

3.8 Beschäftigte, die keine höherwertige oder zusätzlich gleichwertige Arbeitsaufgabe übertragen bekommen, obwohl die Qualifizierungsmaßnahme gemäß § 3.4 Absatz 2 zur Übertragung einer Tätigkeit in einer höheren Lohn- oder Gehaltsgruppe führen sollte, erhalten ab dem vierten Monat nach Ablauf des Monats, in dem die Qualifizierungsmaßnahme gemäß § 3.4 Absatz 2 mit Erfolg abgeschlossen wurde einen Zuschlag in Höhe von 3 % des Monatsgrundlohns oder Tarifgehaltes ihrer bisherigen Lohn- und Gehaltsgruppe.
Der Zuschlag wird mindestens für 10 Monate bezahlt. Er fällt zum Zeitpunkt der Erhöhung des Monatsgrundlohnes oder Tarifgehaltes weg, die auf diesen Zeitraum folgt.
Der Zuschlag entfällt spätestens mit Übertragung einer der erworbenen Qualifikation entsprechenden Arbeitsaufgabe.

3.9 Beschäftigte, die an einer Qualifizierungsmaßnahme gemäß § 3.4 Absatz 2 mit Erfolg teilgenommen haben, sind verpflichtet, die dadurch erreichte Qualifikation einzusetzen, soweit ihnen entsprechende Arbeitsaufgaben übertragen werden. Kommen sie dieser Verpflichtung nicht nach oder lehnen sie die Übernahme einer entsprechenden Arbeitsaufgabe ab, verlieren sie mit Ende des laufenden Abrechnungszeitraumes ihren Anspruch auf den Zuschlag.

3.10 Ergänzende Bestimmungen können im Rahmen des § 98 BetrVG mit dem Betriebsrat geregelt werden.

Öffentlicher Dienst Bund, Länder und Gemeinden
Bundesgebiet Ost

Tarifvertrag zur sozialen Absicherung vom 15.6.92 in der Fassung des Änderungs-TV Nr. 2 vom 5.5.98

§ 2 Fortbildung, Umschulung

(1) Wird ein Arbeitnehmer, für den ein bezirklicher Tarifvertrag im Sinne des § 3 Abs. 1 gilt oder ohne einen Wechsel des Arbeitsplatzes nach § 1 gegolten hätte, für eine Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber in einem anderen, nicht von § 3 Abs. 1 betroffenen Bereich fortgebildet oder umgeschult, ist er für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen. Während der Freistellung ist die Vergütung (§ 26 BAT-O) bzw. der Monatstabellenlohn zuzüglich des Sozialzuschlags (§ 21 Abs. 3, § 41 MTArb-O, § 67 Nr. 26a, § 33 BMT-G-O) fortzuzahlen. Die Kosten der Fortbildung oder Umschulung trägt der Arbeitgeber, soweit kein anderer Kostenträger zuständig ist.

(2) Setzt der Arbeitnehmer nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grunde das Arbeitsverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Arbeitgeber berechtigt, das nach Absatz 1 Satz 2 gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung zurückzufordern.

Öffentlicher Dienst Gemeinden Bundesgebiet West

Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter vom 9.1.87

§ 4 Arbeitsplatzsicherung

(1) Der Arbeitgeber ist dem von einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 2 betroffenen Arbeiter nach den Absätzen 2 bis 5 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet.
Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung des Arbeiters voraus.

(2) ...
Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Unterabsatzes 3 nicht zur Verfügung, soll der Arbeiter entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden kann.

§ 5 Fortbildung, Umschulung

(1) Ist nach § 4 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Arbeitgeber rechtzeitig zu veranlassen oder auf seine Kosten durchzuführen.
Der Arbeiter darf seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern.

(2) Der Arbeiter ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen. Für die Lohnfortzahlung gilt § 26 Abs. 2 BMT-G. Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten, ist dem Arbeiter ein entsprechender Freizeitausgleich bis zur Dauer der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren.

(3) Setzt der Arbeiter nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grunde das Arbeitsverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Arbeitgeber berechtigt, das nach Absatz 2 Satz 2 gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung zurückzufordern.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Unterabs. 2:
Gibt ein Arbeiter, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.

Privates Bankgewerbe Bundesgebiet West und Ost

Tarifvereinbarung zur Absicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen bei Rationalisierungsmaßnahmen (Rationalisierungsschutzabkommen) vom 14.4.83

§ 5 Grundsatz der Arbeitsplatzsicherung

1. ...
   Sofern aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen ein Arbeitsplatz in der tariflichen Wertigkeit sinkt oder wegfällt, ist dem Arbeitnehmer - soweit vorhanden - ggf. nach einer Umschulung, ein zumutbarer Arbeitsplatz der gleichen Tarifgruppe in demselben Betrieb des Unternehmens anzubieten.
   ...

6. Ein Arbeitnehmer, der es ablehnt, einen zumutbaren Arbeitsplatz der gleichen Tarifgruppe zu übernehmen oder an zumutbaren Umschulungsmaßnahmen für die Übernahme eines solchen teilzunehmen, oder eine entsprechende Umschulung schuldhaft vorzeitig abbricht, erwirbt keine Ansprüche aus diesem Abkommen.

§ 7 Qualifikationssicherung

1. Vor einer Herabgruppierung oder Kündigung aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen ist zu prüfen, inwieweit diese durch Umschulung oder Fortbildung gemindert oder verhindert werden können. Kann dem Arbeitnehmer gem. § 5 ein anderer Arbeitsplatz angeboten werden, der eine Umschulung erfordert, so hat er Anspruch auf die hierfür erforderlichen Umschulungsmaßnahmen.
2. Für die Dauer der Umschulung erhält der Arbeitnehmer die bisherigen Bezüge, ausgenommen die Vergütungen gem. § 5 MTV, es sei denn, deren Voraussetzungen sind erfüllt. Die notwendigen Kosten der Umschulung trägt der Arbeitgeber.
3. Leistungen anderer Stellen gehen vor und sind auf die Ansprüche gem. Ziff. 2 anzurechnen. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die ihnen nach gesetzlichen oder sonstigen Regelungen zustehenden Leistungen zu beantragen.
4. Die betrieblichen Umschulungsmaßnahmen sollen soweit wie möglich im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit stattfinden; sofern sie über diese Zeit hinausgehen, ist ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.
   Bei außerbetrieblichen Umschulungen ist der Arbeitnehmer freizustellen.
5. Eine begonnene Umschulung kann nur einvernehmlich geändert werden. Bricht ein Arbeitnehmer die Umschulung schuldhaft vorzeitig ab oder tritt er den neuen Arbeitsplatz schuldhaft nicht an, hat er dem Arbeitgeber die sachlichen Kosten der Umschulung zu erstatten.

Privates Versicherungsgewerbe Bundesgebiet West und Ost

Rationalisierungsschutzabkommen vom 16.4.83

§ 6 Einarbeitung/Umschulung

1. Wenn sich die Tätigkeit eines Arbeitnehmers an seinem Arbeitsplatz ändert, hat er Anspruch auf die erforderliche Einarbeitung oder Umschulung, soweit diese unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles in gerechter Abwägung wirtschaftlicher und sozialer Gesichtspunkte dem Arbeitgeber zugemutet werden kann. Der Arbeitgeber hat darüber sowie über Inhalt und Dauer der Einarbeitung oder Umschulung mit der Arbeitnehmervertretung zu beraten.
2. Das gleiche gilt, wenn die Weiterbeschäftigung an dem bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich ist und die Arbeitsvertragsparteien sich deshalb über die Versetzung auf einen gem. § 5 angebotenen Arbeitsplatz einigen.
3. Allgemeine Grundsätze für die Durchführung der Einarbeitung oder Umschulung bedürfen der Zustimmung der Arbeitnehmervertretung; § 98 BetrVG sowie entsprechende Vorschriften der Personalvertretungsgesetze bleiben unberührt.
4. Die Kosten von Einarbeitungs- und Umschulungsmaßnahmen trägt der Arbeitgeber. Für die Dauer der Einarbeitung oder Umschulung erhält der Arbeitnehmer seine regelmäßigen Bezüge weitergezahlt. Einarbeitungen und Umschulungen erfolgen während der regelmäßigen Arbeitszeit, sofern nicht gewichtige Gründe entgegenstehen. Müssen Einarbeitungs- oder Umschulungsmaßnahmen außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit stattfinden, ist ein Freizeitausgleich zu gewähren, soweit die regelmäßige Arbeitszeit überschritten wird.
5. Hat der Arbeitnehmer die Einarbeitung oder Umschulung aufgenommen, kann sie vor dem vorgesehenen Endzeitpunkt nur mit seinem Einverständnis oder aus wichtigem Grund abgebrochen werden. Wird die Maßnahme vorzeitig abgebrochen oder steht nach ihrer Beendigung fest, daß sie nicht zu dem beabsichtigten Ergebnis geführt hat, ist erneut nach § 5 zu verfahren, es sei denn, der Arbeitnehmer hat den Abbruch verschuldet. Muß das Arbeitsverhältnis wegen Nichterreichens des Ziels aufgelöst werden, finden die §§ 9 ff. Anwendung.

SINITEC GmbH Arbeiter, Tarifangestellte, Auszubildende, Bayern

Ergänzungstarifvertrag vom 30.9.98

§ 3 Weiterbildung

Die Aktualisierung des Wissens und der Qualifikation hat entscheidenden Einfluß sowohl auf die dauerhafte Beschäftigung der Mitarbeiter als auch auf den Geschäftserfolg. Die SINITEC GmbH wird daher zur Anpassung der Qualifikation an die technische Innovation und an die Veränderungen des Marktes sowie zur persönlichen Weiterentwicklung die berufliche Weiterbildung gezielt fördern.
Planung und Umsetzung entsprechender Maßnahmen werden mit dem Gesamtbetriebsrat regelmäßig beraten. Die gesetzlichen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der örtlichen Betriebsräte bleiben unberührt.
Art, Umfang und Zeitpunkt der konkreten Weiterbildungsmaßnahmen werden zwischen dem jeweiligen Mitarbeiter und seinem Vorgesetzten vereinbart. Kommt eine Einigung nicht zustande, werden zur Vermittlung der örtlich zuständige Betriebsrat sowie der Arbeitgeber hinzugezogen.
Im Nichteinigungsfall entscheidet eine Kommission, die mit jeweils 2 Vertretern des Arbeitgebers und des Betriebsrats besetzt ist. Bei Nichteinigung erfolgt das weitere Verfahren gemäß § 98 Abs. 4 BetrVG.
Für Weiterbildungsmaßnahmen wird aus dem persönlichen Zeitsaldo des Mitarbeiters jährlich pauschal ein Volumen von 44 Stunden entnommen, die der Mitarbeiter erarbeitet hat. Die in den Betrieben geltenden Betriebsvereinbarungen sind entsprechend anzupassen.
Wurde im Falle des Eintritts oder Austritts während des Geschäftsjahres bzw. bei Krankheit des Arbeitnehmers oder aus einem anderen Grund nicht das ganze Jahr über gearbeitet, verringert sich das genannte Volumen anteilig.
Sollte der Mitarbeiter weniger als 44 Stunden Weiterbildungsmaßnahmen im Geschäftsjahr in Anspruch genommen haben, so wird die Differenz in das nächste Geschäftsjahr übertragen. Der Übertrag darf 65 Stunden nicht übersteigen.

Tarifgemeinschaft der gesetzlichen Rentenversicherung
Bundesgebiet West und Ost

Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik vom 13.1.94

§ 5 Einweisung und Einarbeitung

Vor Aufnahme der Tätigkeit an Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik sowie vor technischen und organisatorischen Änderungen beim Einsatz dieser Geräte sind die betroffenen Arbeitnehmer rechtzeitig und umfassend über ihre Aufgabe, die Arbeitsmethode und die Handhabung der Geräte theoretisch und praktisch zu unterrichten. Den Arbeitnehmern ist für die Einarbeitung ausreichend Zeit und Gelegenheit zu geben. Die Unterrichtung und die Einarbeitung sollen während der Arbeitszeit stattfinden. Finden sie ausnahmsweise außerhalb der Arbeitszeit statt, sind sie auf die Arbeitszeit anzurechnen. Etwaige Kosten trägt der Arbeitgeber.

VIAG Interkom GmbH Bundesgebiet West und Ost

Manteltarifvertrag vom 1.3.99

§ 10 Betriebliche Weiterbildung

Wird der Mitarbeiter für eine Weiterbildungsmaßnahme bezahlt freigestellt, die innerhalb eines Kalenderjahres eine Dauer von insgesamt 3 Wochen (15 Arbeitstage) übersteigt, und dient diese Maßnahme der Übernahme höherwertiger Tätigkeiten, so werden die über diesen Zeitraum hinausgehenden Weiterbildungstage auf einen etwaigen Anspruch auf bezahlte Freistellung angerechnet. Die Anrechnung ist auf maximal 5 Arbeitstage begrenzt

Volkswagen AG Wolfsburg

Tarifvertrag zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei technischen und arbeitsorganisatorischen Änderungen vom 2.3.87

§ 7 Qualifizierung

7.1 Im Zusammenhang mit Maßnahmen nach § 3 sind auf der Grundlage der betrieblichen Personalplanung mit dem Betriebsrat bedarfsgerechte Qualifizierungsprogramme rechtzeitig zu vereinbaren.

7.1.1 In dem Qualifizierungsprogramm sind die Maßnahmen nach Ziel, Art, Dauer, Inhalt und Methode geregelt.

7.1.2 Die Auswahl der für das Qualifizierungsprogramm vorgesehenen Werksangehörigen erfolgt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.

7.1.3 Die ausgewählten Werksangehörigen sind rechtzeitig über die Qualifizierungsmaßnahmen zu unterrichten.

7.2 Werden Werksangehörige als Folge der in § 3 genannten Maßnahmen versetzt, um innerhalb des Unternehmens andere Arbeit zu übernehmen, so sind sie hierfür zu qualifizieren.

7.3 Qualifizierungsmaßnahmen sind während der Arbeitszeit und unter Fortzahlung des Entgelts durchzuführen. Die Sachkosten hierfür trägt das Unternehmen.

AOK Bundesgebiet West und Ost

Tarifvertrag zur Förderung der Wettbewerbsfähigkeit und zur Beschäftigungssicherung vom 20.1.98

§ 7 Maßnahmen zur Arbeitsplatzsicherung

(5) Beschäftigten, denen ein gleichwertiger oder anderer Arbeitsplatz angeboten wird, sind notwendige Qualifizierungsmaßnahmen so rechtzeitig anzubieten, daß diese der Arbeitsplatzsicherung effektiv dienen. Inhalt und Verfahren der Qualifizierungsmaßnahme richten sich nach den Bestimmungen des § 13 dieses Tarifvertrages.

§ 13 Qualifizierung

(1) Die Qualifizierung der Beschäftigten richtet sich nach den jeweils benötigten Anforderungen des gegenwärtigen bzw. zukünftigen Arbeitsplatzes unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und Zumutbarkeit. Die jeweilige Qualifizierungsmaßnahme kann sowohl vom Arbeitgeber veranlaßt, wie auch vom Beschäftigten beantragt werden.
(2) Neue Arbeitsformen, wie z. B. Qualitätszirkel und Projektarbeit sollen durch begleitende Maßnahmen unterstützt und gefördert werden.
(3) Werden Qualifizierungsmaßnahmen i. S. der Absätze 1 und 2 vom Arbeitgeber veranlaßt, sind die Beschäftigten verpflichtet, an diesen teilzunehmen.
(4) Die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen der Absätze 1 und 2 trägt der Arbeitgeber. Die Beschäftigten werden für die Dauer dieser Qualifizierungsmaßnahmen unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freigestellt.
(5) Kann der Arbeitgeber dem Beschäftigten einen Arbeitsplatz nach § 7 Absatz 2 nicht anbieten und scheidet der Beschäftigte aus diesem Grunde aus dem Arbeitsverhältnis aus, so ist von einer etwaigen Rückforderung von Fort- und Weiterbildungskosten abzusehen.

Konsum Tarifgemeinschaft e.V. Berlin

Qualifizierungstarifvertrag

Tarifvertrag über das Verfahren bei notwendigen betriebsbedingten Kündigungen vom 18.6.91

§ 2 Zielsetzung

Mit einer bedarfsgerechten Qualifizierung der Arbeitnehmer für die neuen Handelsstrukturen soll die wirtschaftliche Entwicklung des konsumgenossenschaftlichen Handels gefördert und Arbeitsplätze erhalten werden.

§ 3 Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung

1. Die ArbeitnehmerInnen erhalten bei Bedarf die Möglichkeit der beruflichen Qualifizierung. Vorrangig sind jene Arbeitnehmergruppen zu qualifizieren,
   - die sich in vorübergehender Kurzarbeit befinden,
   - deren Arbeitstätigkeit bzw. Arbeitsplatz durch Umstrukturierungsmaßnahmen (wirtschaftlich/betriebsorganisatorisch/technologisch) verändert wird.

   Die Arbeitnehmer/Innen sind über Qualifizierungsmöglichkeiten in geeigneter Weise über die Bildungsvereine zu unterrichten.
2. Entscheidet sich ein in vorübergehender Kurzarbeit befindlicher Arbeitnehmer für eine von der Bundesanstalt für Arbeit geförderte Qualifizierungsmaßnahme, so wird ein monatlicher Zuschuß von 17 % des Nettoeinkommens durch den Arbeitgeber gewährt.
   Der Zuschuß wird für die Dauer von bis zu 8 Monaten gezahlt. Der Anspruch auf Zuschußzahlung endet mit dem Abschluß der Qualifizierungsmaßnahme.
   Die Anrechnung auf eine spätere Abfindung kann betrieblich vereinbart werden.

§ 4 Organisation der Qualifizierungsmaßnahme

1. Die Vertragsparteien werden die dem VdK nahestehenden Bildungsvereine und weitere konsumgenossenschaftliche Bildungseinrichtungen zur Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen in Anspruch nehmen.
2. Vor Beginn jeder Bildungsmaßnahme erstellen die Bildungseinrichtungen eine Weiterbildungsplanung.
3. Die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Über die Teilnehmerauswahl und -anzahl bestimmt der Betriebsrat im Sinne des BetrVG - §§ 96-98 - mit. Die Kosten für die Qualifizierung trägt das Unternehmen, soweit sie nicht von anderen Stellen getragen werden.
4. Die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ist den ArbeitnehmerInnen freigestellt. Die Weiterbildungsmaßnahmen sind lernzielorientiert und bedarfsgerecht durchzuführen (z. B. Warenkunde, kaufmännisches Rechnungswesen, DV).
5. Nach Abschluß der Maßnahmen sollen die TeilnehmerInnen die Möglichkeit erhalten, das erlernte Wissen im Arbeitsprozeß anwenden und vertiefen zu können.

§ 5 Paritätischer Bildungsausschuß

Im Unternehmen ist ein paritätischer Bildungsausschuß einzurichten. Dieser Ausschuß besteht aus je 3 Vertretern der Unternehmensleitung und der ArbeitnehmerInnen. Die Vertreter der ArbeitnehmerInnen werden vom Betriebsrat benannt.
Der Ausschuß verständigt sich auf einen Vorsitzenden/eine Vorsitzende, der/die mit seiner/ihrer Stimme den Ausschlag gibt.
Der Ausschuß kann im Bedarfsfall Sachverständige hinzuziehen.

§ 6 Aufgaben des paritätischen Bildungsausschusses

Der Bildungsausschuß schlägt die durchzuführenden Bildungsmaßnahmen vor und überwacht die Durchführung der Maßnahmen.
Der paritätische Bildungsausschuß hat folgende Aufgaben:

a) über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Bildungseinrichtungen zu beraten und zu entscheiden,
b) über die Einführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen und über die Teilnahme an außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen zu beraten und zu entscheiden,
c) die Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen, und zwar die Ablauf- und Zeitpläne, die Themen- und Stoffauswahl, die sozialen und materiellen Aufwendungen und die Teilnahmevoraussetzungen und -bedingungen zu beschließen,
d) den Teilnehmerkreis und die Teilnehmerzahl je Bildungsmaßnahme festzulegen.

Land- und Forstwirtschaft Bundesgebiet West und Ost

Tarifvertrag über die Qualifizierung der Arbeitnehmer aus der Land- und Forstwirtschaft und über Maßnahmen zur Erschließung und Sicherung wettbewerbsfähiger Voll- oder Teilzeitarbeitsplätze der Land- und Forstwirtschaft vom 3.7.95

§ 2 Qualifizierungsfonds

Die Tarifvertragsparteien haben einen „Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft e.V." (QLF) als gemeinsame Einrichtung im Sinne von § 4 Abs. 2 TVG gegründet.

§ 3 Förderungszweck und Maßnahmen des QLF

(1) Zweck des QLF ist die Erschließung und Sicherung wettbewerbsfähiger Voll- oder Teilzeitarbeitsplätze in der Land- und Forstwirtschaft durch Qualifizierung.
(2) Zur Erfüllung des in Abs. 1 genannten Zwecks führt der QLF folgende Maßnahmen durch
   a) die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Arbeitnehmern, die in land- und fortwirtschaftlichen Betrieben (unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens) erwerbstätig sind oder waren und als Arbeitnehmer eine land- und forstwirtschaftliche Erwerbstätigkeit fortsetzen wollen,
   b) Unterstützung der Tätigkeiten von Einrichtungen und Vereinigungen, soweit sie sich den in Buchstabe a) genannten Maßnahmen widmen,
   c) Gutachten,
   d) ergänzende arbeitsmarktbezogene Aufklärung und Unterstützung.
(3) Die kommerziell ausgerichtete Einzelberatung zur Unternehmensführung oder zur Existenzgründung wird nicht gefordert.
(4) Der Förderungszweck (Abs. 1) ist nicht auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb des QLF gerichtet.

§ 4 Beitragspflicht

(1) Die Maßnahmen des QLF werden durch Beiträge der Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanziert.
(2) Beitragspflicht besteht für jeden ständig beschäftigten rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer. Wer ständig beschäftigt ist oder als ständig beschäftigt gilt, richtet sich nach dem jeweils gültigen Tarifvertrag über eine Zusatzversorgung der Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft. Sieht vorbezeichneter Tarifvertrag eine Ausnahme von der Beitragspflicht zum Zusatzversorgungswerk für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft (ZLF) vor, ist auch an den QLF kein Beitrag zu leisten.
(3) Der Beitrag beträgt monatlich 7,- DM für den Arbeitgeber und 3,- DM für den Arbeitnehmer. Die Beiträge des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers werden als Gesamtbeitrag vom Arbeitgeber gezahlt. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Beitrag des Arbeitnehmers vom Arbeitsentgelt monatlich einzubehalten.
(4) Die Beiträge werden jährlich im voraus fällig. Grundlage der Vorausberechnung der Beiträge sind die Verhältnisse des Vorjahres. Eine Schlußabrechnung findet mit der Beitragseinhebung für das folgende Geschäftsjahr statt.
(5) Die Beitragsansprüche verjähren in vier Jahren. Die Verjährungsfrist beginnt mit dem Ende des Kalenderjahres, in dem die Beiträge fällig geworden sind.

§ 5 Verwendung der Mittel

(1) Geschäftsjahr (Einnahmen und Ausgaben) ist das Kalenderjahr. Nicht in Anspruch genommene Mittel können bis zum 30. Juni des folgenden Geschäftsjahres verwandt werden.
(2) Nach Abzug der Verwaltungskosten für den QLF gemäß § 7 sind die Mittel zweckgebunden wie folgt zu verwenden:
   1. Für die in § 3 Abs. 2 Buchst. a) genannten Maßnahmen sind mindestens 60 % der Mittel zu verwenden.
   2. Für die in § 3 Abs. 2 Buchstaben b) bis d) genannten Maßnahmen sind insgesamt höchstens 40 % der Mittel zu verwenden. Die Zuweisungen der Mittel dafür dürfen folgende Anteile nicht überschreiten:

für Buchstabe b) bis zu 20 %
für Buchstabe c) bis zu 10 %
für Buchstabe d) bis zu 10 %.

(3) Die in Absatz 2 Nr. 1 genannte Mindestgrenze kann aus begründetem Anlaß um bis zu fünf Prozentpunkte unterschritten werden. Die in Absatz 2 Nr. 2 Satz 1 genannte Höchstgrenze kann aus begründetem Anlaß um bis zu fünf Prozentpunkte überschritten werden. Im Falle einer solchen Abweichung können die in Absatz 2 Nr. 2 Satz 2 genannten Höchstgrenzen entsprechend überschritten werden. Soweit die in Absatz 2 Nr. 2 g genannten Höchstgrenzen nicht erreicht werden, sind die nicht in Anspruch genommenen Mittel den Maßnahmen nach Nummer 1 zuzuschlagen.

§ 6 Information über vergangene und künftige Aktivitäten

(1) Die Tarifvertragsparteien veröffentlichen zur Offenlegung der in § 3 Abs. 2 genannten zweckgebundenen Verwendung der Mittel einschließlich der Verwaltungskosten jährlich einen Bericht des QLF über
a) die Tätigkeit im Vorjahr,
b) die geplanten Aktivitäten für das Folgejahr,
jeweils unter Angabe der Einnahmen und Ausgaben.

(2) Die Veröffentlichungen erfolgen im Bundesanzeiger.

Metallindustrie Ost

Tarifvertrag über Kündigungsschutz und Qualifizierung bei Umstrukturierungsmaßnahmen regional unterschiedlich vom 13./ 14./ 17./ 18./ 25.7.90 (am Beispiel Thüringen)

§ 1 Besonderer Kündigungsschutz bei betriebsbedingten Kündigungen

1. Für einen Arbeitnehmer, der bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht, kann eine Kündigung dieses Arbeitsverhältnisses, wenn sie durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, die seiner Weiterbeschäftigung im Betrieb entgegenstehen (§ 1 Absatz 2 Satz 1 KSchG), frühestens zum 30.06.1991 wirksam werden. Dieser besondere Kündigungsschutz endet vorzeitig, wenn der Arbeitnehmer
   - keinen Anspruch auf Unterhaltsgeld oder Kurzarbeitergeld (mehr) hat *)

   oder
   - ein Angebot des Arbeitgebers zur Teilnahme an einer für ihn zumutbaren **) Maßnahme der beruflichen Qualifizierung ablehnt

   oder
   - die Teilnahme an einer solchen Maßnahme ohne triftigen Grund abbricht

   oder
   - eine ihm von seinem Betrieb angebotene oder eine von der Arbeitsverwaltung vermittelte zumutbare **) Beschäftigung ablehnt.
2. Wenn ein Arbeitnehmer auf Aufforderung des Arbeitgebers eine Qualifizierungsmaßnahme abbricht oder nicht aufnimmt, um eine Tätigkeit in seinem Betrieb aufzunehmen, ist die Kündigung gegenstandslos.
3. Arbeitnehmer, die aufgrund von Arbeitgeberkündigung ausgeschieden sind, sollen bei späteren Neueinstellungen bis zum 31. Dezember 1992 bevorzugt eingestellt werden, gleiche Eignung gegenüber Mitbewerbern vorausgesetzt. Die frühere Betriebszugehörigkeit wird für die Berechnung betrieblicher Leistungen und für die Wartezeit nach § 1 KSchG angerechnet.

§ 2 Einführung von Kurzarbeit

Der Arbeitgeber wird entsprechend der Zielsetzung dieses Tarifvertrages innerhalb dieses Zeitraums für den Betrieb, einen Betriebsteil oder für einzelne Arbeitnehmer Kurzarbeit unter Beteiligung des Betriebsrates ***) nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen einführen. Die Tarifparteien gehen dabei davon aus, daß der Betriebsrat bei der Ausübung seiner Mitwirkungsrechte der Zielsetzung dieses Tarifvertrages umfassend Rechnung trägt.
Für die Geltungsdauer dieses Abkommens wird § 3 des gemeinsamen Manteltarifvertrages für die Arbeiter und Angestellten der hessischen Eisen-, Metall- und Elektroindustrie nicht übernommen.

§ 3 Qualifizierungsmaßnahmen

1. Der Arbeitgeber soll den von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmern für sie geeignete und zumutbare Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung im Betrieb oder außerhalb des Betriebes, insbesondere auch solche im Sinne der §§ 41 ff. AFG, anbieten.
2. In diesen Fällen wird eine Kommission gebildet, die aus einer gleich großen Zahl von Vertretern besteht, die von der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat benannt werden.
   Sie hat
   a) beratend mitzuwirken
      - bei Auswahl und Festlegung von Zielen und Inhalten der Qualifizierungsmaßnahmen,
      - bei ihrer Organisation und Durchführung,
      - bei der Auswahl geeigneter Bildungsträger,
      - bei der Auswahl geeigneter Teilnehmer,
      - bei der notwendigen Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen der Arbeitsverwaltung;

   b) bei den Arbeitnehmern des Betriebes für die Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung zu werben, sie über die vorhandenen Möglichkeiten zu unterrichten und zu beraten.

3. Die Tarifparteien bilden für ihr Tarifgebiet zur Unterstützung der gemeinsamen Initiative für die Metall- und Elektroindustrie eine Kommission für berufliche Qualifizierung. Ihr gehören je drei Vertreter beider Seiten an. Sie sollen Vertreter der Arbeitsverwaltung und ggf. der Landesregierung und können außerdem Sachverständige hinzuziehen.

Aufgabe der Kommission ist es insbesondere,

- das Ausmaß und den Umfang der von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie nach Regionen und Qualifikationen zu erfassen,
- die vorhandenen und die notwendigen Bildungskapazitäten festzustellen,
- Ziele und Inhalte der angestrebten Qualifizierungsmaßnahmen unter Beachtung regionaler und branchenbezogener Umstrukturierungserfordernisse zu ermitteln,
- Empfehlungen zur Durchführung der gemeinsamen Beschäftigungs- und Qualifizierungsinitiative zu erarbeiten,
- die gemeinsamen Belange in bezug auf die Beschäftigungs- und Qualifizierungsinitiative gegenüber den Ministerien, Behörden und anderen Instituten zu vertreten und die Zusammenarbeit mit diesen zu fördern.

*) Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber keinen Antrag auf Kurzarbeitergeld stellt.

**) Für die Beurteilung der Zumutbarkeit kann auf die Zumutbarkeitsanordnung der Bundesrepublik Deutschland zurückgegriffen werden. Im Streitfall gilt § 26 Ziffer 2 GMTV Hessen.

***) Auf § 30 Ziffer 3 des Gesetzes über die Inkraftsetzung von Rechtsvorschriften der Bundesrepublik Deutschland in der Deutschen Demokratischen Republik vom 21.06.1990 sowie hierzu erlassene Verordnung des Ministerrates wird verwiesen.

WSI-Tarifhandbuch 2000

[a u f 2 9 0 S e i t e n]

- Tarifchronik
- Tarifabschlüsse 1999/2000
- Aktuelle Tarifthemen in Stichworten
- **Schwerpunktthema**
  Tarifentgelt nach Leistung und Erfolg
- Tarifdaten zu 43 Wirtschaftszweigen
- Tarifliche Ausschlussfristen
- Einführung in das Tarifsystem
- Tarifvertragsgesetz
- Glossar mit über 100 Fachbegriffen

Bitte jetzt bestellen

Bitte einsenden/faxen an:

WSI-Tarifarchiv
in der Hans-Böckler-Stiftung
Bertha-von-Suttner-Platz 1

40227 Düsseldorf

Fax-Nr.: 0211/77 78-250

Hiermit bestelle ich:

... Ex. **WSI-Tarifhandbuch 2000**
Frankfurt, Bund Verlag
ca. 290 Seiten, 29,90 DM *

Name: .....

Anschrift: .....

.....

.....

Datum/Unterschrift: .....

* ab 20/50/100/250 Exemplaren gibt es 10/15/20/25 % Rabatt