

IG Metall  
Vorstand  
Frankfurt am Main

**005 11 100 294 017 00**

---

Niedersachsen

---

Industrie:                      Arbeiter  
    Angestellte

Metallindustrie

---

Abschluss:                      25.04.2006

gültig ab:                      01.07.2006

kündbar zum:                      31.12.2010

**Qualifizierungstarifvertrag**

Zwischen dem

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

und der

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

wird folgender

## **Qualifizierungstarifvertrag**

abgeschlossen:

### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für die Mitglieder der tarifvertragschließenden Parteien

(1) räumlich:

für folgende Bezirke des Landes Niedersachsen:

1. Regierungsbezirk Braunschweig
2. Regierungsbezirk Hannover
3. Regierungsbezirk Lüneburg - mit Ausnahme der Landkreise Cuxhaven, Harburg, Osterholz, Stade und des ehemaligen Landkreises Bremervörde

(2) fachlich:

für alle Erzeugungs- und Verarbeitungsbetriebe

- der Metallindustrie, insbesondere einschließlich
    - der Eisen-, Nichteisenmetall- und Edelmetallindustrie;
    - Recycling-Betriebe; Betriebe der Umwelttechnik; Betriebe im Bereich des Straßen- und Schienenverkehrs;
  - der Elektro- und Elektroindustrie, insbesondere einschließlich:
    - der Betriebe, die Software herstellen;
    - der Betriebe, die Halbleiter oder integrierte Schaltkreise herstellen;
    - der Betriebe, die Ingenieurleistungen erbringen;
    - der Betriebe der Nachrichtentechnik und der Informationsübermittlung;
- sowie deren Hilfs- und Nebenbetriebe, auch wenn sie rechtlich selbständig sind.

(3) persönlich:

für alle Beschäftigten, die Mitglied der IG Metall sind.

Ausgenommen sind:

- a) die in § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG genannten Personen,
- b) Beschäftigte, die aufgrund eines schriftlichen Einzelarbeitsvertrages als außertarifliche Beschäftigte gelten und deren Jahreseinkommen geteilt durch 12 das höchste tarifliche Monatsgrundentgelt um mehr als 15 % übersteigt. Dabei ist vom Jahreseinkommen der außertariflichen Beschäftigten ein Betrag für die Sonderzahlungen abzuziehen, die den tariflichen Beschäftigten aufgrund tarifvertraglicher oder betrieblicher Regelungen allgemein zustehen,
- c) Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen, Praktikanten und Praktikantinnen.
- d) Auszubildende, die aufgrund eines Ausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet werden.

## **§ 2**

### **Qualifizierung**

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

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

## **§ 3**

### **Feststellung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs**

- (1) Der Arbeitgeber unterrichtet den Betriebsrat gemäß §§ 90 ff. BetrVG über die Planung von technischen Anlagen, die Änderung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder deren Neueinführung oder die Änderung von Arbeitsplätzen rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen. Der Betriebsrat kann hierbei eigene Vorschläge gem. § 92 (a) BetrVG einbringen.

- (2) Auf der Grundlage der geplanten und erwarteten Veränderungen des Betriebes ist der künftige betriebliche Qualifikationsbedarf vom Arbeitgeber festzustellen und mit dem Betriebsrat zu beraten.

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

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

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

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

## **§ 4**

### **Individuelle Qualifizierungsgespräche**

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

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

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

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

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

Wird zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber kein Einvernehmen über den Qualifizierungsbedarf und/ oder die daraus resultierenden notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen erzielt, gilt § 7 Ziffer (1).

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

## **§ 5**

### **Durchführung der Qualifizierung**

#### (1) Allgemeine Bestimmungen

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

Die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne von § 2 werden - soweit sie nicht von Dritten übernommen werden - vom Arbeitgeber getragen.

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

Betriebsrat und Arbeitgeber stellen verbindlich fest, welche Form der betrieblichen Qualifizierung gemäß § 2 vorliegt. Im Falle der Nichteinigung gilt § 7 Ziffer (2) entsprechend.

Der Arbeitgeber berichtet dem Betriebsrat regelmäßig - mindestens jährlich - über die umgesetzten Weiterbildungsmaßnahmen. Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und dem Beschäftigten bestätigt.

#### (2) Betrieblich notwendige Qualifizierungen

Die erforderliche Qualifizierungszeit gilt als zuschlagsfrei zu vergütende oder durch bezahlte Freistellung auszugleichende Arbeitszeit im Sinne der tariflichen Bestimmungen. Die Bestimmungen des § 21 GMTV bzw. § 21 MTV zum Entgelt-Rahmentarifvertrag zur Vergütung bei Dienstreisen gelten entsprechend. Qualifizierungs- und Reisezeiten müssen nicht auf Arbeitszeitkonten gutgeschrieben werden.

### (3) Betrieblich zweckmäßige Qualifizierungen

Von der erforderlichen Qualifizierungszeit sind grundsätzlich 50 % bezahlte Arbeitszeit (sh. Ziffer 2) und 50 % vom Beschäftigten als Eigenanteil in Form von zusätzlicher unbezahlter Arbeitszeit einzubringen. Sofern Arbeitszeitkonten bestehen, kann der Beschäftigte auch Ansprüche aus diesen Konten als Eigenanteil einbringen, soweit die betrieblichen Regelungen dies gestatten.

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

## § 6

### **Pflichten der Beschäftigten**

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

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

## § 7

### **Konfliktregelung**

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

#### (1) Betrieblich notwendige Qualifizierung

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine betrieblich notwendige Qualifizierung nach § 2 Ziffern (1) bis (3) wird eine paritätische Kommission eingerichtet, der je zwei vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat bestellte Betriebsangehörige angehören. Kommt es in der paritätischen Kommission zu keiner Einigung, so sind die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen (§ 29

GMTV/MTV). Im Fall der Nichteinigung entscheidet auf Antrag einer Betriebspartei die tarifliche Schlichtungsstelle (§ 30 Ziff. (1) Abs. 1 GMTV/MTV).

## (2) Entwicklungsqualifizierung

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

## § 8

### **Persönliche berufliche Weiterbildung**

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

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

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

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

In diesen Vereinbarungen sind mindestens festzulegen:

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

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

Eine streitige Entscheidung einer tariflichen Schlichtungsstelle nach § 30 GMTV bzw. § 30 MTV zum Entgelttarifvertrag ist in diesen Fällen ausgeschlossen, sofern festgestellt wird, dass der Beschäftigte eine Tätigkeit im Betrieb ausübt, die im besonderen betrieblichen Interesse liegt und ein angemessener Ersatz auf dem Arbeitsmarkt nicht rechtzeitig zu finden ist (analog Tarifvertrag zur Beschäftigungsbrücke § 2 Ziff. 5).

## § 9

### **Schlussbestimmungen**

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

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

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

## § 10

### **In-Kraft-Treten und Kündigung**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Juli 2006 in Kraft.
- (2) Er kann mit dreimonatiger Frist zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 2010, gekündigt werden.

Hannover, den 25. April 2006

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

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

Niemsch

Kröncke

Meine

Manthey