

Weiterbildungstarifvertrag

zwischen dem

Industrieverband Technische Gebäudeausrichtung
Mecklenburg-Vorpommern e. V.
Georgsplatz 10
20099 Hamburg

einerseits

und

der IG Metall Bezirksleitung Küste
Kurt-Schumacher-Allee 10
20097 Hamburg

andererseits.

wird folgender Weiterbildungstarifvertrag geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

1. Räumlich:
Für das Land Mecklenburg-Vorpommern
2. Fachlich:
Für die Betriebe und Betriebsabteilungen der Montagegewerke Heizungs-, Klima- und Sanitärtechnik sowie des Rohrleitungsbaus.
3. Persönlich:
 - 3.1 Für alle Arbeitnehmer/innen, die Mitglieder der vertragsschließenden Parteien sind,
 - 3.2 für alle Auszubildenden.

§ 2 Grundsätze

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

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

§ 3 Weiterbildungsmaßnahmen

1. Eine Weiterbildungsmaßnahme ist eine zeitlich inhaltlich abgegrenzte und beschriebene Maßnahme. Sie ist nicht mit der Festlegung auf bestimmte Methoden verbunden und kann arbeitsplatznah ("Training on the job") oder in anderen internen und externen Maßnahmen durchgeführt werden.

Die Maßnahmen dienen insbesondere, die von Herstellern, Importeuren, Systemanbietern usw. auferlegten Standards bzw. vorgeschriebenen Zertifizierungen zu erfüllen bzw. sicherzustellen.

2. Um die Beschäftigten rechtzeitig auf aktuelle und zukünftige Anforderungen zu qualifizieren, ermitteln Arbeitgeber und Betriebsrat - in Betrieben ohne Betriebsrat beraten Arbeitgeber und Mitarbeiter - den jeweiligen Bedarf an Weiterbildung und vereinbaren notwendige Weiterbildungsmaßnahmen in einem Weiterbildungsplan. Dabei ist insbesondere sicherzustellen, dass die von dritter Seite verbindlich für den Betrieb gestellten Anforderungen eingehalten werden.
3. Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Arbeitgeber, in dem gemeinsam festgestellt wird, ob ein Weiterbildungsbedarf besteht. Soweit ein Weiterbildungsbedarf besteht, werden die notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart. Hierzu können die Beschäftigten Vorschläge machen. Zur Vereinbarung der Weiterbildungsmaßnahmen gehört ggf. auch die Festlegung von Prioritäten zwischen notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen. Einzelheiten des Verfahrens können in Betrieben mit Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
4. Der ermittelte Weiterbildungsbedarf ist regelmäßig, mindestens jedoch einmal jährlich mit dem Betriebsrat - in Betrieben ohne Betriebsrat beraten Arbeitgeber und Mitarbeiter - zu beraten. Bei der Beratung sind die betrieblichen Belange und die Weiterbildungsinteressen der Arbeitnehmer zu berücksichtigen.
5. Der Weiterbildungsplan hat auf persönliche Belange der Beschäftigten, wie z.B. ältere Beschäftigte, Beschäftigte in Wechselschicht oder Beschäftigte nach und während der Elternzeit Rücksicht zu nehmen. Jeder Beschäftigte hat an zumutbaren betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme wird dokumentiert und dem Beschäftigten schriftlich bestätigt.

6. Zusätzliche Qualifikationen des Arbeitnehmers, die nicht zu seiner beruflichen Aus- und Weiterbildung gehören, aber eine regelmäßige betriebliche Verwendung finden, ohne dass deshalb eine höhere Eingruppierung begründet oder möglich ist, können über Zuschläge zum tariflichen Entgelt abgegolten werden. Art und Umfang dieser Zuschläge sind betrieblich zu vereinbaren.

§ 4 Kosten

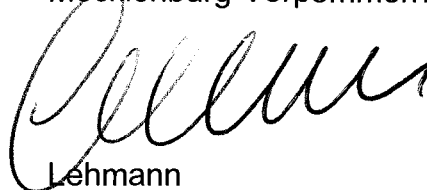
Die Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen werden vom Arbeitgeber getragen, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden.

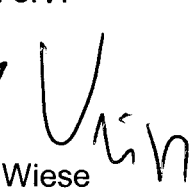
§ 5 Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Oktober 2011 in Kraft. Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, erstmalig zum 31. Dezember 2012, gekündigt werden.


Hamburg/Rostock, den 29. Juni 2011


Industrieverband
Technische Gebäudeausrüstung
Mecklenburg-Vorpommern e.V.


Lehmann


Wiese

IG Metall Bezirk Küste


Geiken


Lorenz