

Qualifizierungstarifvertrag

Kurzbeschreibung

Der Inhalt des Tarifvertrages wurde im Kern vom Qualifizierungstarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie aus dem Jahre 2006 übernommen.

Wesentliche Inhalte des Tarifvertrages sind: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, regelmäßig mit dem Betriebsrat über die Unternehmensplanung zu sprechen – insbesondere über den daraus resultierenden Personalbedarf und die Qualifizierungsplanung. Auf der Basis der ermittelten Qualifizierungsbedarfe werden mit den Beschäftigten regelmäßige (in der Regel jährliche) Gespräche geführt, um den individuellen Qualifizierungsbedarf zu ermitteln. Konflikte zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern bei der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs sollen möglichst einvernehmlich im Betrieb entschieden werden. Bei weitergehenden Streitigkeiten kann eine paritätische Kommission eingerichtet werden, die eine Einigung herbeiführt.

Im Tarifvertrag werden verschiedene Arten von Qualifizierung unterschieden:

- Betrieblich notwendige Erhaltungs- und Anpassungsqualifizierung für das eigene Aufgabengebiet sowie Umqualifizierung für eine gleich- oder höherwertige Aufgabe im Betrieb, wenn bisherige Arbeitsaufgaben wegfallen: Diese Weiterbildung findet in der Arbeitszeit statt; die Kosten trägt der Arbeitgeber.
- Bei dem Wunsch, an einer Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen, die es dem Beschäftigten ermöglicht, eine höherwertige Arbeitsaufgabe übernehmen zu können, handelt es sich um eine Entwicklungsqualifizierung. Dabei bringt der/die Beschäftigte die Hälfte der Zeit für die Weiterbildungsmaßnahme in Form von unbezahlter Arbeitszeit als Eigenanteil mit ein. Eine Verrechnung mit Guthaben aus Arbeitszeitkonten ist möglich.
- Weiterhin gibt es die Möglichkeit, sich unbezahlt für persönliche berufliche Weiterbildung freustellen zu lassen. Persönliche berufliche Weiterbildung ist im Grundsatz geeignet, eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb auszuüben; es besteht jedoch aufgrund der aktuellen Beschäftigungssituation kein betrieblicher Bedarf für derartige Qualifizierungsmaßnahmen. Dabei sind zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten zu vereinbaren: Beginn und Dauer der Maßnahme, die Art der Freistellung und der Anspruch auf Wiedereinstellung nach Ende der Maßnahme geregelt werden. Die Weiterbildungskosten trägt der/die Beschäftigte.