

Erläuterungen Tarifvertrag TV Bildung (TV B) Stand Juni 2015

Inhaltsverzeichnis	Seite
I. Einleitung	3
II. Präambel	4
III. Geltungsbereich	5
IV. Der Begriff „Qualifizierung“	5
1. Betrieblich notwendige Weiterbildungsmaßnahmen	5
a) Erhaltungsqualifizierung	6
b) Anpassungsqualifizierung	6
c) Umqualifizierung	6
2. Betrieblich zweckmäßige Weiterbildungsmaßnahmen	7
3. Persönliche berufliche Weiterbildung	8
V. Verfahrensablauf	9
1. Feststellung des betrieblichen und persönlichen Qualifizierungsbedarfs (§ 3)	10
a) § 3 Nr. 1 – Unterrichtung über Veränderungen, Vorschlagsrecht nach § 92 a BetrVG	10
b) § 3 Nr. 2 - Ermittlung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs	10
c) § 3 Nr. 3 - Ermittlung des persönlichen Qualifikationsbedarfs	11
d) § 3 Nr. 4 - Vorschläge des Betriebsrats, Hinzuziehung eines Sachverständigen	11
e) § 3 Nr. 5 Abs. 1 - Qualifizierungsplan	12
f) § 3 Nr. 5 Abs. 2, 3 - Zugang zu den Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichen	12
g) § 3 Nr. 5 Abs. 4 - Mitbestimmung nach § 97 Abs. 2 BetrVG	13
2. Individuelle Qualifizierungsgespräche (§ 4)	14
a) § 4 Nr. 1 - Vereinbarung/Organisation durch die Betriebsparteien	14
b) § 4 Nr. 2 - Persönliches Gespräch zur Feststellung des individuellen Qualifizierungsbedarfs	15

c) § 4 Nr. 2 Abs. 5 - Beschäftigte in gesetzlicher Elternzeit und in Erziehungszeiten	16
3. Durchführung der Qualifizierung (§ 5)	16
a) Allgemeine Bestimmungen / Beteiligung des Betriebsrates	16
b) Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen	17
- Kosten der Maßnahme	17
- Vergütung der Qualifizierungszeit bei betrieblich notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen durch den Arbeitgeber	18
- Lastenteilung bei der Entwicklungsqualifizierung	19
- Lastentragung durch den Beschäftigten bei der Persönlichen beruflichen Weiterbildung	20
c) Ausscheidensvereinbarung bei Persönlicher beruflicher Weiterbildung	21
d) Förderung	21
VI. Pflichten der Beschäftigten	23
VII. Konfliktregelung	24
1. § 7 Nr. 1 - Streitigkeiten auf individualvertraglicher Ebene	25
2. § 7 Nr. 2 - (Betriebsfassungsrechtliche) Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat	26
VIII. Bildungsvereinbarung und Bildungskonto	27
1. Bildungsvereinbarung (§ 8.1)	27
2. Bildungskonto (Wertguthaben)	30
a) Aufbau und Verwendung des Wertguthabens	30
b) Führung des Wertguthabens / Insolvenzsicherung	32
3. Störfälle (§ 8 Nr. 3)	34
IX. Sonderregelung für Ausgebildete	36
X. Betriebsratslose Betriebe	36
XI. Schlussbestimmungen	36
1. Keine Einschränkung oder Ausweitung der Mitbestimmung (§ 10 Abs. 1)	36
2. Rückzahlungsverpflichtung (§ 10 Abs. 2)	36
3. TzBfG (§ 10 Abs. 3)	37
4. Wertgleiche betriebliche Regelungen (§ 10 Abs. 4)	37

I. Einleitung

Im Rahmen der Tarifrunde 2015 hatte die IG Metall den 2006 in Nordrhein-Westfalen vereinbarten Tarifvertrag zur Qualifizierung (TV Q) mit dem Ziel gekündigt, die persönliche Weiterbildung der Beschäftigten durch neue tarifliche Regelungen besonders zu fördern und dazu weitreichende Forderungen aufgestellt.

So sollte jeder Beschäftigte einen individuell durchsetzbaren Anspruch erhalten, sich insbesondere zur Steigerung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt persönlich - und zwar auch in betriebsfremden Tätigkeiten - weiterbilden zu können. Insbesondere für An- und Ungelernte forderte die IG Metall vom Arbeitgeber zu leistende Aufstockungen auf das Bildungsteilzeitentgelt, wenn der Beschäftigte seine Arbeitszeit zum Zwecke der Weiterbildung von Vollzeit auf Teilzeit reduzieren wollte.

Es sollte ein gemeinsamer betrieblicher Fonds aus den Mitteln für Altersteilzeit (0,8 %) und neuen 0,2 %, also insgesamt 1 % der betrieblichen Entgeltsumme geschaffen werden, der - mitbestimmt - für die Aufstockungsleistungen bei Altersteilzeit und die Vergütung von Qualifizierungszeit insbesondere bei persönlicher Weiterbildung verwendet werden sollte.

Zu diesem Punkt sind im Pilotgebiet Baden-Württemberg Verhandlungen maßgeblich zu der Frage geführt worden, wie das Verhältnis der Tarifverträge Altersteilzeit und Bildung künftig ausgerichtet ist und ob es Ansprüche auf Aufstockungen der Beschäftigten während einer Bildungsteilzeit gibt.

Letzteres ist nicht vereinbart worden. Der dortige Tarifvertrag verweist allerdings auf ein Berechnungsbeispiel, das für eine entsprechende freiwillige Regelung herangezogen werden kann, wonach der Beschäftigte eine Aufstockung während einer Bildungsteilzeitphase erhält wie ein Altersteilzeiter.

Auch findet ein automatischer Überlauf von Altersteilzeitfinanzierungsvolumen in die Bildungsteilzeit nicht statt. Insbesondere ist kein mitbestimmter betrieblicher Fonds zu bilden.

Nur in den Fällen, die im TV FlexÜ ausdrücklich genannt sind, können Altersteilzeitentgeltvolumina per freiwilliger Betriebsvereinbarung statt für Altersteilzeitansprüche für berufliche Weiterbildung genutzt werden.

Der neue Tarifvertrag Bildung (TV B) in Nordrhein-Westfalen übernimmt genau diese in Baden-Württemberg vereinbarten Mechanismen, schweigt allerdings als solcher zu der Frage, wie ggf. eine Aufstockungsleistung des Arbeitgebers aussehen könnte. Vor diesem Hintergrund haben die Tarifvertragsparteien zwischenzeitlich eine gemeinsame Erläuterung vereinbart, die sich unter V. 3. d) auf Seite 21 findet.

Ein eigenständiger nordrhein-westfälischer Tarifvertrag Bildung war insbesondere deswegen erforderlich geworden, weil in Baden-Württemberg bereits ein anderer Tarifvertrag Qualifizierung galt als im Rest der Republik. In dem dortigen Tarifvertrag war nämlich bereits ein Anspruch des Beschäftigten auf persönliche berufliche Weiterbildung vorgesehen, den er gegen den Willen des Arbeitgebers umsetzen konnte.

Der im Rahmen der Tarifrunde 2006 in Nordrhein-Westfalen entwickelte Tarifvertrag Qualifizierung war Basis für den neuen Tarifvertrag Bildung und übernimmt weitgehend dessen bekannte Struktur.

Der Tarifvertrag Bildung behält demzufolge den bekannten kollektiven betrieblichen Grundansatz und vermeidet somit individuell durchsetzbare Ansprüche des Beschäftigten sowohl auf ein Qualifizierungsgespräch als auch auf eine konkrete Qualifizierungsmaßnahme - auch im Bereich der Persönlichen beruflichen Weiterbildung. Allerdings werden die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats im Bereich der persönlichen Weiterbildung gestärkt, indem nun zukünftig auch die Persönliche berufliche Weiterbildung als Qualifizierung i.S.d. Tarifvertrages gewertet wird, so dass die bisher für die notwendigen und zweckmäßigen Qualifizierungsmaßnahmen bekannten Bedarfsfeststellungen sowie die Regelung über individuelle Qualifizierungsgespräche, die Durchführung der Qualifizierung etc. nun auch für die Persönliche berufliche Weiterbildung gelten.

Entscheidend ist aber, dass der TV B in § 11 - wie bisher - klarstellt, dass die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates über die bereits nach dem Gesetz bestehenden Inhalte hinaus nicht ausgeweitet werden.

Als neues Element wird - den Prinzipien des durch den TV Bildung im Übrigen abgelösten Tarifvertrag Zukunft in Bildung aus dem Jahre 2010 folgend - den Arbeitsvertragsparteien die Möglichkeit verschafft, im Rahmen einer Bildungsvereinbarung auch ein persönliches und zweckgerichtetes Bildungskonto einzurichten.

Das Bildungskonto dient dazu, während einer Bildungsphase dem Beschäftigten ein verstetigtes Einkommen in einem sozialversicherten Beschäftigungsverhältnis zu verschaffen.

II. Präambel

Der Eingangssatz der Präambel ist unverändert aus dem TV Q übernommen. Damit betonen die Tarifvertragsparteien den Zusammenhang zwischen Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Betriebe einerseits und Sicherung der Arbeitsplätze andererseits. Qualifizierung und lebenslanges Lernen sind ein Schlüssel dazu und werden ausdrücklich auch als Aufgabe des Beschäftigten verstanden, denn nur so ist die Beschäftigungsfähigkeit des einzelnen im Betrieb zu erhalten.

Außerdem erkennen die Tarifvertragsparteien einen Zusammenhang zwischen den demographischen Herausforderungen und den sich daraus ergebenden zunehmenden Qualifizierungsanforderungen an die Beschäftigten, insbesondere auch an diejenigen auf Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen.

III. Geltungsbereich

Der Geltungsbereich des TV B entspricht dem des EMTV.

Bezüglich des persönlichen Geltungsbereichs wird damit auf die Bestimmungen des Entgeltrahmenabkommens (ERA) verwiesen. Somit gilt der TV B für alle tarifgebundenen Beschäftigten der M + E-Industrie Nordrhein-Westfalens, die von den Eingruppierungsbestimmungen des ERA-Abkommens erfasst sind, also nicht für die außertariflichen Beschäftigten. Für die Auszubildenden gilt nur § 9 TV B.

IV. Der Begriff „Qualifizierung“

Während der TV Q die Persönliche berufliche Weiterbildung noch aus dem Begriff der tariflichen Qualifizierung ausnahm, ist diese im TV B nun ausdrücklich als Nr. 5 in der Aufzählung der Qualifizierungsarten in § 2 Bestandteil des tariflichen Qualifizierungsbegriffs. Damit unterfallen - anders als bisher - auch die Maßnahmen der Persönlichen beruflichen Weiterbildung den tariflichen Folgebestimmungen wie den aus dem TV Q bereits bekannten Regelungen zur Feststellung des betrieblichen Qualifizierungsbedarfs (§ 3 TV B), zum individuellen Qualifizierungsgespräch (§ 4 TV B), zur Durchführung der Qualifizierung (§ 5 TV B) und zu den Pflichten des Beschäftigten (§ 6 TV B).

(Bisher war die Persönliche berufliche Weiterbildung gesondert und in sich geschlossen mit eigenen Spielregeln geregelt, § 8 TV Q).

Die Qualifizierung im Sinne des Tarifvertrages ist in § 2 TV B unterteilt in **betrieblich notwendige** (Nr. 1 bis 3), **betrieblich zweckmäßige** (Nr. 4) sowie **Persönliche berufliche Weiterbildungsmaßnahmen** (Nr. 5).

Diese Unterteilung ist zwar hinsichtlich der nachfolgenden Verfahrensregeln unerheblich, wird aber relevant bei der Frage, wer die Weiterbildungskosten, also die Kosten der Maßnahme sowie ggf. zu vergütender Qualifizierungszeiten trägt (s. unter V. 3. b) auf S. 17).

Die Kosten der betrieblich notwendigen Weiterbildung trägt der Arbeitgeber.

Für die betrieblich zweckmäßigen Weiterbildungsmaßnahmen sieht § 5 Nr. 3 c) TV B grundsätzlich eine Kostenteilung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem vor. Die Kosten der Persönlichen beruflichen Weiterbildung trägt der Beschäftigte.

1. Betrieblich notwendige Weiterbildungsmaßnahmen

Die betrieblich notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen umfassen die eng am eigenen Aufgabengebiet orientierte **Erhaltungs- und Anpassungsqualifizierung** sowie beim Wegfall von Arbeitsaufgaben die **Umqualifizierung**.

Betrieblich notwendig ist eine Weiterbildungsmaßnahme nur dann, wenn eine rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Qualifizierung des Beschäftigten besteht. Eine solche Rechtspflicht wird nicht durch den TV B begründet, sondern

resultiert aus allgemeinen arbeitsrechtlichen Quellen, wie z. B. dem KSchG (s. insbesondere unter IV. 1. c) auf S. 7).

Für die Erhaltungs- und Anpassungsqualifizierung ergibt sich die betriebliche Notwendigkeit der Weiterbildungsmaßnahme aus dem konkret übertragenen Aufgabengebiet. Ohne die Weiterbildungsmaßnahme wäre die Erledigung der Arbeitsaufgaben durch den Beschäftigten nicht (mehr) möglich.

Von der Erhaltungs- und Anpassungsqualifizierung werden somit die auch bisher in der betrieblichen Praxis aus der Erledigung der übertragenen Arbeitsaufgabe abgeleiteten notwendigen Qualifizierungsbedarfe erfasst, die eine rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Qualifizierung des Beschäftigten auslösen.

Eine exakte Zuordnung der betrieblich notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen zur Gruppe der Anpassungs- oder Erhaltungsqualifikation ist entbehrlich, da die Rechtsfolgen für beide Qualifizierungsarten identisch sind.

a) Erhaltungsqualifizierung

Erhaltungsqualifizierung sind gem. § 2 Nr. 1 TV B Weiterbildungsmaßnahmen, die es ermöglichen, die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebiets nachvollziehen zu können. Es sind somit Weiterbildungsmaßnahmen gemeint, die den Wissens-Status-quo bei unverändertem Aufgabengebiet sichern und auf aktuellem Stand halten.

Beispiel: Zur Erhaltungsqualifizierung gehört für eine Schreibkraft die Aktualisierung bestehenden Wissens und gehören demzufolge Maßnahmen, die dazu dienen, die Updates im EDV-Programm bewältigen zu können (Information / Einweisung).

b) Anpassungsqualifizierung

Demgegenüber wird mit der Anpassungsqualifizierung gem. § 2 Nr. 2 TV B der Tatsache Rechnung getragen, dass die Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet sich verändern und somit der Wissensstand angepasst werden muss.

Beispiel: Eine typische Anpassungsqualifizierung einer Sekretärin, die bisher nur in Word gearbeitet hat, besteht darin, die nunmehr gefragte Power-Point-Präsentationstechnik zu erlernen.

c) Umqualifizierung

Als Umqualifizierung definiert der Tarifvertrag in § 2 Nr. 3 TV B Weiterbildungsmaßnahmen, die dazu dienen, beim Wegfall von Arbeitsaufgaben eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe für einen durch die jeweiligen Beschäftigten im Betrieb zu besetzenden Arbeitsplatz übernehmen zu können.

Voraussetzung für eine Umqualifizierung ist somit im Gegensatz zur Erhaltungs- und Anpassungsqualifizierung, dass die ursprünglichen Arbeitsaufgaben entfallen.

Notwendig und damit Umqualifizierung i. S. d. § 2 Nr. 3 TV B ist eine Qualifizierung auf einen zu besetzenden gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz aber nur dann, wenn eine **rechtliche Verpflichtung** des Arbeitgebers zur Qualifizierung des Beschäftigten besteht.

Die Notwendigkeit einer Umqualifizierung beim Wegfall der Arbeitsaufgabe kann sich im Kontext mit einer betriebsbedingten Kündigung aus dem Kündigungsschutzgesetz ergeben. Nach der Rechtsprechung des BAG ist eine Kündigung des Beschäftigten beim Wegfall seines Arbeitsplatzes unzulässig, solange der Arbeitgeber dem Beschäftigten einen anderen freien Arbeitsplatz anbieten kann. Reicht die bestehende Qualifikation des Beschäftigten zur Übernahme dieses freien Arbeitsplatzes nicht aus, hat der Arbeitgeber den Beschäftigten im zumutbaren Rahmen zu qualifizieren. Diese durch die Rechtsprechung konkretisierten Zumutbarkeitsgrenzen werden durch den TV B nicht verschoben.

Auch wird durch den TV B selbst kein eigener Anspruch des Beschäftigten auf Umqualifizierung geschaffen, sondern dieser Anspruch vorausgesetzt.

Dies stellt der Tarifvertrag in § 11 TV B ausdrücklich klar: Kündigungsschutzrechtliche Wertungen des KSchG werden durch diesen Tarifvertrag nicht verändert.

Besteht eine rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers zu dieser Qualifizierung nicht, so liegt keine Umqualifizierung, sondern ggf. eine Entwicklungsqualifizierung nach § 2 Nr. 4 TV B vor.

Eine Umqualifizierung auf Vorrat schließt der Tarifvertrag aus. Weiterbildungsmaßnahmen i. S. d. § 2 Nr. 3 TV B kommen danach nur dann in Betracht, wenn ein bestimmter Beschäftigter für einen zu besetzenden, also freien oder frei werdenden Arbeitsplatz vorgesehen ist.

Die - insbesondere wegen des Erfordernisses der betrieblichen Notwendigkeit - engen Definitionen der Weiterbildungsmaßnahmen im § 2 Nr. 1 - 3 TV B bilden die derzeit geübte Praxis der Weiterbildung i. d. R. ab.

2. Betrieblich zweckmäßige Weiterbildungsmaßnahmen

Nicht betrieblich notwendig, aber betrieblich zweckmäßig, sind die Weiterbildungsmaßnahmen, die einen Beschäftigten befähigen, eine andere höherwertige Arbeitsaufgabe im Betrieb zu übernehmen. Sie werden als **Entwicklungsqualifizierung** bezeichnet.

Eine Entwicklungsqualifizierung liegt somit immer dann vor, wenn der Beschäftigte sich für eine vakante oder in absehbarer Zeit vakant werdende **höherwertige Arbeitsaufgabe** qualifiziert und der Arbeitgeber aus keinem rechtlichen Gesichtspunkt zur Durchführung dieser Qualifizierung verpflichtet ist.

Die Entwicklungsqualifizierung ist für den Arbeitgeber somit betrieblich zwar nicht notwendig, aber unter Umständen zweckmäßig, weil er bei internen Stellenausschreibungen auf Mitarbeiter aus dem eigenen Betrieb zurückgreifen kann.

Eine betrieblich nicht notwendige Weiterbildungsmaßnahme, die dazu dient, eine andere **gleichwertige** Arbeitsaufgabe übernehmen zu können, ist keine Entwicklungsqualifizierung, sondern Persönliche berufliche Weiterbildung (s. unten).

Durchläuft der Beschäftigte Maßnahmen einer Entwicklungsqualifizierung, so führt der erfolgreiche Abschluss nicht zu einem Anspruch des Beschäftigten gegen den Arbeitgeber auf Zuweisung des angestrebten höherwertigen Arbeitsplatzes. Der Arbeitgeber bleibt in seiner Entscheidung zur Besetzung des Arbeitsplatzes (ggf. auch von außen) frei, es sei denn, der Arbeitgeber hat dem Beschäftigten bei Vereinbarung der Weiterbildungsmaßnahme eine verbindliche Arbeitsplatzzusage gemacht.

Im Gegensatz zur Erhaltungs- und Anpassungsqualifizierung haben die Tarifvertragsparteien für die Entwicklungsqualifizierung eine sog. **Lastenteilung** vorgesehen. Von der erforderlichen Qualifizierungszeit hat der Beschäftigte als Eigenanteil 50 % in Form von zusätzlicher unbezahlter Arbeitszeit einzubringen. Dieser tarifvertraglich festgelegte Eigenanteil ist betrieblich variabel. Er kann von den Betriebsparteien je nach überwiegendem Nutzen der Maßnahme zu Lasten des Beschäftigten oder Arbeitgebers verändert werden (s. unter V. 3. b) auf S. 17, 19).

3. Persönliche berufliche Weiterbildung

Die **Persönliche berufliche Weiterbildung** ist zwar **im Grundsatz dazu geeignet, eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb oder Unternehmen auszuüben**. Es besteht jedoch auf Grund der aktuellen Beschäftigungssituation **kein betrieblicher Bedarf** für derartige Qualifizierungsmaßnahmen.

Damit sind zunächst alle die Weiterbildungsmaßnahmen beschrieben, die wegen der fehlenden rechtlichen Verpflichtung des Arbeitgebers zur Qualifizierung keine notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne des § 2 Nr. 1 - 3 TV B sind und - obschon zweckmäßig - nicht die Voraussetzungen der Entwicklungsqualifizierung nach § 2 Nr. 4 TV B erfüllen, da der Mitarbeiter keinen höherwertigen, sondern einen **gleichwertigen Arbeitsplatz** anstrebt.

Die Persönliche berufliche Weiterbildung auf einen **höherwertigen Arbeitsplatz** grenzt sich von der Entwicklungsqualifizierung maßgeblich über den betrieblichen Bedarf ab:

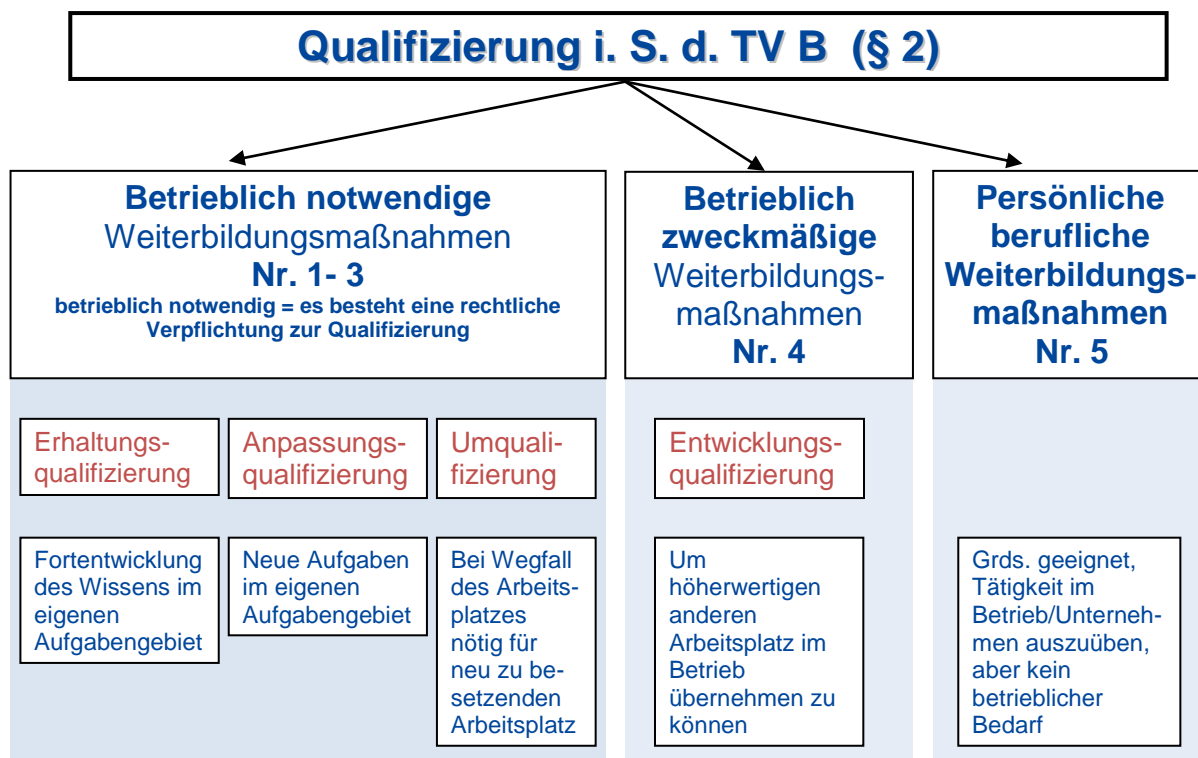
Die Weiterbildung auf einen höherwertigen Arbeitsplatz ist dann keine Entwicklungsqualifizierung, sondern Persönliche berufliche Weiterbildung, wenn kein betrieblicher Bedarf für diese Weiterbildung besteht und somit die Weiterbildung betrieblich auch nicht zweckmäßig ist.

Obschon die IG Metall eine Ausweitung des Begriffs angestrebt hatte, wird von § 2 Nr. 5 TV B (wie bereits zuvor von § 8 TV Q) nicht jedwede persönliche Weiterbildung erfasst, sondern nur diejenige mit Berufsbezug. Der Besuch einer weiterführenden Schule allein zum Erwerb der Fachhochschulreife oder Hochschulreife stellt deshalb keine Persönliche berufliche Weiterbildung dar.

Neben dem Berufsbezug ist außerdem erforderlich, dass die Weiterbildung zur Ausübung einer Tätigkeit im freistellenden Betrieb oder (neu!) auch Unternehmen

befähigt. Eine Weiterbildung zu einem betriebs- bzw. unternehmensfremden Qualifikationsniveau wird nicht erfasst.

Beispiel: Die Weiterbildung zum Gießer in einem Unternehmen ohne Gießereifunktionen ist keine Persönliche berufliche Weiterbildung i.S.d. § 2 Nr. 5 TV B



V. Verfahrensablauf

Der TV B baut auf bestehenden betriebsverfassungsrechtlichen Strukturen, insbesondere der §§ 90 ff. Betriebsverfassungsgesetz, auf. Er weicht in keinem Fall davon ab und ist zum Teil wortidentisch mit bestehenden betriebsverfassungsrechtlichen Mitwirkungs-, Beratungs- und Mitbestimmungsvorschriften.

Dies haben die Tarifvertragsparteien in § 11 TV B nochmals ausdrücklich bestätigt. Dort heißt es in Absatz 1:

„Durch diesen Tarifvertrag werden die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach dem BetrVG weder eingeschränkt noch ausgeweitet ...“

Das bereits aus dem TV Q bekannte betriebliche Verfahren, das zu durchlaufen ist, wird durch den systematischen Aufbau des Tarifvertrages in den §§ 3 - 7 TV B wiedergespiegelt.

Die einzelnen Verfahrensschritte bauen wie folgt logisch aufeinander auf:

- Feststellung des Qualifizierungsbedarfs (§ 3 TV B)
- Individuelle Qualifizierungsgespräche (§ 4 TV B) auf Basis des festgestellten Qualifizierungsbedarfs
- Bestimmungen zur Durchführung der Qualifizierung einschließlich der Lastenverteilungsregel (§ 5 TV B)
- Pflichten des Beschäftigten (§ 6 TV B)
- Konfliktregelung (§ 7 TV B).

1. Feststellung des betrieblichen und persönlichen Qualifizierungsbedarfs (§ 3)

§ 3 TV B sortiert die betriebsverfassungsrechtlichen Rahmenbedingungen im Sinne eines betrieblichen Ablaufplans zur Feststellung des betrieblichen Qualifizierungsbedarfs. Dabei werden die betriebsverfassungsrechtlichen Rahmenbedingungen der §§ 90 ff. durch den Tarifvertrag Bildung in § 3 zum Teil inhaltsgleich wiedergegeben.

a) § 3 Nr. 1 - Unterrichtung über Veränderungen, Vorschlagsrecht nach § 92 a BetrVG

In einem ersten Schritt **unterrichtet der Arbeitgeber** den Betriebsrat gem. § 90 ff. **über anstehende Veränderungen oder Neuerungen** unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen. Der Tarifvertrag nennt in Anlehnung an § 90 Abs. 1 BetrVG die Planung von technischen Anlagen, die Änderung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder deren Neuerungen oder die Änderung von Arbeitsplätzen. Der Betriebsrat hat im Rahmen dieser Unterrichtungsphase über vorgesehene arbeitstechnische Änderungen gem. § 90 Abs. 2 BetrVG das Recht eigene Vorschläge zu machen. Hervorgehoben haben die Tarifvertragsparteien das **Vorschlagsrecht nach § 92 a BetrVG**, das Vorschläge zur Qualifizierung insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Beschäftigungssicherung und -förderung zulässt. Mit diesen Vorschlägen des Betriebsrates hat sich der Arbeitgeber gem. § 92 a Abs. 2 BetrVG auseinander zu setzen und zu begründen, wenn er die Vorschläge wegen ihrer fehlenden Beschäftigungswirkung für ungeeignet hält. Diese Begründung hat in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten schriftlich zu erfolgen.

b) § 3 Nr. 2 - Ermittlung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs

Auf der Grundlage geplanter und erwarteter Veränderungen **stellt der Arbeitgeber gem. § 3 Nr. 2 TV B den konkreten betrieblichen Qualifizierungsbedarf fest**. Auf diese Feststellung des Arbeitgebers hat der Betriebsrat nach § 96 Abs. 1 S. 2 BetrVG bereits einen gesetzlichen Anspruch. Der festgestellte Qualifizierungsbedarf ist **mit dem Betriebsrat zu beraten** (§ 3 Nr. 2 Abs. 1 TV B, §§ 96 Abs. 1 S. 2, 92 a Abs. 2 S. 1 BetrVG). Dazu kann der Betriebsrat gem. § 96 Abs. 1 S. 3 BetrVG **Vorschläge** machen. Der Arbeitgeber muss die Vorschläge des Betriebsrates nicht aufgreifen und hat auch nicht die Verpflichtung, eine Ablehnung zu begründen.

Die Ermittlung des betrieblichen **Qualifikationsbedarfs** ergibt sich aus der Durchführung einer **Soll-Ist-Analyse**.

- Soll-Analyse: Ermittlung, welche Qualifikation für die künftige Beschäftigung nach den geplanten oder durchgeführten Maßnahmen erforderlich ist.
- Ist-Analyse: Ermittlung, ob die vorhandenen Kenntnisse und Fertigkeiten für eine Beschäftigung nach Umsetzung oder Durchführung der Maßnahme auf den jeweiligen Arbeitsplätzen genügen.

Die Ermittlung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs unterliegt einer objektiven, an den Interessen des Arbeitsprozesses ausgerichteten situationsbezogenen Beurteilung.

Bei dieser Ermittlung ist insbesondere die Sicherung und Förderung der Beschäftigung von **an- und ungelernten Beschäftigten** zu berücksichtigen. Diese Ergänzung war insbesondere der IG Metall vor dem Hintergrund einer sich stark wandelnden Arbeitswelt (Schlagwort „Industrie 4.0“) wichtig.

Da betriebliche Qualifikation eine Frage des **Personaldeckungsplanes** ist, nehmen die Tarifvertragsparteien mit § 3 Nr. 2 Abs. 2 TV B die nach § 92 BetrVG bestehenden Unterrichts-, Beratungs- und Vorschlagsrechte des Betriebsrates auf. Über die sich aus dem gegenwärtigen oder künftigen Personalbedarf ergebenden Weiterbildungsmaßnahmen ist der Betriebsrat anhand von Unterlagen zu **unterrichten**.

c) § 3 Nr. 3 - Ermittlung des persönlichen Qualifikationsbedarfs

Der Betriebsrat soll mindestens einmal jährlich Weiterbildungswünsche der Beschäftigten ermitteln und diese dokumentieren. Hierbei geht es um Weiterbildungswünsche im Bereich der Persönlichen beruflichen Weiterbildung gem. § 2 Nr. 5 TV B (s. unter IV. 3. auf Seite 8). Der Betriebsrat kann somit also regelmäßig eine Bestandsaufnahme der Arbeitnehmerwünsche bezüglich ihrer Persönlichen beruflichen Weiterbildung vornehmen.

Dies schließt nicht aus, dass der Arbeitgeber seinerseits ein Verfahren zur Ermittlung der Weiterbildungswünsche nutzt und die Ergebnisse dem Betriebsrat zur Verfügung stellt. Hierüber besteht Einvernehmen mit der IG Metall NRW.

d) § 3 Nr. 4 - Vorschläge des Betriebsrats, Hinzuziehung eines Sachverständigen

Der **Betriebsrat** kann dem Arbeitgeber **eigene Vorschläge für die Einführung von Maßnahmen und auch hinsichtlich ihrer Durchführung** machen (§ 3 Nr. 4 TV B). Die Maßnahmen sind zu beraten, werden aber letztlich vom Arbeitgeber festgelegt, der den Betriebsrat unterrichtet. Dabei entscheidet der Arbeitgeber auch darüber, ob die Maßnahme intern oder extern durchgeführt werden soll und ob der Arbeitgeber sie mit eigenen Mitteln bewerkstelligt (vgl. a. § 97 Abs. 1 BetrVG).

Zu den Beratungen über den Qualifizierungsbedarf und den sich insoweit aus dem gegenwärtigen oder künftigen Personalbedarf abzuleitenden Weiterbildungsmaßnahmen können die Betriebsparteien „im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen **Sachverständige** hinzuziehen“.

Der Tarifvertrag schafft an dieser Stelle kein neues Recht des Betriebsrates auf Unterstützung durch Sachverständige. Er stellt lediglich deklaratorisch das Bestehen gesetzlicher Rechte zur Hinzuziehung von Sachverständigen fest. Damit hebt der Tarifvertrag insbesondere auf § 80 Abs. 3 BetrVG ab. Danach kann der Betriebsrat bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.

e) § 3 Nr. 5 Abs. 1 - Qualifizierungsplan

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen - sie müssen also nicht - auf der Grundlage der zuvor ggf. gefundenen Erkenntnisse zum betrieblichen Qualifizierungsbedarf bzw. zu den Wünschen der Beschäftigten auf Persönliche berufliche Weiterbildung einen Qualifizierungsplan vereinbaren. Dieser - im bisherigen TV Q nicht ausdrücklich angesprochene - Qualifizierungsplan kann dazu dienen, ein gemeinsames Weiterbildungskonzept zu dokumentieren und damit in der Umsetzung zu strukturieren. Eine besondere Form, insbesondere eine Betriebsvereinbarung ist tariflich nicht vorgesehen (s. auch unter g) auf S. 13).

Neben diesem eher praktischen Grund, hat der Qualifizierungsplan einen wesentlichen rechtlichen Aspekt. Nur dann, wenn die Betriebsparteien einen Qualifizierungsplan vereinbaren, kann ein solcher - nach Streit im vereinbarten Qualifizierungsgespräch - in einer ggf. stattfindenden Konfliktlösung nach § 7 präjudiziere Wirkung entfalten (s. hierzu unter VII. 1. auf S. 25).

f) § 3 Nr. 5 Abs. 2, 3 - Zugang zu den Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichen

Bei der Beratung und Festlegung der Maßnahmen haben Arbeitgeber und Betriebsrat gem. § 96 Abs. 2, § 3 Nr. 5 Abs. 2 TV B darauf zu achten, dass - unter Berücksichtigung der **betrieblichen Notwendigkeiten** - den Beschäftigten die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Qualifikationsmaßnahmen auch ermöglicht wird. Sie haben dabei ausdrücklich die Belange **älterer Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigter** oder von **Beschäftigten mit Familienpflichten** zu berücksichtigen.

Außerdem - und dies ist insofern eine textliche Erweiterung des sonst wörtlich übernommenen § 96 Abs. 2 BetrVG - sollen Arbeitgeber und Betriebsrat nach Möglichkeit und Notwendigkeit **spezielle Programme und abschlussorientierte Weiterbildungen zur Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter** vereinbaren.

Ein solches über das Gesetz hinausgehendes Qualifizierungsangebot für An- und Ungelernte steht ausdrücklich unter der doppelten Konditionierung der betrieblichen Möglichkeit und Notwendigkeit. Umsetzungsmöglichkeit und betrieblicher Bedarf der Maßnahme(n) müssen gegeben sein.

Gerade An- und Ungelernte im Hinblick auf die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen in den Focus zu rücken, ist den sich immer schneller ändernden Anforderungen in unserer Arbeitswelt, insbesondere der zunehmenden Digitalisierung, geschuldet.

g) § 3 Nr. 5 Abs. 4 - Mitbestimmung nach § 97 Abs. 2 BetrVG

Sowohl nach dem Betriebsverfassungsgesetz als auch nach § 3 TV B führen die dargestellten Verfahrensschritte - vorbehaltlich der nachfolgend dargestellten Ausnahme - nicht zu einer echten Mitbestimmung des Betriebsrates, sondern lösen **umfassende Informations- und Beratungsrechte** aus. Demzufolge wird der betriebliche Qualifizierungsbedarf letztendlich durch den Arbeitgeber, aber nicht zwingend in einer Betriebsvereinbarung festgestellt sowie der individuelle persönliche berufliche Weiterbildungsbedarf i.d.R. durch den Betriebsrat evaluiert. Weder das Betriebsverfassungsgesetz noch der TV B sehen eine erzwingbare Betriebsvereinbarung zur Feststellung des betrieblichen Qualifizierungsbedarfs oder der persönlichen beruflichen Weiterbildungswünsche vor.

Allerdings kann es im betrieblichen Prozess - auch mit Blick auf die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei der konkreten Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Qualifizierung (§ 98 Abs. 1 BetrVG) - durchaus sinnvoll sein, eine **Betriebsvereinbarung** zu schließen, die die Ist-Soll-Analyse enthält, die im Einzelnen die für eine Qualifizierung in Frage kommenden Beschäftigten benennt, und die Rahmenbedingungen der einzelnen Qualifizierungsmaßnahmen festlegt. Zu einem solchen freiwilligen **Qualifizierungsplan** siehe auch unter e) auf S. 13.

Immer dann, wenn sich Tätigkeiten von Beschäftigten durch geplante oder durchgeführte Maßnahmen des Arbeitgebers aber so verändern, dass ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, hat der Betriebsrat **bei der Einführung von Qualifizierungsmaßnahmen nicht nur beratend mitzuwirken, sondern nach § 97 Abs. 2 BetrVG mitzubestimmen**. Auf dieses Mitbestimmungsrecht weist der Tariftext des § 3 Nr. 5 Abs. 4 TV B hin.

Hat der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt, die zu so nachhaltigen Änderungen führen, dass die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten der betroffenen Arbeitnehmer nicht mehr ausreichen, um ihre Aufgaben noch erfüllen zu können, kann der Betriebsrat betriebliche Qualifikationsmaßnahmen verlangen. Die vom Arbeitgeber geplanten oder durchgeführten Maßnahmen müssen derart abgeschlossen sein, dass die sich für den Beschäftigten ergebenden Änderungen konkret greifbar sind und zu einem **Qualifizierungsverlust** führen. Wann Kenntnisse der betroffenen Arbeitnehmer im Sinne des § 97 Abs. 2 „nicht mehr ausreichen“, ist im Rahmen einer Bedarfsanalyse (Ist-Soll-Analyse) zu ermitteln.

In den vom Arbeitgeber veranlassten Fällen eines drohenden Qualifikationsverlustes soll der Betriebsrat nach § 96 Abs. 2 BetrVG nicht nur berechtigt sein, im Nachhinein bei Kündigungen von Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber, die mangels rechtzeitiger Schulung mit der neuen Technik nicht umgehen können, von seinem Widerspruchsrecht nach § 102 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG Gebrauch machen zu können. Er soll vielmehr frühzeitig und dadurch präventiv betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer durchsetzen können, um deren Beschäftigung zu sichern.



2. Individuelle Qualifizierungsgespräche (§ 4)

a) § 4 Nr. 1 - Vereinbarung / Organisation durch Betriebsparteien

Der TV B hat einen „kollektiven Ansatz“ und vermeidet somit Ansprüche des Beschäftigten auf ein Qualifizierungsgespräch. Nicht der Einzelne kann ein Qualifizierungsgespräch durchsetzen, sondern es wird gem. § 4 Nr. 1 TV B zwischen den Betriebsparteien auf der Grundlage des gem. § 3 TV B festgestellten - ggf. in einem Qualifizierungsplan dokumentierten - betrieblichen Qualifizierungsbedarfs bzw. der ermittelten persönlichen beruflichen Weiterbildungswünsche vereinbart. Qualifizierungsgespräche können daher nur für Beschäftigte vereinbart werden, die auf Grund der betrieblichen Qualifizierungsplanung für eine Weiterbildungsmaßnahme in Frage kommen oder die unabhängig davon einen Wunsch auf Persönliche berufliche Weiterbildung geäußert haben.

Der Betriebsrat ist letztlich Mittler der Gesprächstermine zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber. Ohne die Vereinbarung beider Betriebsparteien muss das individuelle Qualifizierungsgespräch nicht stattfinden.

Durch ihre Festlegung entscheiden die Betriebsparteien, ob die Gespräche **regelmäßig oder anlassbezogen** erfolgen. In kleineren Betrieben wird in der Regel die Erforderlichkeit einer einzelnen Qualifizierungsmaßnahme den Anlass bilden, ein Gespräch mit dem oder den in Frage kommenden Beschäftigten zu führen. In größeren Unternehmen, mit breit gefächerten Qualifizierungsbedarfen kann es sinnvoll sein, Gespräche mit den Beschäftigten regelmäßig zu führen, um so die Feststellung der jeweils individuellen Qualifizierungsbedarfe zeitnah abarbeiten zu können.

Treffen die Betriebsparteien keine Regelung, sind die Gespräche des Arbeitgebers mit den einzelnen Beschäftigten **jährlich** zu führen. Diese Regelung begründet keinen Anspruch des Beschäftigten auf ein - jährliches - Qualifizierungsgespräch. Vielmehr vereinbaren die Betriebsparteien diese jährlichen Gesprächstermine unter der Voraussetzung, dass sich ihre Notwendigkeit aus dem festgestellten betrieblichen oder persönlichen Qualifizierungsbedarf, der ggf. in einen Qualifizierungsplan eingemündet ist, ergibt.

Um die betriebliche Praxis soweit wie möglich tarifvertraglich abzubilden, ist ausdrücklich eröffnet worden, dass die erforderlichen Qualifizierungsgespräche auch **im**

Rahmen anderer Personalgespräche, wie z. B. im Rahmen der Leistungsbeurteilung oder Zielvereinbarung, durchgeführt werden können.

Der Arbeitgeber kann sich auch entscheiden, die individuellen Qualifizierungsgespräche als **Gruppengespräche** durchzuführen. Dies bietet sich insbesondere dort an, wo durch technische Neuerungen eine Anpassungsqualifizierung z. B. einer gesamten Abteilung erforderlich wird.

Um eventuelle spätere Streitigkeiten zu vermeiden, sollten Termin und wesentlicher Inhalt des Qualifizierungsgesprächs schriftlich dokumentiert werden (Name des Mitarbeiters, bestehender/nicht bestehender betrieblicher Qualifizierungsbedarf, (nicht) akzeptiertes Konzept für eine Persönliche berufliche Weiterbildung; ggf. vereinbarte Qualifizierungsmaßnahme, Unterschrift der Beteiligten).

b) § 4 Nr. 2 - Persönliches Gespräch zur Feststellung des individuellen Qualifizierungsbedarfs

In dem Qualifizierungsgespräch wird gem. § 4 Nr. 2 Abs. 1 TV B **zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber festgestellt, ob ein und ggf. welcher konkrete individuelle Qualifizierungsbedarf** im Hinblick auf den festgestellten **betrieblichen Qualifizierungsbedarf besteht** und wie dieser umgesetzt werden kann.

Falls gemeinsam ein individueller Qualifizierungsbedarf festgestellt wird, werden in dem Gespräch auch die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen und ihre Durchführung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem vereinbart (§ 4 Nr. 2 Abs. 2 TV B).

Da für den **persönlichen beruflichen Weiterbildungswunsch** kein betrieblicher Bedarf besteht, geht es in diesem Fall in dem Qualifizierungsgespräch in erster Linie darum, **ob und wie die gewünschten Qualifizierungsmaßnahmen betrieblich umgesetzt werden können**. Denn lehnt ein Arbeitgeber eine Persönliche berufliche Weiterbildung des Beschäftigten völlig ab, kommt - mangels Vereinbarung mit dem Betriebsrat - bereits kein Qualifizierungsgespräch mit dem Beschäftigten zustande.

Erkennt der Arbeitgeber den individuellen Qualifizierungsbedarf an, sind in dem Qualifizierungsgespräch insbesondere die Bedingungen, zu denen eine Maßnahme zur Persönlichen beruflichen Weiterbildung durchgeführt wird, zu besprechen und ggf. eine Ausscheidens- oder Bildungsvereinbarung zu treffen (§§ 5 Nr. 3 c), 8 TV B, siehe unten V. 3. c) auf S. 21, VIII. auf S. 27)

Um das individuelle know-how der Beschäftigten und deren Entwicklungsfähigkeit bestmöglich berücksichtigen zu können, sehen die Tarifvertragsparteien vor, dass die Beschäftigten ihrerseits Vorschläge machen können, wie sie die betrieblich erforderlichen oder persönlich gewünschten Qualifikationen erreichen können.

Bei der Vereinbarung der Qualifizierungsmaßnahmen sind - sofern notwendig - auch Prioritäten zwischen mehreren notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen festzulegen (§ 4 Nr. 2 Abs. 2 TV B).

Da der TV B den Prozess der Feststellung des Qualifizierungsbedarfs und der Vermittlung des individuellen Qualifizierungsgesprächs kollektiv anlegt, kann der Beschäftigte zum individuellen Qualifizierungsgespräch gem. § 4 Nr. 2 Abs. 3 TV B ein **Mitglied des Betriebsrates hinzuziehen**.

Dem Betriebsrat kommt die Funktion eines Beraters in der Frage zu, ob und welche individuelle Qualifizierungsmaßnahme für den einzelnen Beschäftigten in Frage kommt. Denn mit ihm wurden die betrieblichen und/oder persönlichen Qualifizierungsbedarfe beraten (bzw. in Fällen des § 97 Abs. 2 BetrVG vereinbart) und er hat mit dem Arbeitgeber auf dieser Basis das individuelle Qualifizierungsgespräch vereinbart.

Erzielen Beschäftigter und Arbeitgeber kein Einvernehmen über den individuellen Qualifizierungsbedarf, die daraus resultierenden notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen oder den Inhalt der Bildungsvereinbarung gem. § 8 TV B, kommt die **Konfliktregelung nach § 7 TV B** zum Tragen (siehe unten unter VII. 1. auf S. 25.).

Verweigert der Beschäftigte die Mitwirkung bei der Ermittlung seines individuellen Qualifizierungsbedarfs, z. B. durch Nichtteilnahme an den Qualifizierungsgesprächen, so ist dies ein Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten, die über die Regelung in § 6 TV B normiert worden sind. Die Tarifvertragsparteien haben ausdrücklich geregelt, dass die Beschäftigten verpflichtet sind, bei der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs mitzuwirken und an den vereinbarten Qualifizierungsgesprächen und -maßnahmen teilzunehmen (s. unter VI. auf S. 23).

c) § 4 Nr. 2 Abs. 5 - Beschäftigte in gesetzlicher Elternzeit und in Erziehungszeiten

In § 4 Nr. 2 Abs. 5 TV B wird klargestellt, dass auch Beschäftigte in der gesetzlichen Elternzeit und in Erziehungszeiten in die Gesprächsvereinbarungen einbezogen werden, sofern sie - wegen des feststehenden Zeitpunkts ihrer Rückkehr in den Betrieb - Anwärter auf individuelle Qualifizierungsmaßnahmen zur Abdeckung des aktuellen betrieblichen Qualifizierungsbedarfs sein können oder Wünsche auf Persönlich berufliche Weiterbildung angemeldet haben.

Wird in dem Qualifizierungsgespräch eine individuelle Qualifizierungsmaßnahme vereinbart, soll diese nach Möglichkeit vor der Rückkehr durchgeführt werden.

3. Durchführung der Qualifizierung (§ 5)

§ 5 TV B zur Durchführung der Qualifizierung gliedert sich in **drei Themenkomplexe**. Mit „allgemeine Bestimmungen“ und „Beteiligung des Betriebsrates“ sind die Regelungen vorgeschaltet, die für alle Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages gleichermaßen gelten, d. h. für die betrieblich notwendigen Qualifizierungen (Erhalts-, Anpassungs-, Umqualifizierung), die betrieblich zweckmäßige Qualifizierung (Entwicklungsqualifizierung) und die Persönliche berufliche Weiterbildung.

Der dritte Teil „Qualifizierungszeit“ regelt die Fragen der Vergütung der Qualifizierungs- und Reisezeit jeweils getrennt für die einzelnen Qualifizierungsarten.

a) Allgemeine Bestimmungen / Beteiligung des Betriebsrates

Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne des TV B sind zeitlich, inhaltlich abgegrenzte und beschriebene Maßnahmen. Dabei ist keine Festlegung auf bestimmte Methoden erforderlich. Die Tarifvertragsparteien haben im Übrigen ausdrücklich klargestellt, dass auch - neben anderen internen und externen Maßnahmen - eine arbeits-

platznahe („training on the job“) Qualifizierung, z. B. direkt an der Maschine oder im Büro am PC, eine Qualifizierungsmaßnahme im Sinne des Tarifvertrages darstellt.

In § 5 Nr. 2 Abs. 1 TV B stellen die Tarifvertragsparteien nochmals deklaratorisch fest, dass der **Betriebsrat bei der Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen mitbestimmt**. Hierin liegt der Hinweis auf § 98 BetrVG (Zur Beteiligung des Betriebsrats s. auch oben unter V. 1. auf S. 10.).

Gemäß § 5 Nr. 2 Abs. 3 TV B berichtet der Arbeitgeber dem Betriebsrat regelmäßig - mindestens jährlich - über die umgesetzten Weiterbildungsmaßnahmen. Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und dem Beschäftigten gegenüber bestätigt. Zur **Dokumentation** der Qualifizierungsmaßnahme ist eine Notiz in der Personalakte ebenso geeignet, wie auch z. B. eine Eintragung im Qualitätshandbuch (Dokumentation des Qualitätsmanagements).

Die **Bestätigung gegenüber dem Beschäftigten** hat durch den Arbeitgeber in Textform, also z. B. per Brief oder Email zu erfolgen.

Da eine klare Regelung hinsichtlich der Finanzierung der erforderlichen Qualifizierungszeit bei den verschiedenen Qualifizierungsarten besteht, kommt der Bestimmung in **§ 5 Nr. 2 Abs. 2 TV B besondere Bedeutung** zu. Danach stellen Betriebsrat und Arbeitgeber verbindlich fest, welche Form der betrieblichen Qualifizierung gem. § 2 TV B vorliegt. Der betriebliche Konsens zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber darüber, ob betrieblich notwendige Qualifizierungen im Sinne von § 2 Nr. 1 - 3 TV B, die betrieblich zweckmäßige Entwicklungsqualifikation (§ 2 Nr. 4 TV B) oder Persönliche berufliche Weiterbildung (§ 2 Nr. 5 TV B) vorliegt, ist hinsichtlich der Kostenfolge bindend. Einigen sich die Betriebsparteien nicht, kann die tarifliche Einigungsstelle gem. § 24 EMTV von jeder Betriebspartei angerufen werden.

b) Finanzierung der Weiterbildung

Im Hinblick auf die Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen unterscheidet der Tarifvertrag unter dem Gesichtspunkt Weiterbildungskosten zwischen den Kosten der Maßnahme an sich und den ggf. zu vergütenden erforderlichen Qualifizierungszeiten.

- Kosten der Maßnahme

Für alle betrieblich notwendigen (**Erhalts-, Anpassungs-, Umqualifizierung**) und auch betrieblich zweckmäßigen (**Entwicklungsqualifizierung**) Weiterbildungsmaßnahmen, werden die **Kosten der Qualifizierungsmaßnahme vom Arbeitgeber getragen**. Wird die Maßnahme von außerbetrieblichen Stellen oder Einrichtungen finanziell gefördert, wird der Arbeitgeber insoweit entlastet. Bei diesen Kosten handelt es sich in der Regel um Kursgebühren, Sachkosten, Reisekosten und eventuell Übernachtungs- und Verpflegungskosten bei mehrtägigen Veranstaltungen.

Für den Fall der Eigenkündigung haben die Tarifvertragsparteien mit § 11 Abs. 2 TV B den Arbeitsvertragsparteien die Möglichkeit erhalten, bei aufwändigeren Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen eine

Rückzahlungsverpflichtung (von Teilen) der Qualifikationskosten zu vereinbaren. Diese echte Kostenbeteiligung des Beschäftigten auf individualvertraglicher Basis, die sowohl die Kosten der Maßnahme an sich als auch des Aufwandes aus Anlass der Weiterbildung einschließt, wäre ohne die tarifliche Öffnung für Rückzahlungsverpflichtungen rechtlich nicht durchsetzbar. Sie hat ihre Berechtigung darin, dass sich der Nutzen der vom Arbeitgeber finanzierten Weiterbildungsmaßnahme nach der Eigenkündigung des Arbeitnehmers bei ihm nicht mehr realisiert.

Die Rechtsprechung lässt Rückzahlungsvereinbarungen allerdings nur bei aufwändigeren Qualifizierungsmaßnahmen zu. Dabei ist insbesondere auch die Dauer der Bildungsmaßnahme zu beachten. Nach der Rechtsprechung des BAG, 5. Senat, Urteil vom 6. September 1995, 5 AZR 241/94, ist bei einer Lehrgangsdauer von drei bis vier Monaten (hier: Verwaltungslehrgang I der Bayerischen Verwaltungsschule) eine Bindungsdauer von zwei Jahren jedenfalls nicht zu lang bemessen. Eine Rückzahlungsvereinbarung stellt nur dann eine ausgewogene Gesamtregelung dar, wenn es der Arbeitnehmer in der Hand hat, durch eigene Betriebstreue der Rückzahlungspflicht zu entgehen.

Bei der **Persönlichen beruflichen Weiterbildung** hat der Beschäftigte die **Kosten der Maßnahme alleine zu tragen** (§5 Nr. 1 Abs. 2 S. 2 TV B).

- **Vergütung der Qualifizierungszeit bei betrieblich notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen durch den Arbeitgeber**

Bei betrieblich notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen (Erhalts-, Anpassungs-, Umqualifizierung) gelten die erforderlichen Qualifizierungszeiten gem. § 5 Nr. 3 a) TV B als Arbeitszeit im Sinne der tariflichen Bestimmungen. Daher sind sie - allerdings zuschlagsfrei - zu vergüten oder durch bezahlte Freistellung auszugleichen. Variable Entgeltbestandteile (insbesondere Zeitzuschläge wie der Mehrarbeitszuschlag) fallen für Qualifizierungszeiten somit ausdrücklich nicht an.

Qualifizierungszeiten sind keine Arbeitszeiten, sondern werden nur im Hinblick auf die Vergütung als solche behandelt.

Dabei steht es dem Arbeitgeber offen, zu entscheiden, ob die Qualifizierungszeit zum Verbrauch der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit führt oder ganz bzw. zum Teil darüber hinaus geleistet wird.

Erfolgt die **Qualifizierung während der Arbeitszeit** des Beschäftigten, erhält er sein - ungekürztes - Monatsentgelt.

Gehen Qualifizierungszeiten über die festgelegte tägliche Arbeitszeit des Beschäftigten hinaus, so besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, einen Ausgleich durch bezahlte Freistellung an einem anderen Arbeitstag herbeizuführen. Wie auch im ersten Fall wird bei dieser Fallvariante das Monatsentgelt des Beschäftigten ungekürzt gezahlt. Weitergehende Ansprüche entstehen jedoch nicht.

Die Tarifvertragsparteien haben dem Arbeitgeber allerdings in § 5 Nr. 3 a) TV B auch die Möglichkeit eröffnet, **Qualifizierungszeiten** - ganz oder teilweise - **nicht auf Arbeitszeitkonten gutzuschreiben**. Wird davon Gebrauch gemacht, bedeutet das, dass die Qualifizierungszeiten die Arbeitsverpflichtung des Beschäftigten nicht tilgen. Qualifizierungszeiten sind dann keine geleisteten Arbeitszeiten im Sinne der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen. Die Qualifizierungszeiten des

Beschäftigten werden somit ganz oder teilweise außerhalb des geschuldeten Arbeitszeitvolumens geleistet. Demzufolge bleiben die vom Beschäftigten geschuldeten Arbeitszeiten bestehen. Der Beschäftigte erhält allerdings die Qualifizierungszeiten zuschlagsfrei vergütet. Dies führt dazu, dass er neben seinem Monatsentgelt für geleistete Arbeitszeit Qualifizierungszeiten zuschlagsfrei vergütet erhält.

Hinsichtlich einer auch für den vergüteten Zeitaufwand in Frage kommenden Rückzahlungsvereinbarung s. oben unter V. 3. b) auf S. 17 „Kosten der Maßnahme“.

Für die im Zusammenhang mit Qualifizierungsmaßnahmen aufgebrauchten **Reisezeiten gelten die bekannten Bestimmungen des § 5 II. EMTV** entsprechend. Danach wird die Reisezeit, soweit sie die Dauer der individuellen täglichen Arbeitszeit überschreitet, an Arbeitstagen bis zu 4 Stunden und an arbeitsfreien Tagen bis zu 12 Stunden täglich wie Arbeitszeit zuschlagsfrei vergütet (s. a. Weiss, Kommentar zum EMTV Metall NRW, § 5 Anm. 21).

Auch Reisezeiten müssen nicht auf Arbeitszeitkonten gutgeschrieben werden und führen dann nicht zum Verbrauch der vom einzelnen Beschäftigten geschuldeten Arbeitszeit.

- Lastenteilung bei der Entwicklungsqualifizierung

Ausgehend von der Regelung bei betrieblich notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen in § 5 Nr. 3 a) TV B ist für die Entwicklungsqualifizierung in § 5 Nr. 3 b) TV B eine Lastenteilung hinsichtlich der erforderlichen Qualifizierungszeit vorgesehen.

Von der Qualifizierungszeit ist grundsätzlich die Hälfte vom Arbeitgeber wie Arbeitszeit zu bezahlen, während die andere **Hälfte vom Beschäftigten als Eigenanteil unbezahlt einzubringen** ist. Das bedeutet, dass - ausgehend von der Regelung für betrieblich notwendige Qualifizierungsmaßnahmen - der Arbeitgeber lediglich 50 % der Zeit vergütet, während die übrige Zeit vom Beschäftigten aufgebracht wird.

Findet die Qualifizierungsmaßnahme während der Zeit statt, in der der Arbeitnehmer (eigentlich) zur Arbeitsleistung verpflichtet war, muss er zum Ausgleich 50 % der Qualifizierungszeit als zusätzliche unbezahlte Arbeitszeit zur Verfügung stellen. Er holt die durch Qualifizierung ausgefallene Arbeitszeit somit unbezahlt nach.

Wie dieser Eigenanteil einzubringen ist, ist in einer Bildungsvereinbarung nach § 8 TV B zu regeln. Darin könnte z.B. - in den Grenzen der betrieblichen Arbeitszeitregelungen - auch die Belastung des Arbeitszeitkontos vorgesehen werden oder eine Finanzierung über ein angespartes Wertguthaben (sog. Bildungskonto) erfolgen (s. unter VIII. auf S. 27).

Die für die allein vom Beschäftigten zu finanzierende Persönliche berufliche Weiterbildung konzipierten Regelungen zur Bildungsteilzeit, Ausscheidensvereinbarung und Förderung in § 5 Nr. 3. c) finden im Hinblick auf den Eigenanteil des Beschäftigten bei der Entwicklungsqualifizierung entsprechende Anwendung.

Findet die Qualifizierungsmaßnahme zum Teil oder ganz außerhalb der Arbeitszeit statt, findet für 50 % der erforderlichen Qualifizierungszeit kein finanzieller Ausgleich statt („Freizeit“).

Von der hälftigen Teilung der Lasten bei der Qualifizierungszeit können die Betriebsparteien in begründeten Einzelfällen abweichen und einen geringeren Eigenanteil für den Beschäftigten festlegen, wenn ein überwiegender betrieblicher Nutzen der Weiterbildungsmaßnahme zu erwarten ist, bzw. einen höheren Eigenanteil des Beschäftigten festlegen, wenn kein überwiegend betrieblicher Nutzen zu erwarten ist. Die Betriebsparteien haben insoweit Beurteilungsspielraum.

Die Veränderung der gleichgewichtigen Teilung des Aufwandes für die Qualifizierungszeit zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem erfolgt auf Initiative desjenigen, der sich einen geringeren Nutzen von der Weiterbildungsmaßnahme verspricht.

- Lastentragung durch den Beschäftigten bei der Persönlichen beruflichen Weiterbildung

Da die Persönliche berufliche Weiterbildung allein in der Interessensphäre des Arbeitnehmers liegt, ist die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme zur Persönlichen beruflichen Weiterbildung keine bezahlte Arbeitszeit und sind die Kosten der Maßnahme vom Beschäftigten zu tragen, soweit nicht eine freiwillige Förderung durch den Arbeitgeber erfolgt (s. nachstehend unter d).

Lastenverteilung				
	Maßnahme	Zweck	Kosten der Maßnahme	Qualifizierungszeit
betrieblich notwendig = es besteht eine rechtliche Verpflichtung zur Qualifizierung des Beschäftigten	Erhaltungsqualifizierung	Fortentwicklung des Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebiets	AG	AG
	Anpassungsqualifizierung	Neue Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet	AG	AG
	Umqualifizierung	Bei Wegfall des Arbeitsplatzes nötig für neuen zu besetzenden Arbeitsplatz	AG	AG
Betrieblich zweckmäßig = AG kann wählen	Entwicklungsqualifizierung	um höherwertigen anderen Arbeitsplatz im Betrieb übernehmen zu können	AG	AG / AN 50 : 50
kein betriebl. Bedarf	Persönliche Weiterbild.	Berufsbezug, aber kein betrieblicher Bedarf	AN	AN

Vertragliche Vereinbarung zur (teilweisen) Rückzahlung bei Eigenkündigung möglich

c) Ausscheidensvereinbarung bei Persönlicher beruflicher Weiterbildung

Arbeitgeber und Beschäftigter können gem. § 5 Nr. 3 c) TV B eine Ausscheidensvereinbarung zum Zwecke der Persönlichen beruflichen Weiterbildung vereinbaren. In diesem Falle hat der Arbeitgeber eine Wiedereinstellungszusage auf dem vorherigen oder einem zumutbaren gleich- oder höherwertigem Arbeitsplatz zu geben. Bei einem vorher Vollzeitbeschäftigten muss es sich um einen Vollzeitarbeitsplatz handeln.

Statt einer Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses kann auch eine sog. „Bildungsteilzeit“ vereinbart werden. Darunter ist nicht nur eine klassische Teilzeitvereinbarung zu verstehen. Es ist vielmehr möglich im Wege einer Bildungsvereinbarung (s. unter VIII. 1. Seite 27) entweder durch eine temporäre Absenkung der Arbeitszeit (Teilzeit) oder durch eine unbezahlte - aber ggf. durch Ansparen eines Wertguthabens (teil-)finanzierte - Freistellung Freizeit für eine entsprechende Bildungsmaßnahme zu generieren. Eine Kombination von Teilzeitvereinbarung und Ansparen eines Wertguthabens ist möglich.

d) Förderung

Die Betriebsparteien können im Wege einer freiwilligen Betriebsvereinbarung finanzielle **Mittel, die für die Altersteilzeitanprüche nach dem TV FlexÜ vorgesehen sind**, statt für Altersteilzeit für eine **Förderung der Persönlichen beruflichen Weiterbildung oder der Entwicklungsqualifizierung** nutzen.

Wie dies konkret erfolgen kann, **haben METALL NRW und IG Metall NRW unter dem 27. Mai 2015** wie folgt **gemeinsam beschrieben**:

„Gemäß § 14 Nr. 2 TV FlexÜ können die Betriebsparteien vereinbaren, dass ein Teil der Altersteilzeitgesamtquote von 4 % der Beschäftigten eines Betriebes anstelle der Altersteilzeit zur Förderung der Persönlichen beruflichen Weiterbildung verwandt wird.

§ 5 Nr. 3 c) TV B legt hierzu fest, dass sich für den Fall einer solchen freiwilligen Betriebsvereinbarung die Altersteilzeitanprüche entsprechend reduzieren und gibt folgende Berechnungsmethode zur Ermittlung des Gesamtwerts dieser Bildungsförderung vor:

"Für jeden 0,1 %-Punkt weniger Altersteilzeit unterhalb der Quote von 4 % sind 0,02 % der tariflichen Bruttoentgeltsumme des Betriebes aufzuwenden."

Die Berechnungsmethode geht von der (rechnerisch im Durchschnitt aller Betriebe in etwa zutreffenden) Grundannahme aus, dass die Kosten der Altersteilzeit - bestehend aus der Aufstockung und den Rentenhöherversicherungsverträgen - für die Maximalquote von 4 % der Beschäftigten eines Betriebes 0,8 % der tariflichen Bruttoentgeltsumme eines Betriebes ausmachen, mit anderen Worten, ein Verhältnis von 0,1 % ATZ zu 0,02 % Kosten besteht.

Wird betrieblich festgelegt, statt Altersteilzeit die Persönliche berufliche Weiterbildung zu fördern, hat somit im ersten Schritt betrieblich eine entsprechende

Berechnung zur Ermittlung des wertgleich für die Bildung aufzuwendenden Finanzierungsvolumens stattzufinden.

Die nordrhein-westfälischen Tarifvertragsparteien überlassen den zweiten Schritt, also die Frage, wie nun dieses Volumen konkret für die Förderung der Persönlichen beruflichen Weiterbildung verwendet wird, der Regelung der Betriebsparteien.

Diese Schnittstelle zwischen nicht verwendeten Altersteilzeitmitteln des TV FlexÜ und der Förderung von Bildung ist bundesweit identisch und war Gegenstand des Pilottarifabschlusses in Baden-Württemberg vom 24. Februar 2015.

Die dortigen Tarifvertragsparteien haben in diesem Zusammenhang folgende Hinweise für die Praxis als Möglichkeit vorgesehen (§ 5.2 Abs. 3 ff. TV Qualifizierung Baden-Württemberg, auch die nachstehenden zitierten Bezugnahmen im Tariftext betreffen diesen TV Q):

"Ein wertgleiches Modell der Förderung für Teilzeiten (geförderte Bildungsteilzeit) von 50 % oder weniger Arbeitszeit gem. § 5.1 ist beispielsweise die Gewährung von Bruttozuschüssen, die sich ausgehend vom 50 %-igen Teilzeitentgelt aus der Bruttoaufstockungstabelle des TV FlexÜ ergeben. Im Rahmen solcher Modelle besteht kein Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld und die tariflich abgesicherte betriebliche Sonderzahlung. Die Berechnung des Zuschusses erfolgt einmalig mit Beginn der Bildungsteilzeit und bleibt während ihrer Dauer unverändert."

Konkret würde diese - auch gem. TV B Nordrhein-Westfalen mögliche - Bildungsförderung entsprechend der Altersteilzeitaufstockung bedeuten, dass ein Beschäftigter mit einer hälftigen Arbeitszeitreduzierung zum Zwecke der Bildung (von 35 auf 17,5 Stunden / Woche) mit einem Arbeitsentgelt von nun 1.750 Euro (und damit vorherigen 3.500 Euro) einen Zuschuss erhält, dessen Höhe sich aus der Anlage des TV FlexÜ ergibt.

Dieser beträgt ausweislich der dortigen Tabelle bei seinem Einkommen 41,2 % des Bruttoarbeitsentgelts (= 721 Euro), wenn der Beschäftigte verheiratet ist (bzw. in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft) und vor der Reduzierung nachgewiesener Maßen in einem Umfang von mind. 2/3 zum Haushaltseinkommen beigetragen hat (Kategorie B). Der Zuschuss in allen anderen Fällen (Kategorie A) beträgt bei diesem Einkommen nach der Tabelle 36,4 % (= 637 Euro).

Anders als in der Altersteilzeit, wo die Aufstockung steuer- und sozialabgabenbefreit ist, sind die Bildungszuschüsse Arbeitsentgelt und damit wie auch sonst zu versteuern und zu verbeitragen.

Dies würde hier im Ergebnis dieses konkreten Beispielsfalls ein Nettogesamteinkommen von 1.856,56 Euro und damit im Ergebnis eine Nettoabsicherung in Höhe von 76,7 % seines früheren Nettos (Kategorie B) bzw. von 1562,94 Euro (74 %) bedeuten, wenn der Beschäftigte der Kategorie A unterfällt.

Dieses Modell der wertgleichen Umsetzung führt im Übrigen dazu, dass es für die Höhe der Förderung nicht auf den Umfang der Arbeitszeit während der Bildungsmaßnahme ankommt, sie darf nur 50 % der vorherigen Arbeitszeit nicht überschreiten.

Hinzuweisen ist darauf, dass auch die Baden-Württemberger Tarifvertragsparteien dieses Verfahren als eine Beispielmethode betrachten und ausdrücklich bestimmen:

"Die Zuschüsse können im Rahmen der freiwilligen Betriebsvereinbarung auch abhängig von Art und Dauer der Bildungsmaßnahme in unterschiedlicher Höhe festgelegt werden. Auch kann durch geringere Zuschüsse die Anzahl der Begünstigten entsprechend erhöht werden.

Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung in den Grenzen des errechneten Volumens auch andere Unterstützungsformen vereinbaren."

Die Betriebsparteien haben also zwei Alternativen der wertgleichen Förderung: Sie können entweder

- 1. wie vorstehend beschrieben einen Beschäftigten in der Bildungsteilzeit wie in der Altersteilzeit unter Anwendung der Regelungen zur Aufstockung fördern und so die Wertgleichheit über die Anzahl der geförderten Beschäftigten herstellen oder*
- 2. aus den sich durch die Umrechnung ergeben Geldern ein Finanzierungsvolumen bilden und gemeinsam über die Verwendung der Gelder für Persönliche berufliche Weiterbildung nach verschiedenen Modellen entscheiden.*

Die vorgenannten Ausführungen und Beispiele zur Förderung der Beruflichen Persönlichen Weiterbildung finden entsprechende Anwendung auch im Hinblick auf den ansonsten vom Beschäftigten zu tragenden Eigenanteil bei Entwicklungsqualifizierungen (s. § 5 Nr. 3 b) TV B NRW). Eine solche Förderung würde in ihrem Umfang diesen Eigenanteil reduzieren.

Diese Hinweise gelten auch für den in § 12.3.2 Abs. 2 TV FlexÜ besonders geregelten Fall, dass ein Arbeitgeber einen an sich bestehenden allgemeinen Anspruch mit Hinweis auf die Erfüllung der hierfür vorgesehenen Teilquote von 2 % zurückweist, obwohl die Gesamtquote von 4 % noch nicht erfüllt ist.

Sie gelten auch, soweit der Arbeitgeber von der Möglichkeit nach § 12.3.3 TV FlexÜ Gebrauch machen will, die Quote der Anspruchsberechtigten im Betrieb auf 1,5 % abzusenken. In diesem Fall muss er dem Betriebsrat ein verbindliches, wertgleiches Angebot auf Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die konkrete Verwendung der Mittel im Sinne einer demographieorientierten Personalpolitik vorzulegen. Dies sind insbesondere Maßnahmen zur Förderung der Entwicklungsqualifizierung und der Persönlichen beruflichen Weiterbildung gemäß § 2 Nr. 4 und 5 TV B."

VI. Pflichten der Beschäftigten

Mit § 6 TV B haben die Tarifvertragsparteien eine klare und eindeutige **Pflichtenregelung für die Beschäftigten** im Tarifvertrag vorgesehen.

Zum einen sind die Beschäftigten verpflichtet, bei der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs mitzuwirken und an den vereinbarten Qualifizierungsgesprächen teilzunehmen. Die **Teilnahme am Qualifizierungsgespräch** dient der Ermittlung des individuellen Qualifizierungsbedarfs und ist daher - sofern das Gespräch für den Beschäftigten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart worden ist - zwingend.

Innerhalb des Qualifizierungsgesprächs ist der Beschäftigte gehalten, alle Angaben zur Ermittlung seines individuellen Qualifizierungsbedarfs zu machen, d. h., insbesondere Auskünfte über bereits abgelegte Ausbildungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahmen zu geben.

Zum anderen haben die Tarifvertragsparteien die Beschäftigten mit § 6 Abs. 1 TV B ausdrücklich verpflichtet, **an den im Qualifizierungsgespräch** zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem **vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen**. Daran hat der Arbeitgeber insbesondere bei den notwendigen und zweckmäßigen Qualifizierungsmaßnahmen ein Interesse. Deshalb greifen die Sanktionen des § 6 Abs. 2 TV B auch nur für diese Qualifizierungen, nicht aber für die Persönliche berufliche Weiterbildung i.S.d. § 2 Nr. 5 TV B.

Haben Arbeitgeber und Beschäftigter eine Qualifizierungsmaßnahme gem. § 2 Nr. 1 bis 4 TV B vereinbart und lehnt der Beschäftigte die Teilnahme an dieser Qualifizierungsmaßnahme ohne wichtigen Grund ab, so **verliert er seinen tarifvertraglichen Abgruppierungsschutz**. Es kommen für ihn die Bestimmungen zur Entgeltsicherung (§§ 2, 3, 4 TV EGS) einmalig nicht zur Anwendung. Dies bedeutet, dass der Beschäftigte, dem ein geringer bezahlter Arbeitsplatz zugewiesen wird oder dessen Anforderungen an seinem Arbeitsplatz sich durch technische und/oder organisatorische Änderungen auf Dauer verringern, keinen Anspruch auf Weiterzahlung seines bisherigen Entgelts für eine Übergangsfrist von sieben bzw. zwölf Monate gem. §§ 2- 4 TV EGS hat.

Die Verweigerung der Entgeltsicherung haben die Tarifvertragsparteien einmalig vorgesehen, d. h., für den ersten Fall einer Abgruppierung, der nach Weigerung der Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme ansteht. Werden die Tatbestände der §§ 2 - 4 TV EGS danach noch einmal erfüllt, steht ihrer Anwendung nichts mehr entgegen.

Unabhängig von dieser Sanktion des Tarifvertrages gelten die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, d. h. bei arbeitsvertraglichen Verstößen **arbeitsrechtliche Sanktionen**, wie z. b. Abmahnung.

Mit § 6 Abs. 3 TV B verpflichten die Tarifvertragsparteien die Beschäftigten, die an einer Qualifizierungsmaßnahme im Sinne dieses Tarifvertrages teilgenommen haben, d.h. entweder eine Erhaltungs-, Anpassungs-, Umqualifizierung, Entwicklungsqualifizierung oder Persönliche berufliche Weiterbildung durchlaufen haben, die dadurch erreichten **Qualifikationen auch einzusetzen**, soweit die Arbeitsaufgabe dies erfordert.

Die Verantwortung der Beschäftigten für den Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit ist durch die Regelung in § 6 TV B betont worden.

VII. Konfliktregelung

Bei den Konfliktregelungen ist zwischen Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber auf der einen Seite und (betriebsverfassungsrechtlichen) Streitigkeiten aus dem TV B zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu unterscheiden.

1. § 7 Nr. 1 - Streitigkeiten auf individualvertraglicher Ebene

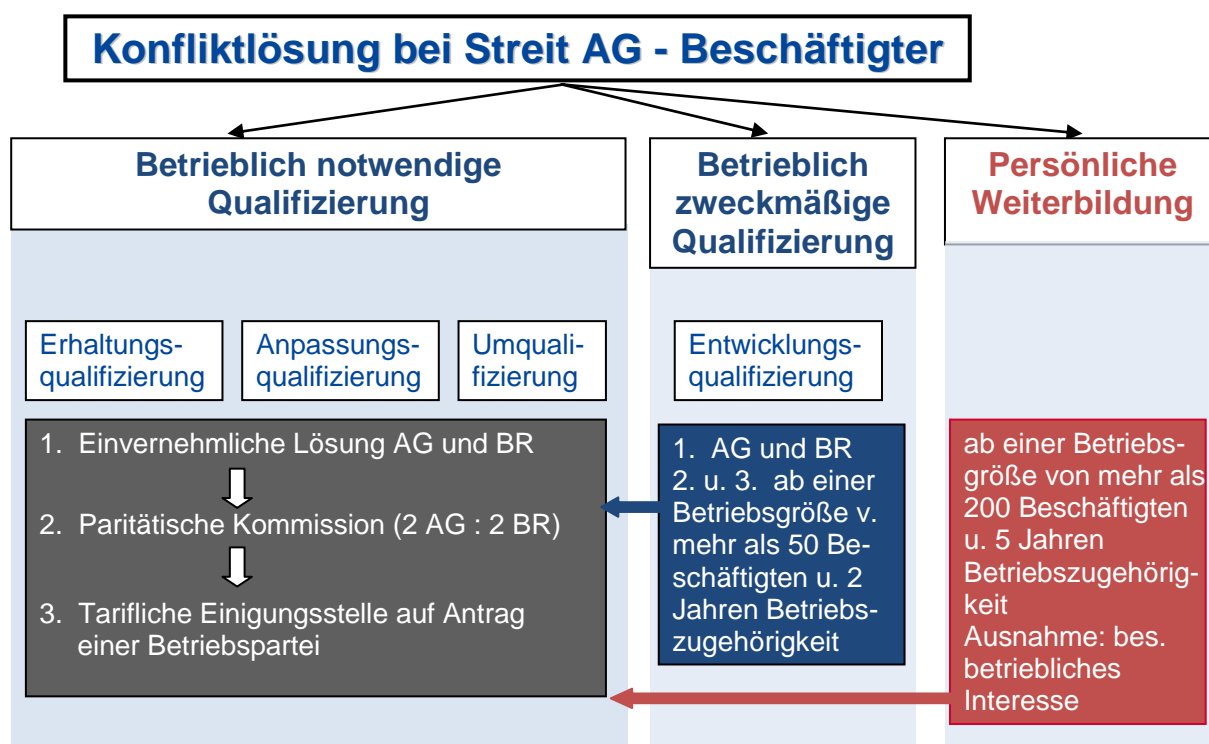
Der Konfliktlösungsmechanismus für alle **Streitigkeiten aus dem TV B** zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber, die **lediglich im Rahmen des Qualifizierungsgesprächs** über das Ob und Wie der Qualifizierungsmaßnahme **aufzutreten können**, folgt einem dreistufigen System.

Erzielen Beschäftigter und Arbeitgeber kein Einvernehmen über den individuellen Qualifizierungsbedarf, die daraus resultierenden notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen oder den Inhalt der Bildungsvereinbarung gem. § 8 TV B, geht die Lösung des Konflikts wieder auf die betriebliche Ebene.

Danach ist in der ersten Stufe eine **einvernehmliche Lösung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber** anzustreben.

Kommt auch hierbei keine Einigung zustande, wird betrieblich eine **paritätische Kommission** gebildet, der je zwei vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat bestellte Betriebsangehörige angehören (zweite Stufe).

Erst wenn auch die paritätische Kommission zu keiner Einigung gelangt, entscheidet auf Antrag einer Betriebspartei - nach Durchführung des tariflichen Vorverfahrens - die **tarifliche Einigungsstelle** gem. § 24 EMTV. Die Einigungsstelle kann nicht vom Beschäftigten, sondern nur vom Arbeitgeber oder Betriebsrat angerufen werden. Das Einigungsstellenverfahren selbst wird nach den bekannten Regelungen des § 24 EMTV (Vorverfahren, Besetzung, Durchführung) abgewickelt.



Wegen fehlender eigener Instrumentarien steht dem Beschäftigten ein individuelles Recht zur Durchsetzung einer von ihm angestrebten Qualifizierungsmaßnahme somit nicht zu.

Dieses mehrstufige **Konfliktmanagement** kommt bei der betrieblich notwendigen Qualifizierung (Erhalts-, Anpassungs-, Umqualifizierung) immer, **bei der betrieblichen zweckmäßigen Entwicklungsqualifizierung** aber nur dann zur Anwendung, wenn eine Betriebsgröße von mehr 50 Beschäftigten gegeben ist und der mit dem Arbeitgeber im Streit befindliche Beschäftigte eine Betriebszugehörigkeit von mindestens zwei Jahren erreicht hat.

Bei der **Persönlichen beruflichen Weiterbildung** kommt die Konfliktlösung nur dann zur Anwendung, wenn eine Betriebsgröße von mehr 200 Beschäftigten gegeben ist und der mit dem Arbeitgeber im Streit befindliche Beschäftigte eine Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahren erreicht hat. Eine endgültige Streitentscheidung durch Einigungsstelle findet (trotz Einschaltung des Betriebsrates und der Paritätischen Kommission) dann nicht statt, wenn der Arbeitgeber feststellt, 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.

Allein der dreistufige Instanzenweg gibt die Gewähr, dass in der Praxis ein Letztentscheid gegen den Willen des Arbeitgebers in der Einigungsstelle zur Ausnahme wird.

Soweit Arbeitgeber und Betriebsrat einen Qualifizierungsplan vereinbart haben (s. unter V. 1. e) auf Seite 12) binden dessen Inhalte die Entscheidung innerhalb des Konfliktlösungsverfahrens.

2. § 7 Nr. 2 - (Betriebsverfassungsrechtliche) Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat

Da der Tarifvertrag gem. § 11 Abs. 1 TV B Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach dem § 7 Nr. 1 BetrVG weder einschränkt noch ausweitet, sind Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat aus dem TV B betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeiten. Die für alle betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten geltende **betriebsverfassungsrechtliche Einigungsstelle** gem. § 76 BetrVG wird gem. § 7 Nr. 2 TV B **durch die tarifliche Einigungsstelle gem. § 24 EMTV ersetzt**. Damit tritt die kostengünstigere tarifliche Einigungsstelle an die Stelle der gesetzlichen Einigungsstelle. Das Einigungsstellenverfahren durchläuft auch hier hinsichtlich Vorverfahren, Besetzung und Durchführung den bekannten Regeln der § 24 EMTV (vgl. Weiss, aaO § 24 Anm. 3).

Durch ausdrücklichen Verweis auf die **entsprechende Geltung des § 7 Nr. 2 TV B in § 5 Nr. 2 Abs. 2 TV B** kommt das tarifliche Einigungsstellenverfahren auch dann zur Anwendung, wenn die Betriebsparteien sich nicht darüber einigen können, welche Form der Qualifizierung gem. § 2 TV B (Erhaltungs-, Anpassungs-, Um- oder Entwicklungsqualifizierung bzw. Persönliche berufliche Weiterbildung) vorliegt. Damit ist der einzige aus dem TV B resultierende Einigungszwang beschrieben.

Da an die Unterscheidung der drei betrieblich **notwendigen** Qualifizierungen (Erhaltungs-, Anpassungs- und Umqualifizierung) im TV B keine Konsequenzen gebunden sind, ist ein Streit hier kaum zu befürchten. Ein Streit wird sich an der für

eine Lastenteilung entscheidenden Frage entzünden, ob eine Entwicklungsqualifizierung oder eine der drei betrieblich notwendigen Qualifizierungen vorliegt oder bei der Abgrenzung der Entwicklungsqualifizierung zur - komplett vom Beschäftigten zu tragenden - Persönlichen beruflichen Weiterbildung.

VIII. Bildungsvereinbarung und Bildungskonto

1. Bildungsvereinbarung (§ 8.1)

Soweit sich Arbeitgeber und Beschäftigter auf eine Maßnahme der Entwicklungsqualifizierung oder der Persönlichen beruflichen Weiterbildung verständigen, haben sie gemäß § 8 Abs. 1 TV B eine schriftliche Bildungsvereinbarung abzuschließen. Ziel dieser Bildungsvereinbarung ist es, die wesentlichen Punkte im Zusammenhang mit der Durchführung einer solchen Weiterbildungsmaßnahme vor deren Beginn zu **dokumentieren**.

In § 8 Nr. 1 TV B ist beispielhaft aufgelistet, welche Aspekte in einer Bildungsvereinbarung angesprochen bzw. geregelt werden könnten.

Diese Aufzählung ist zum einen als Anregung für die Vertragsparteien gedacht und insoweit nicht abschließend, enthält aber auch tarifliche Öffnungsklauseln (z.B. die Erlaubnis einer rätierlichen Auszahlung von Jahressonderzahlung und zusätzlicher Urlaubsvergütung).

Andererseits sind die genannten Themen nur dann in der Bildungsvereinbarung zu regeln, wenn dies einvernehmlich für erforderlich gehalten wird. Ein tariflicher Zwang oder ein individueller Anspruch des Beschäftigten auf bestimmte Gestaltungsformen der Bildungsteilzeit besteht nicht. Deshalb sind z.B. die im 7. Spiegelstrich angesprochenen zusätzlichen freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers nicht zwingend Bestandteil einer Bildungsvereinbarung.

Der Tarifvertrag bestimmt in § 8 Nr. 1 a.E., dass eine solche Bildungsvereinbarung **maximal einen Zeitraum von sieben Jahren** umfassen darf. Dies bedeutet, dass innerhalb von sieben Jahren sowohl die Weiterbildungsmaßnahme selbst, als auch die ggf. erforderlichen Vor- bzw. Nachbereitungsphasen (s. unter VIII. 2. auf S. 30 zum Bildungskonto) abgeschlossen sein müssen.

Ein freiwilliges Überschreiten dieses siebenjährigen Höchstzeitraumes ist dann rechtlich nicht möglich, wenn von den vorher beschriebenen tariflichen Öffnungen (z. B. rätierlich monatliche Auszahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung) Gebrauch gemacht werden soll.

Vor Abschluss der Bildungsvereinbarung ist diese dem Betriebsrat zur Kenntnis zu geben. Hierdurch soll der Betriebsrat die Möglichkeit bekommen, die dort getroffenen Vereinbarungen zu bewerten und ggf. noch einmal vor Unterzeichnung der Vereinbarung auf den Beschäftigten zuzugehen.

Die gem. § 8 Nr. 1 TV B in einer Bildungsvereinbarung - soweit erforderlich - anzusprechenden Themen sind:

- **„Beginn und Dauer der gesamten Maßnahme einschließlich Art, Umfang und zeitlicher Lage der Freistellung zum Zwecke der Weiterbildung“**
- **„die Einrichtung und die Bedingungen eines Bildungskontos gem. Nr. 2“**
Ob eine Qualifizierung über ein Bildungskonto oder eine andere Gestaltungsform, z.B. Teilzeit ermöglicht wird, liegt im Ermessen der Vertragspartner. Einzelheiten zum Bildungskonto s. unter VIII. 2. auf S. 30.
- **„Regelungen zur Entnahme von Wertguthaben des Bildungskontos zur Verstetigung des Einkommens während der Laufzeit der gesamten Bildungsvereinbarung“**
Die Vertragsparteien haben für den Fall, dass ein Bildungskonto vereinbart wird, gemeinsam zu dokumentieren, wie ein solches Bildungskonto während einer (Teil-)Freistellung entspart wird. Die Vertragsparteien sollen also bereits zu Beginn Klarheit dahingehend schaffen, unter welchen Konditionen der Beschäftigte später freigestellt wird.
- **„Freistellungszeiten auch ohne vorherige Anspanzeit und gegebenenfalls ein Abbauplan zur Tilgung von Zeitschulden“**
Da die Regelung zum Bildungskonto auch ein sog. Zeitschuldkonto in begrenztem Maße zulassen, sollen die Vertragsparteien auch hierüber bereits Absprachen treffen. Zu den Einzelheiten eines solchen Zeitschuldkontos s. unter VIII. 2. a) auf Seite 32.
- **„ratierlich monatliche Auszahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung „**
Der TV B bietet den Vertragsparteien an dieser Stelle eine freiwillig nutzbare Öffnungsklausel zur ratierlichen Auszahlung der tariflichen Einmalzahlungen. Es wird hierbei ermöglicht, die zusätzliche Urlaubsvergütung und/oder die tarifliche Jahressonderzahlung nicht als Einmalzahlung, sondern ratierlich monatlich auszuzahlen. Dadurch kann eine sich aufgrund der Bildungsvereinbarung ergebende Reduzierung der monatlich laufenden Vergütung, z. B. im Falle einer Teilzeitvereinbarung „kompensiert“ werden. Bei dieser Vereinbarung ist allerdings zu beachten, dass für den Fall, dass nach bereits erfolgten monatlichen Auszahlungen im weiteren Jahresverlauf die Anspruchsvoraussetzungen für die tariflichen Jahressonderzahlung entfallen können. So kann beispielsweise der Anspruch auf die tarifliche Jahressonderzahlung wegen Ausscheidens des Beschäftigten im Oktober insgesamt nicht bestehen. Für diesen Fall kann in der Bildungsvereinbarung eine entsprechende Rückzahlungsklausel vereinbart werden.
- **„eventuelle Maßnahmen der öffentlichen Förderung, insbesondere nach § 81 ff SGB III („WeGebAU“ = Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen)“**
Es gibt verschiedene Möglichkeiten der öffentlichen Förderung von Weiterbildung, z.B. Bildungsscheck NRW, Bildungsprämie, Weiterbildungssparen. Im Tarifvertrag ist bewusst nicht explizit auf bestimmte

Instrumente Bezug genommen worden, da sich Angebote ändern oder wegfallen bzw. neue hinzu kommen können. Bei dem Instrument WeGebAU geht es um die Förderung der Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen. Zielgruppe des Programms sind geringqualifizierte Beschäftigte und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen. Weiterführende Informationen zu WeGebAU erhalten Sie bei den Agenturen für Arbeit.

- **„eventuelle zusätzliche, freiwillige Leistungen des Arbeitgebers“**
Im Wege der Freiwilligkeit kann der Arbeitgeber auch zusätzliche Leistungen im Rahmen einer Bildungsvereinbarung erbringen.
Dies kommt dann in Betracht, wenn der Arbeitgeber - obwohl kein betrieblicher Bedarf an der Weiterbildung, insbes. i. S. einer Entwicklungsqualifizierung besteht - den Beschäftigten unterstützen möchte, z.B. durch
 - Aufzahlungen auf ein Teilzeitentgelt,
 - Beteiligung an den Kosten der Qualifizierungsmaßnahme eines externen Trägers
 - Nutzung betrieblich vorgehaltener Weiterbildungsmöglichkeiten

- **„die Bedingungen der Weiterbeschäftigung nach Ende bzw. Abbruch der Maßnahme auf seinem Arbeitsplatz oder zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz; dies ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz“**
In der Bildungsvereinbarung sind bereits die Rückkehrbedingungen im Anschluss an eine Bildungsfreistellung zu dokumentieren. Grundsätzlich hat der Beschäftigte einen Anspruch darauf, zumindest auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz wieder beschäftigt zu werden. Um den Vertragsparteien mehr Flexibilität einzuräumen, muss es sich nicht um denselben Arbeitsplatz handeln. Ein vor der Bildungszeit Vollzeitbeschäftigter ist allerdings weiterhin als Vollzeitbeschäftigter zu beschäftigen, wobei eine arbeitsrechtlich ohnehin mögliche Teilzeitvereinbarung auch in einem solchen Fall nicht tariflich gesperrt wäre.

- **„Verrechnung der Ansprüche aus dem AwbG NRW, soweit rechtlich möglich“**
Das Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung - Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG) gibt den Beschäftigten einen Anspruch auf bezahlte Freistellung zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung pro Kalenderjahr. Dieser gesetzliche Anspruch kann für eine im Rahmen der Bildungsvereinbarung vorgesehene Bildungsmaßnahme genutzt werden, soweit diese inhaltlich zu den gesetzlich vorgesehenen Maßnahmen passt.

- **„Fragen der Urlaubsgewährung und -verrechnung.“**
In der Bildungsvereinbarung ist zu klären, ob dem Beschäftigten während einer vollen Bildungsfreistellung Urlaubsansprüche gewährt werden. Davon ist abhängig, ob die eingebuchten Entgelt- bzw. Arbeitszeitbestandteile mit Hilfe eines Bewertungsfaktors einzubuchen sind (siehe unten VIII. 2. a) auf S. 31.

2. Bildungskonto (Wertguthaben)

Der TV B ermöglicht es den Arbeitsvertragsparteien, im Falle einer Entwicklungsqualifizierung oder der Persönlichen beruflichen Weiterbildung ein Wertguthaben im Sinne des § 7 b SGB IV zu bilden. Ohne die Regelung wäre dies nicht möglich. Die Tariföffnung ist insoweit begrenzt auf Bildungsmaßnahmen.

Ein solches Wertguthaben kann dafür genutzt werden, den Entgeltverlust des Beschäftigten während einer unbezahlten Freistellung zum Zwecke der Bildung finanziell (teilweise) zu kompensieren. Wertguthaben sind bereits bekannt aus der tariflichen Altersteilzeit, soweit sie im Blockmodell durchgeführt wird, und den tariflich seit 2006 betrieblich optional möglichen Langzeitkonten (s. TV LZK).

a) Aufbau und Verwendung des Wertguthabens

Ein Wertguthaben funktioniert dergestalt, dass ein Beschäftigter an sich zu vergütende **Arbeitszeit** und/oder an sich fälliges **Arbeitsentgelt** auf einem Konto einbucht und sich im Nachhinein während einer Freistellung wieder auszahlen lässt. Aufgrund der gesetzlichen Flankierung werden zum Zeitpunkt des Einbuchens die eigentlich abzuführenden Sozialversicherungsbeiträge bis zur späteren bezahlten Freistellung gestundet. Im Ergebnis wird auch die Fälligkeit der Lohnsteuer auf die bezahlte Freistellung verschoben.

Wenn die Arbeitsvertragsparteien dieses Verfahren nutzen wollen, müssen sie im Rahmen der Bildungsvereinbarung eine entsprechende Wertguthabenvereinbarung treffen. In dieses Wertguthaben, das im TV B als „**Bildungskonto**“ bezeichnet wird, können sowohl Arbeitszeit als auch bestimmte tarifliche Entgeltbestandteile eingebracht werden.

Die Festlegung mit welchen Bestandteilen das Wertguthaben gefüllt werden soll, um die für die Qualifizierungsmaßnahme erforderliche Freistellung zu ermöglichen, wird in der Bildungsvereinbarung getroffen.

Als **tarifliche Entgeltbestandteile** dürfen nur die zusätzliche Urlaubsvergütung und die tarifliche Jahressonderzahlung ganz oder teilweise in das Bildungskonto eingebracht werden.

Nicht zulässig ist auf Wunsch der IG Metall die Einbuchung von sonstigen tariflichen Entgeltbestandteilen, insbesondere von laufendem Entgelt.

Arbeitszeit kann der Beschäftigte in der Form einbringen, dass aus einem ggf. bestehenden Arbeitszeitkonto oder Langzeitkonto - sofern die dazu bestehenden betrieblichen Regelungen es erlauben - **jährlich bis zu 152 Stunden** in das Bildungskonto ein- bzw. umgebucht werden. Dieses Limit hat die IG Metall in den Verhandlungen aus beschäftigungspolitischen Gründen zum TV B durchgesetzt. Es entspricht demjenigen des Tarifvertrag Langzeitkonten (TV LZK).

Darüber hinausgehend dürfen keine Arbeitsstunden / Mehrarbeitsstunden, für die ein Anspruch auf Freizeitausgleich besteht, in das Bildungskonto überführt werden. (Bei Mehrarbeitsstunden, für die kein Freizeitausgleich vorgesehen ist, würde es sich nicht um die Einbuchung von Zeit handeln, sondern um die Einbuchung von Geld, die mangels Tariföffnung ebenfalls unzulässig ist, s. vorstehend.)

Der TV B hält sich mit Detailregelungen zur Ausgestaltung des Bildungskontos bewusst zurück und überlässt den Partnern der Bildungsvereinbarung einen gewissen Spielraum, (z.B. bei der Frage, wie Zeiteinheiten zur Einbuchung in ein Geldkonto umgerechnet werden oder wie die Ausbuchung bei späterer Freistellung stattfinden soll).

Für die Ausgestaltung des Bildungskontos, können die Vertragspartner auf die Grundentscheidungen des TV Langzeitkonten zurückgreifen.

Soll Arbeitszeit in ein in Geld geführtes Bildungskonto eingebucht werden, empfiehlt es sich, die Arbeitsstunden unter Berücksichtigung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf Basis des tariflichen Monatsgrundentgelts im Zeitpunkt der Einbuchung in Geld umzurechnen:

Schritt 1:

tarifliches Monatsgrundentgelt der Entgeltgruppe

----- = Stundenentgelt

indiv. Regelmäßige Arbeitszeit x 4,35

Schritt 2:

Einzubuchendes Zeitguthaben x Stundenentgelt (ggf. x 1,25*) = einzubuchender Geldbestandteil

*) siehe unten zum Stichwort „Bewertungsfaktor“ auf S. 31

Durch die Einbuchung von Geld oder Zeit in ein in Geld geführtes Konto können sich in bestimmten Konstellationen - ohne spezielle Sonderregelungen - Wertungswidersprüche ergeben im Hinblick auf die Sonderzahlungs- und Urlaubsansprüche in der vollständigen Freistellungsphase.

Die Betriebsparteien haben deshalb - vergleichbar der Regelung in § 3 Nr. 4 TV LZK - im Hinblick auf eingebuchte Entgelt- und Zeiteinheiten sicherzustellen, dass durch die Einbuchung die Urlaubs- und Sonderzahlungsansprüche insgesamt nicht verändert oder aber gleichwertig abgegolten werden. Dies umfasst ausdrücklich auch die verbindliche Festlegung in der Bildungsvereinbarung, ob diese Ansprüche auf Urlaub und tarifliche Sonderzahlungen in der Entnahmephase entstehen oder ob diese Ansprüche mithilfe eines **Bewertungsfaktors** bereits beim Einbuchen berücksichtigt werden (und somit in der Entnahmephase nicht mehr entstehen).

Als Bewertungsfaktor sollte der sich aus der Protokollnotiz zu § 3 TV LZK ergebende Wert von 1,25 genutzt werden im Hinblick auf diejenigen Zeitbestandteile, die ohne Einbuchung in das Konto ansonsten über die bezahlte Freistellung zu entsprechenden Ansprüchen führen würden.

Zur rechnerischen Herleitung des Bewertungsfaktors:

35 Stunden/Woche x 4,35 Wochen/Monat = 152,25 Stunden/Monat

bei 12 Monaten: 1.827 Stunden/Jahr (152,25 x 12)

Bezahlt werden (inkl. zUv / SZ): 2.015,8 Stundenvergütungen/Jahr (152,25 x 13,24)

zu arbeiten sind dafür (abzgl. 210 Stunden Urlaub): 1.617 Stunden/Jahr

Verhältnis gezahlte Stundenvergütungen / gearbeitete Stunden: 1,25

Beispiel:

Werden **Arbeitsstunden** in ein Geldkonto eingebucht und die dort befindlichen Stunden 1:1 zur Freistellung für Bildung genommen, ohne dort

zu Urlaubs- oder Sonderzahlungsansprüchen zu führen, so sind diese mit dem Faktor 1,25 zu bewerten, weil ansonsten der Beschäftigte für die eingebuchten Stunden keine Urlaubs- / keine Sonderzahlungsansprüche erhalten würde. Würde er nämlich die Zeit nicht einbuchen, sondern zeitnah die bezahlte Freistellung realisieren, würde er für diese Zeit nach den tariflichen und arbeitsrechtlichen Bestimmungen anteiligen Urlaub und anteilige Sonderzahlungsansprüche wie für eine Arbeitsleistung erwerben. Werden (außerdem) Jahressonderzahlungen und / oder zusätzliche Urlaubsvergütung eingebucht, so sind diese unkorrigiert zu berücksichtigen, sofern in der Entnahmephase keine Urlaubs- und Sonderzahlungsansprüche bestehen.

Haben sich die Vertragspartner entschieden, Urlaubs- und Sonderzahlungsansprüche in der Entnahmephase zu gewähren, so sind Arbeitszeiten 1:1 einzubuchen, allerdings die Entgeltbestandteile mit dem Faktor 0,8 „herunterzurechnen“, damit der Beschäftigte auf eine in das Bildungskonto eingebrachte tarifliche Sonderzahlung nicht noch einmal entsprechende Leistungen erhält. Nur so wird die Gleichwertigkeit und Verhinderung der Doppelzahlung gewährleistet.

Da **nur 152 Stunden pro Kalenderjahr** und **nur tarifliche Sonderzahlungen** zum Aufbau eines Bildungskontos tariflich zur Verfügung stehen, sind die Einbringungsmöglichkeiten relativ beschränkt.

Soweit **übertarifliches Entgelt** in das Bildungskonto eingebucht werden soll, bestehen keine Beschränkungen, da eine Tariföffnung insoweit nicht erforderlich ist.

Für den Fall, dass zu Beginn einer Freistellungsphase, für die das Wertguthaben genutzt werden soll, dieses noch nicht vollständig gebildet werden konnte, ermöglicht es der Tarifvertrag mit bis zu 10 % des für die Freistellung benötigten Wertguthabens arbeitgeberseitig in Vorleistung bzw. mit dem Bildungskonto entsprechend ins Minus zu gehen (**Zeitschuldkonto**). In einem solchen aus Sicht des Arbeitgebers freiwilligen Fall, hat der Beschäftigte das negative Bildungskonto im Anschluss an die Freistellung durch Nacharbeit oder das Einbringen von Entgelt auszugleichen.

b) Führung des Wertguthabens / Insolvenzsicherung

Das Führen des in dem Bildungskonto enthaltenen Wertguthabens richtet sich nach den **gesetzlichen Bestimmungen** der §§ 7 b ff. SGB IV. Dort ist insbesondere auch die - ggf. bereits aus der Altersteilzeit im Grundsatz bekannte - **Insolvenzsicherungspflicht** durch den Arbeitgeber geregelt.

Nach dem SGB IV ist die Administration von Wertguthabenkonto streng geregelt. So muss der Arbeitgeber den Beschäftigten mindestens einmal jährlich in Textform über die Höhe des im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens **unterrichten**.

Für die Anlage von Wertguthaben ist unter anderem sicher zu stellen, dass ein Verlust ausgeschlossen erscheint, ein angemessener Ertrag erzielt und eine ausreichende Liquidität gewährleistet ist.

Weiterhin muss das Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages gegen das Risiko der Insolvenz des Arbeitgebers vollständig abgesichert werden. Für die **Insolvenzversicherung** sieht das Gesetz vor, dass die Wertguthaben durch einen Dritten zu führen sind, der im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers für die Erfüllung der Ansprüche aus dem Wertguthaben für den Arbeitgeber einsteht. Insbesondere die Treuhand wird als geeignetes Modell genannt. Möglich nach dem Gesetz ist aber auch eine im Vergleich zur Treuhand ähnlich geeignete Sicherungsform, namentlich Versicherungsmodelle und schuldrechtliche Verpfändungs- oder Bürgschaftsmodelle.

Sicherungsmodelle:

Zur Insolvenzversicherung hat GESAMTMETALL Rahmenvereinbarungen mit unterschiedlichen Anbietern abgeschlossen. Zum einen zum sog. SiMa-Modell für die Absicherung der Altersteilzeitkonten, ein modular aufgebautes Modell, bei dem die Unternehmen die einzelnen Module (z.B. Kontenführung, Sicherungsmittel) kombinieren und austauschen können. Zum anderen zu einem sog. One-Shop-Modell für die Absicherung von Langzeitkonten, bei dem alle Module aus einer Hand kommen. Beide Modelle sind voneinander getrennt und werden von GESAMTMETALL jeweils nur in ihrem Bereich unterstützt. Der Grund hierfür liegt in den unterschiedlichen Notwendigkeiten bei den unterschiedlichen Kontenmodellen.

Die Altersteilzeitkonten sind zeitlich begrenzt, weshalb für die Unternehmen eine Sicherung mit Hilfe von Bürgschaften sinnvoll und oft genutzt wird. Bürgschaften mit einem Kreditinstitut, das das Unternehmen selbst auswählt (z.B. die Hausbank), sind nur in dem SiMa-Modell realisierbar, weil nur dort die einzelnen Module ausgetauscht werden können. Demgegenüber ist eine Sicherung über Bürgschaften bei Langzeitkonten aufgrund der länger angelegten Laufzeit aus finanziellen Gründen nicht empfehlenswert, so dass dort ein One-Shop-Modell mit integrierter Finanzdienstleistung favorisiert werden konnte.

Die Bildungskonten sind von den bestehenden Rahmenvereinbarungen nicht erfasst, es handelt sich nach den ursprünglichen Vereinbarungen weder um Altersteilzeitkonten noch um Langzeitkonten. Eine Sicherung ist theoretisch in beiden Modellen denkbar, je nach Sicherungswunsch der Unternehmen. Es soll für diese Konten keine separate Rahmenvereinbarung abgeschlossen werden, damit die Bildungskonten über unter Umständen schon bestehende Vereinbarungen innerhalb der Firmen abgesichert werden können.

Je nach schon praktizierter Lösung in einem Unternehmen für Altersteilzeit oder Langzeitkonten und nach Anzahl der Bildungskonten kann somit in den Unternehmen diejenige Lösung gewählt werden, die dort schon implementiert ist. Beide Anbieter sind hiervon unterrichtet und bereit, auch diese Konten zu sichern.

Sicherung über die SiMa:

Die ursprüngliche SiMa GmbH firmiert nach Übernahme und Umstrukturierungen unter dem Namen Generali Pensions- und Sicherungsmanagement GmbH. Hier wird das Vertriebsmodul innerhalb des SiMa-Modells abgewickelt. Davon unabhängig werden die Konten verwaltet und ein Sicherungsmittel eingebunden. Als Sicherungsmittel kommt hier neben Versicherung oder Fonds auch eine Bürgschaft in Frage. Auch ein Treuhänder ist in das System eingebunden, so dass die

Insolvenzversicherung insgesamt über das SiMa-Modell komplett abgewickelt werden kann.

Sicherung über die Allianz:

Das One-Shop-Modell wird über die Allianz, entweder als Fondslösung oder als Versicherungslösung, angeboten. Seit Neuestem ist auch die Sicherung über einen Avalkreditvertrag möglich, so dass nunmehr auch in diesem Modell die Bürgschaftslösung realisierbar ist, jedoch nur über einen feststehenden Anbieter und nicht über ein vom Unternehmen frei wählbares Kreditinstitut.

Soweit in diesem Zusammenhang aufgrund einer geplanten Nutzung eines Bildungskontos weiterer Beratungsbedarf besteht, wenden Sie sich bitte an den regional zuständigen Arbeitgeberverband.

Zur Wertentwicklung des Wertguthabens haben die Tarifvertragsparteien festgelegt, dass die tariflichen Entgelterhöhungen als **Mindestverzinsung** zu gewähren sind.

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen erlauben beim Entsparen des gebildeten Wertguthabens eine Streckung der bezahlten Freistellung dadurch, dass das während der Freistellung gewährte Entgelt bis zu 70 % unterhalb des in den 12 Monaten vor Beginn der Freistellung vorgelegten Einkommens des Beschäftigten liegen darf. Ob man diese Möglichkeit nutzt, können die Arbeitsvertragsparteien im Rahmen der Vereinbarung eines Bildungskontos frei entscheiden.

3. Störfälle (§ 8 Nr. 3)

Besonderheiten sind bei einem Bildungskonto bzw. Wertguthaben im Falle einer **nicht bestimmungsgemäßen Verwendung** für eine bezahlte Freistellung zu beachten. Dies kann in den folgenden tariflich genannten Fällen passieren und führt zu einer **Auszahlung** eines noch bestehenden Wertguthabens nach Anwendung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ausnahmsweise in folgenden Fällen:

- bei **Tod** des Beschäftigten an einen anspruchsberechtigten Hinterbliebenen gemäß § 22 EMTV,
- bei **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**
- bei einvernehmlicher **vorzeitiger Beendigung** der Bildungsfreistellungsvereinbarung
oder
- **fehlender Freistellung mangels Nachweises** der verbindlichen Anmeldung zu der Bildungsmaßnahme gem. Nr. 1.

In diesen Fällen ist - vergleichbar mit Störfällen im Rahmen eines Altersteilzeitverhältnisses - eine besondere Beitragsberechnung durchzuführen.

Liegt ein Störfall vor, ist das gebildete Wertguthaben nun in den einzelnen Sozialversicherungszweigen zu verbeitragen und unter Berücksichtigung der Steuer an den Arbeitnehmer auszubezahlen. Die **Sozialversicherungsabgaben** werden gemäß § 23 b Abs. 2 Satz 8 SGB IV dabei in dem Kalendermonat fällig, der dem Kalendermonat folgt, in dem das Wertguthaben nicht zweckentsprechend verwendet wird. Als sozialversicherungsrechtliche Bemessungsgrundlage gelten die abgegrenzte SV-Luft und die zum Störfall gültigen Beitragsätze.

Im Störfall - wenn also das Wertguthaben nicht für eine Freistellung verwendet wird oder nicht mehr verwendet werden kann - muss das im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgeltguthaben netto an den Arbeitnehmer und die darauf entfallenden Gesamtsozialversicherungsabgaben an die Beitragseinzugsstelle und die entfallende Steuer an das zuständige Finanzamt ausbezahlt werden.

Im Hinblick auf die Verbeitragung des Arbeitsentgeltguthabens gelten die Besonderheiten des § 23 b Abs. 2 SGB IV. Um den Arbeitnehmer in diesem Fall beitragsrechtlich so zu stellen, wie er stehen würde, wenn er kein Wertguthaben gebildet hätte, muss während der Ansparphase des Bildungskontenmodells das Potential (also die Luft) für eine Nachverbeitragung im Störfall gesondert je Sozialversicherungszweig und gesondert je Rechtskreis (OST und WEST) ermittelt und fortgeführt werden. Im Störfall wird das gebildete Arbeitsentgeltguthaben dann mit der gebildeten SV-Luft verglichen (abgegrenzt) und der kleinere Wert als Bemessungsgrundlage für eine Störfallverbeitragung herangezogen.

Zur Ermittlung der SV-Luft wird in der Ansparphase (vereinfacht dargestellt) die Differenz aus der jeweils gültigen Beitragsbemessungsgrenze und dem schon verbeitragten Arbeitsentgelt (AEG) gebildet:

[SV-Luft = Beitragsbemessungsgrenze ./. schon verbeitragtes Arbeitsentgeltguthaben].

In der Freistellungsphase werden keine SV-Lüfte gebildet. Hier reduziert sich die gebildete SV-Luft um das in der Freistellungsphase abgebaute Arbeitsentgeltguthaben. Der Abbau erfolgt dabei nur soweit, wie das verbleibende Arbeitsentgeltguthaben nicht unterschritten wird.

Zur Führung der SV-Luft haben sich in der Praxis das sogenannte Summenfeldermodell oder das Optionsmodell bewährt.

Die SV-Lüfte werden in der Praxis analog der Altersteilzeit in den Entgeltabrechnungssystemen des Arbeitgebers ermittelt und geführt. Eine Auslagerung auf einen externen Administrator ist nicht zu empfehlen. Zum einen bedingt dies einen Datentransfer sehr sensibler Arbeitnehmerdaten und zum anderen müssten Korrekturen der laufenden Entgeltabrechnung bei einem externen Administrator jeweils aufwendig nachvollzogen werden.

Im Hinblick auf die **Steuer** kann die sogenannte Fünftelungsregelung nach § 34 EStG angewendet werden. Im Todesfall erfolgt eine Auszahlung an die Erben. Dabei kommt es auf die Versteuerungsmerkmale des Erben und auf die sozialversicherungsrechtlichen Merkmale des Verstorbenen an.

Befindet sich das Wertguthaben absehbar zum Zeitpunkt des Störfalles aufgrund beispielsweise vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Minus (s. o. Zeitschuldkonto) sind diese vom Beschäftigten auf Verlangen des Arbeitgebers im Rahmen der betrieblichen, tariflichen und gesetzlichen Vorschriften nachzuarbeiten. Ist dies nicht möglich, erfolgt eine Verrechnung mit Entgeltansprüchen.

Treten unvorhersehbare Ereignisse ein - beispielsweise eine langandauernde Arbeitsunfähigkeit - die die Bildungsvereinbarung tangieren, haben die Vertragsparteien die Bildungsvereinbarung ggf. anzupassen oder aufzulösen.

IX. Sonderregelung für Ausgebildete

Mit dem TV B haben die Tarifvertragsparteien den Tarifvertrag Zukunft in Bildung (TV ZiB) aufgehoben (§ 12 Abs. 3). Die nach dem TV ZiB begonnenen Maßnahmen werden allerdings unverändert nach den bisherigen Regeln des Tarifvertrages fortgeführt.

Mit dem TV ZiB bestand seit 2010 die freiwillige Möglichkeit, einem **befristet übernommenen Ausgebildeten** über mehrere Befristungsverlängerungen eine durch ein Wertguthaben teilfinanzierte Bildungsfreistellung zu ermöglichen.

Für den seit 2012 tariflich vorgesehenen Regelfall einer **unbefristeten Übernahme** eines Ausgebildeten ermöglicht nunmehr der TV B solche Modelle in vergleichbarer Form.

Allerdings schafft § 9 Abs. 2 TV B die Möglichkeit, in solchen Fällen, in denen die Regelungen des TV B nicht dieselben Möglichkeiten wie der TV ZiB eröffnen, die Regelungen des TV ZiB weiterhin anzuwenden. Letzteres betrifft insbesondere die Fälle eines befristet übernommenen Ausgebildeten, der damit weiterhin im Rahmen eines über die Grenzen des TzBfG hinausgehenden befristeten Arbeitsverhältnisses (Gesamtbefristungsdauer max. 59 Monate) ein TV ZiB-Bildungsmodell durchlaufen kann. Zu den Details siehe die **ausführlichen Erläuterungen zum TV ZiB**, die ggf. über den regionalen Arbeitgeberverband angefordert werden können.

X. Betriebsratslose Betriebe

Gem. § 10 erfolgt in Betrieben ohne Betriebsrat die Umsetzung der tarifvertraglichen Regelungen allein auf individueller Ebene.

In allen Fällen, in denen eine Einigung der Betriebsparteien erforderlich wäre, ist die Einigung der Arbeitsvertragsparteien zu erzielen. Durchsetzbare Ansprüche des Einzelnen entstehen dadurch nicht.

XI. Schlussbestimmungen

1. Keine Einschränkung oder Ausweitung der Mitbestimmung (§ 10 Abs. 1)

Der TV B modifiziert weder bestehende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates (dazu i. E. unter V. 1. g) auf S. 13) noch verändert er kündigungsschutzrechtliche Wertungen des KSchG (dazu i. E. unter V. 1. a) auf S. 10).

2. Rückzahlungsverpflichtung (§ 10 Abs. 2)

Die Möglichkeit der Vereinbarung einer Rückzahlungsverpflichtung von Teilen der Qualifikationskosten im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen für den Fall der

Eigenkündigung ist für alle Formen der tariflichen Weiterbildung ausdrücklich erhalten (s. i. E. unter V. 3. b) auf S. 17).

3. TzBfG (§ 10 Abs. 3)

Durch die im TV B vorgesehenen Mechanismen werden die allgemeinen Rechte der Beschäftigten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht eingeschränkt (zur Ausweitung der Befristungsmöglichkeit s. oben unter IX. auf S. 36).

4. Wertgleiche betriebliche Regelungen (§ 10 Abs. 4)

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

Mit dieser Regelung wird zum einen erreicht, dass alle bestehenden betrieblichen Verfahren über die Ermittlung und Vereinbarung von Weiterbildungsmaßnahmen Bestand haben, ohne dass der TV B überlagernd zur Anwendung käme. Zum anderen eröffnet der Tarifvertrag die Möglichkeit, auch nach seinem In-Kraft-Treten eigene betriebliche Vorgehensweisen zur betrieblichen und individuellen Bedarfsermittlung sowie zur Festlegung von Weiterbildungsmaßnahmen zu entwickeln.

Bestehende oder auch neue betriebliche Regelungen werden von den Bestimmungen des TV B nicht betroffen, sofern sie gleich- oder höherwertig sind.

Kr/Br/sh

Düsseldorf, im Juni 2015