



Qualifizierungs-Tarifvertrag vereinbart

Mit Qualifizierung fit für die Zukunft!

Der Tarif-
abschluss

In der Nacht vom 18. auf den 19. Juni 2001 kam der Durchbruch: IG Metall und Südwestmetall einigten sich auf den neuen Tarifvertrag Qualifizierung. Jetzt steht fest, dass alle Beschäftigten nun einen Anspruch auf eine Qualifizierungsvereinbarung haben. Die Kosten der Qualifizierung trägt der Arbeitgeber. Der neue Tarifvertrag wurde am 19. Juni in der Großen Tarifkommission vorgestellt. Er wird jetzt in den Betrieben diskutiert. Die Tarifkommission wird am 5. Juli endgültig darüber abstimmen.

Kurz die Eckpunkte – ausführliche Details Seite 3 und 4:

- Regelmäßiges Gespräch über Qualifizierung und Vereinbarung von notwendigen Maßnahmen.
 - Besondere Berücksichtigung von Un- und Angelernten und von Älteren.
 - Beschäftigte an den Bändern und anderen restriktiven Arbeitsbedingungen sind vorrangig zu behandeln.
 - Weiter wurden Eckpunkte zu Einsatzeingeschränkten vereinbart.
- Bezirksleiter Berthold Huber sprach in seiner Bewertung von einem neuen System der Qualifizierung, das tauglich sei für die Wirklichkeit in den Betrieben und für die Zukunft. „Was wir bei der Qualifizierung erreicht haben, kann uns zufrieden stellen“, sagte Huber. Zwei



Mit Druck zum Erfolg: 600 Kolleginnen und Kollegen bei der Kundgebung am 18. Juni in Böblingen

Tabus der Arbeitgeber konnten am Verhandlungstisch nicht gebrochen werden: die Frage von mehr Mitbestimmung bei der Leistungsabforderung und die Forderung nach mindestens 16 Prozent Leistungszulage für Zeittöchner. „Diese Punkte werden auf unserer Agenda bleiben“, sagte Berthold Huber: „Was wir heute nicht lösen können, versuchen wir morgen.“ Die moderne Arbeitsgesellschaft des 21. Jahrhunderts werde nur bestehen können, wenn sie auf die Mitsprache der Beschäftigten und die Mitbestimmung der Betriebsräte baut, so Hubers Fazit.

Danke!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, für euren Einsatz und euer Engagement in dieser Tarifrunde möchte ich mich ganz herzlich bei euch bedanken. Fast 200 000 von euch haben sich in den vergangenen Wochen an Warnstreiks und Aktionen beteiligt. Ohne euren eindrucksvollen Einsatz hätten wir dieses Ergebnis nicht bekommen, da



bin ich mir ganz sicher. Die Arbeitgeber hätten uns sonst buchstäblich „verhungern“ lassen. Das zeigt mir, dass sich die Beschäftigten auch für qualitative Themen begeistern lassen, auch ohne dass es diesmal um das Geld ging. Die IG Metall muss sich künftig verstärkt diesen Themen der Arbeitsbedingungen widmen.
Euer Berthold Huber



Die Ein Tarifvo

Anspruch auf Qualifizierungsvereinbarung

Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Arbeitgeber, in dem gemeinsam festgestellt wird, ob ein Qualifizierungsbedarf besteht.

Soweit ein Qualifizierungsbedarf besteht, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart. Hierzu können die Beschäftigten Vorschläge machen.

Einzelheiten des Verfahrens können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

Wird zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber kein Einvernehmen über den Qualifizierungsbedarf und/oder die daraus resultierenden notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen erzielt, gilt das Verfahren der Konfliktlösung.

Darüber hinaus können Vorgesetzte, Beschäftigte oder Betriebsrat Qualifikationsmaßnahmen vorschlagen, wenn kurzfristig hierfür Bedarf besteht.

Welche Qualifizierung ist gemeint?

Betriebliche Weiterbildung im Sinne dieses Tarifvertrages sind notwendige Qualifizierungsmaßnahmen die dazu dienen:

- die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (Erhaltungsqualifizierung).
- veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung)
- eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe für zu besetzende Arbeitsplätze übernehmen zu können. Dies gilt insbesondere beim Wegfall von Arbeitsaufgaben.

Eine Qualifizierungsmaßnahme ist eine zeitlich, inhaltlich abgegrenzte und beschriebene Maßnahme.

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und dem Beschäftigten bestätigt.

Soweit erforderlich, wird im Rahmen der Gespräche bei älteren Beschäftigten besonders auf deren Basiswissen im eigenen Aufgabengebiet eingegangen.

Einzelheiten zum Ertrag Qualifizierung

Ziel ist, deren Qualifikation auf dem jeweils erforderlichen Stand für ihre Aufgabenerledigung zu halten.

Kosten

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

An- und Ungelernte

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen nach Möglichkeit und Notwendigkeit spezielle Programme zur Qualifizierung an- und ungelerner Beschäftigter vereinbaren. Solche Programme können den Anspruch nach § 3.1 ersetzen, soweit dieser durch das Programm inhaltlich abgedeckt ist.

Fließbandarbeit

Beschäftigte in Fließ-, Fließband und/oder Taktarbeit,

- bei inhaltlich einförmigen, monotonen, sich ständig wiederholenden Arbeitsaufgaben mit geringen Anreizen aus den Arbeitsinhalten oder
- ohne Möglichkeit zu sozialen Kontakten

sind bei der Besetzung von anderen gleichwertigen oder höherwertigen Arbeitsaufgaben bei gleicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen.

Diese Voraussetzungen liegen nicht vor, wenn eine Anreicherung durch arbeitspolitisch wirksame Ausgleichsmechanismen erfolgt. In der Regel sind geeignete Ausgleichsmechanismen: Mehrtaktarbeit, Gruppenarbeit, Job-Rotation, Aufgabenanreicherung.

Konfliktlösung

Kann in Betrieben ab 300 Beschäftigten kein Einvernehmen über die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten hergestellt werden, wird versucht, in einer paritätischen Kommission eine einvernehmliche Lösung zu erzielen. In Betrieben bis 300 Beschäftigten erfolgt diese Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Kommt eine einvernehmliche Lösung in der paritätischen Kommission bzw. zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zustande, entscheidet ein Vertreter der

Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung.

Freistellung oder Teilzeit für persönliche Weiterbildung

Beschäftigte haben nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit Anspruch auf eine einmalige, bis zu 3 Jahren befristete Ausscheidensvereinbarung mit gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage für weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der persönlichen beruflichen Entwicklung. Vollzeitbeschäftigte können anstelle einer Freistellung einen Anspruch auf eine befristete Teilzeitstelle für die Dauer dieser Qualifizierungsmaßnahmen geltend machen.

Die Ankündigungsfristen für diesen Anspruch betragen

- bei einer Qualifizierungsmaßnahme bis zu 3 Monaten, 6 Monate vor Beginn der Maßnahme
- bei einer Qualifizierungsmaßnahme bis zu 1 Jahr, 9 Monate vor Beginn der Maßnahme;
- bei einer Qualifizierungsmaßnahme bis zu 3 Jahren, 12 Monate vor Beginn.

Agentur zur Weiterbildungsförderung

Die Tarifvertragsparteien schaffen eine gemeinsame Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung.

Aufgabe dieser Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung ist es z.B.:

- Bei Betrieben und Beschäftigten das Bewusstsein zu stärken, dass ständige berufliche Qualifizierung notwendig ist, in dem Bemühen, Qualifikationspotenziale der Beschäftigten zu nutzen.

- Weiterbildungsmaßnahmen für un- und angelernte Beschäftigte, ältere Beschäftigte und Beschäftigten nach Arbeitsunterbrechungszeiten (z.B. Kindererziehung) zu entwickeln.

- Den Wandel der Qualifikationsanforderungen durch den Strukturwandel in der Metall- und Elektroindustrie zu beobachten und rechtzeitig Maßnahmen vorzuschlagen, die die Beschäftigungschancen der Beschäftigten nachhaltig fördern und Qualifikationsengpässen gegensteuern.

- Modelle für die betriebliche Weiterqualifizierung bekannt zu machen und, soweit sie fehlen, zu entwickeln.

- Unternehmen und Betriebsräte über das Angebot, Durchführung und Methoden von Qualifizierungsmaßnahmen zu beraten.

Vereinbarung zur Neufassung des §10 LRTV II Nordwürttemberg/Nordbaden:

§10 LRTV II Nordwürttemberg/Nordbaden vom 20. 10. 1973 /14. 3. 1974 wird wieder in Kraft gesetzt:

Es wurde zusätzlich vereinbart, dass die sich im Zusammenhang mit einem Wechsel von Leistungs- in Zeitlohn ergebenden Veränderungen des leistungsbezogenen Entgeltanteils in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden können. Dabei hat die Leistungszulage im Durchschnitt der Lohngruppen 1 bis 7 und 8 bis 12 bzw. AWG I bis VI und VII bis XII mindestens 16% zu betragen.

Eckpunkte für Einsetzeingeschränkte

Beschäftigte mit Einsetzeinschränkungen dürfen bei Umstrukturierungen nicht ohne sachlichen Grund anders behandelt werden als andere Betroffene.

Sollten trotz aller Bemühungen Leistungsanforderungen und Leistungsfähigkeit des Einsetzeingeschränkten beim Arbeitseinsatz nicht übereinstimmen, so ist im Rahmen von Gruppenarbeit die vorhandene Einsetzeinschränkung in der Leistungsvorgabe der Gruppe entsprechend zu berücksichtigen. Einsetzeingeschränkte sind Be-

schäftigte mit nicht nur vorübergehenden gesundheitlichen Einsetzeinschränkungen bezogen auf ihre aktuellen Arbeitsbedingungen. Diese Einschränkungen müssen vom Betriebsarzt oder betriebsärztlichen Dienst bestätigt sein. Arbeitgeber und Beschäftigte können auch einvernehmlich einen anderen Arzt mit der Feststellung der Einsetzeinschränkung betrauen.

Bei Neuplanungen oder Veränderungen bestehender Arbeitsplätze sind die Anforderungen im Hinblick auf die bestehenden Einsetzeinschränkungen der

Beschäftigten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bereits bei der Planung durch eine entsprechende Arbeitsplatzgestaltung zu berücksichtigen. Der Betriebsrat wird hierzu im Rahmen des § 90 BetrVG unterrichtet.

Unabhängig davon wird der Betriebsrat, jeweils bezogen auf die Bereiche, über Art und Umfang bestehender Einsetzeinschränkungen informiert. Einzelheiten bleiben den laufenden Verhandlungen über einen einheitlichen Entgelttarifvertrag vorbehalten.



Protest für den Anspruch auf Qualifizierung in Südbaden – Warnstreik bei Ascom und Frako in Teningen

Aktionen lohnen – Mit Engagement zu einem neuen Tarifvertrag Qualifizierung

200 000 an Warnstreiks beteiligt

Nach den neuen Warnstreikaktionen ab dem 12. Juni hat sich die Zahl der beteiligten Kolleginnen und Kollegen insgesamt auf fast 200 000 erhöht. Am Mittwoch, 13. Juni, legten allein rund 45 000 Beschäftigte kurzfristig die Arbeit nieder – Schwerpunkte lagen hier in den Regionen Ulm und Stuttgart.

Warnstreiks am 12. Juni: Vst. Offenburg – Papst Motoren Herbolzheim. Friedrichshafen: Nothelfer.

13. Juni: Albstadt: Aesculap, Fotsch, EGO. Bruchsal:

Fuchs-Bagger. Esslingen – Siemens, Hirschmann, Bosch Plochingen und Thermotechnik. Ludwigsburg: Bessey. Freiburg: Ascom Energy Systems, Framo, Ferromatik Milacron, General Semiconductor. Freudenstadt: Bürkle, Hetal. Friedrichshafen: Nothelfer, ZF, Georg Fischer, Hawera Probst, Votih, MW, Zollern, Liebherr, ZSA. Gaggenau: Macquet, MediKomp, Daimlerchrysler Gaggenau. Göppingen: Rau Metall. Heidenheim: Allgaier. Schwäbisch Hall: BEW-Umformtechnik, Schaeff Betriebe, Voith-Tur-

bo, Getrag. Schwäbisch Gmünd: Mahle, Ritz, Fein, Schubert & Edelmann, Dr. Staiger-Mohilo. Reutlingen: Stiil-Wagner, Walter, Magura, Stoll, Modine, Elring-Klinger, Wafios. Karlsruhe: Argus, Elba, Herrmann, Klingelberg, Liebherr, Schlumberger-Rombach. Offenburg: Frako. Pforzheim: Behr Vaihingen, Haffner, Witzenmann, Hamann Becker. Singen: Allweiler, Lawson Mardon, Alusuisse, Kverneland, Georg Fischer. Stuttgart: Daimler-Chrysler Sindelfingen und Untertürkheim, Behr, Bosch Feuerbach, Porsche, Alcatel.

Ulm: Iveco Magirus, Liebherr, Deutz, Cooper Standard Automotive, EvoBus, Metabo, Iveco Brandschutz, Hays Logistik, KaVo, Brehm, Neuweg, KK Gelände. Waiblingen: Atlas Copco, Mahle Raumtechnik, Bosch, Schuler Hydrap, Insgesamt 45 000 Beteiligte.

18. Juni: Kundgebung in Böblingen mit rund 600 Kolleginnen und Kollegen. Reutlingen: Bosch. Zusammen rund 5000 Beteiligte.

Unten links: Aktion bei den Schwäbischen Hüttenwerken (Vst. Heidenheim)

Zeitplan

6. Juli: Die Tarifkommission stimmt über den Tarifvertrag Qualifizierung ab
 10. Juli: Der IG Metall-Vorstand in Frankfurt berät über den neuen Tarifvertrag
 12. Juli: Die Erklärungsfrist der Tarifparteien endet
 1. September: Der Tarifvertrag kann in Kraft treten.
 1. Januar 2002: Ab dem neuen Jahr gilt der Anspruch auf das regelmäßige Qualifizierungsge-spräch.

