

Tarifvertrag zur Qualifizierung (TVQ)

(in der seit 4. Dezember 2022 geltenden Fassung)

Zwischen den unterzeichnenden Tarifvertragsparteien wird für die Angestellten, die unter den Geltungsbereich von Teil II des Manteltarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe fallen, folgende Vereinbarung (Tarifvertrag zur Qualifizierung) getroffen:

§ 1 Berufliche Weiterbildung

Der Begriff Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages umfasst ausschließlich die berufliche Weiterbildung. Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages sind solche, die dazu dienen,

- die ständige Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenz des/der Angestellten im Rahmen des jeweiligen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können,
- veränderte Anforderungen im jeweiligen Aufgabengebiet erfüllen zu können,
- eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe für zu besetzende Arbeitsplätze übernehmen zu können.

Keine Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages sind persönliche Weiterbildungen.

§ 2 Bedarfsermittlung und Festlegung von individuellen Qualifizierungsmaßnahmen

Die Angestellten haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Arbeitgeber, in dem gemeinsam festgestellt wird, ob und welcher individuelle Qualifizierungsbedarf besteht. Bei Angestellten, deren Arbeitsplatz durch Digitalisierungs-/Automatisierungsprojekte des Unternehmens potentiell gefährdet ist, wird ein Qualifizierungsbedarf vorausgesetzt. Soweit gemeinsam ein individueller Qualifizierungsbedarf festgestellt wird und dieser durch eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme gedeckt werden kann sowie eine Weiterbeschäftigung im Unternehmen möglich ist, vereinbaren die Parteien die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen zum Zwecke der Abdeckung des bestehenden Qualifizierungsbedarfs. Der Arbeitgeber nimmt hierbei Vorschläge des/der Angestellten entgegen und bezieht diese bei der Festlegung notwendiger Qualifizierungsmaßnahmen mit ein. Soweit nichts anderes geregelt ist, ist das Gespräch einmal pro Kalenderjahr zu führen. Das Ergebnis der Bedarfsanalyse ist in geeigneter Weise zu dokumentieren. Der/die Angestellte erhält auf Wunsch entweder eine Abschrift oder Zugriff auf die Dokumentation.¹

Im Anschluss an durchgeführte Qualifizierungsmaßnahmen prüfen Arbeitgeber und Angestellte/r gemeinsam, ob der zuvor festgestellte Qualifizierungsbedarf durch die Maßnahme gedeckt wurde. Ist dies nicht der Fall, prüfen die Parteien, ob und wie der weiterhin bestehende Qualifizierungsbedarf gedeckt werden kann. Der/die Angestellte kann ein Mitglied des Betriebsrates hinzuziehen.

Der Anspruch auf Durchführung des Qualifizierungsgesprächs gilt auch für Angestellte in Elternzeit und anderen ruhenden Arbeitsverhältnissen. Dies gilt nicht bei Altersteilzeit in der Passivphase. Auf Wunsch informiert der Arbeitgeber Angestellte in Elternzeit über bestehende Weiterbildungsangebote.

Teilzeitbeschäftigte sollen in Fragen der beruflichen Entwicklung sowie im Bereich der Weiterbildung wie Vollzeitkräfte entsprechend den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten sowie den Anforderungen des Arbeitsplatzes gefördert werden.

¹ Protokollnotiz vom 30.8.2017:

„Die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes bleiben durch § 2 Abs. 1 TVQ unberührt.“

§ 3 Bildungsteilzeit

Der/die Angestellte kann zum Zwecke der Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme für die Dauer von mindestens einem Monat und höchstens 6 aufeinanderfolgenden Monaten oder aufgrund individueller Vereinbarung auch länger eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung beantragen. Der Antrag muss schriftlich mit einer Frist von 3 Monaten vor Beginn der Arbeitszeitreduzierung gestellt werden. Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme (Art, Dauer, Zeitplan) muss mit der Antragstellung schriftlich nachgewiesen werden. Die wöchentliche Arbeitszeit während der Qualifizierungsmaßnahme muss mindestens 15 Stunden und darf höchstens 30 Stunden betragen. Der/die Angestellte ist an den Antrag und den Vollzug der Bildungsteilzeit auch dann gebunden, wenn die Qualifizierungsmaßnahme nicht angetreten oder abgebrochen wird. Vorstehendes gilt nicht, wenn die Qualifizierungsmaßnahme aus Gründen, die der/die Angestellte nicht zu vertreten hat, nicht angetreten oder abgebrochen wird. In diesem Falle gilt nach Ablauf von 6 Wochen nach Nichtantritt oder Abbruch der Maßnahme die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit.

Für das Verfahren gelten § 15 Abs. 5 S. 1 bis 2 und Abs. 7 S. 1 Nr. 1 bis 4 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) entsprechend. Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies innerhalb von 8 Wochen schriftlich begründen.

Für die Dauer der Bildungsteilzeit werden die Bezüge der verringerten Arbeitszeit entsprechend angepasst.

Der Antrag auf Bildungsteilzeit kann nicht vor Ablauf eines Jahres seit der letzten Antragstellung, welcher der Arbeitgeber zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat, erneut gestellt werden.

§ 4 Einbeziehung des Betriebsrates

Plant der Arbeitgeber Maßnahmen oder führt er solche durch, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Angestellten ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.

Die Rechte des Betriebsrates gem. § 96 ff. BetrVG bleiben unberührt.

§ 5 Abweichende Regelungen

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können von diesem Tarifvertrag abweichende Regelungen getroffen werden.

§ 6 Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt am 1.1.2018 in Kraft. Er endet mit Ablauf des 31.12.2025, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Zuvor ist eine Kündigung mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, erstmals zum 31.12.2019 möglich. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

München, den 30.8.2017

Unterschriften

Diese Vereinbarung wurde vom Arbeitgeberverband mit den Gewerkschaften ver.di, DHV und DBV abgeschlossen.