

KOMMENTIERUNG

München, 7. September 2017

Tarifvertrag zur Qualifizierung
in der Fassung ab 1.1.2018

Verfasser:

Dr. Sebastian Hopfner
Rechtsanwalt

Gliederung

Präambel	4
§ 1 Berufliche Weiterbildung	6
I. Zweck der Norm	6
II. Abgrenzung der Qualifizierungen	6
1. Allgemeines.....	6
2. Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen.....	6
3. Persönliche Weiterbildungsmaßnahmen.....	7
§ 2 Bedarfsermittlung und Festlegung von individuellen Qualifizierungs- maßnahmen	8
I. Rechtsanspruch auf ein Qualifizierungsgespräch (Abs. 1).....	9
1. Initiative und Ablauf.....	9
2. Feststellung Qualifizierungsbedarf und Vereinbarung Qualifizierungsmaßnahme	9
3. Kosten der Maßnahme; Rückzahlungsklausel	10
4. Dokumentation der Bedarfsanalyse	10
II. Bildungscontrolling (Abs. 2).....	11
1. Prüfungspflicht	11
2. Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds.....	12
III. Suspendierte Arbeitsverhältnisse (Abs. 3)	12
IV. Förderung von Teilzeitbeschäftigten (Abs. 4).....	12
§ 3 Bildungsteilzeit	13
I. Rechtsanspruch auf Bildungsteilzeit (Abs. 1).....	13
1. Voraussetzungen und Inhalt des Anspruchs (Abs. 1 Sätze a bis 4).....	13
2. Bindung an den Antrag (Abs. 1 Sätze 5 und 6).....	14
II. Verfahren der Geltendmachung (Abs. 2).....	15
III. Reduzierung der Bezüge (Abs. 3).....	15
IV. Ruhen des Anspruchs auf Bildungsteilzeit (Abs. 4).....	15
§ 4 Einbeziehung des Betriebsrates	16
I. Mitbestimmung in Änderungssituationen (Abs. 1)	16
1. Allgemeines.....	16
2. Voraussetzungen	17
a) Begriff der Maßnahme.....	17
b) Tätigkeitsänderung.....	17
c) Nachhaltiges Qualifizierungsdefizit	17
II. Gesetzliche Rechte des Betriebsrates (Abs. 2).....	18
§ 5 Abweichende Regelungen	19

§ 6 Schlussbestimmungen	20
I. Befristung	20
II. Kündigungsmöglichkeit	20

Präambel

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

Die Qualifikation der Beschäftigten eines Unternehmens ist ein wesentlicher wertbildender Produktionsfaktor. Die Versicherungsbranche zeichnet sich dadurch aus, dass die dortigen Arbeitsabläufe weitgehend eine hohe bzw. sehr hohe Qualifikation der Angestellten voraussetzen. Insofern hat die Versicherungswirtschaft in besonderem Maße ein Interesse daran, dass durch Maßnahmen auf allen Ebenen den demographisch bedingten Veränderungen Rechnung getragen wird.

Der zunehmende Mangel an neu in den Arbeitsmarkt eintretenden Arbeitskräften mit entsprechender Qualifikation bedingt einen erhöhten Bedarf der Unternehmen, interne Bildungsmaßnahmen anzubieten und die Bildungsbereitschaft der Arbeitnehmer zu fördern. Selbstverständlich können die Unternehmen nicht die Gesamtverantwortung für die Qualifikation ihrer Arbeitnehmer übernehmen. Bildung setzt Bildungsbereitschaft der Betroffenen voraus. Und bis zum Eintritt in ein Arbeitsverhältnis ist unstrittig, dass jeder Einzelne die Verantwortung für sein Bildungsniveau trägt. Dies ändert sich auch nicht grundsätzlich mit dem Eintritt in das Berufsleben. Auch hier bleibt es bei der Hauptverantwortung der Beschäftigten. Doch die Unternehmen können immerhin einen Beitrag dazu leisten, dass zumindest bezogen auf die konkreten Arbeitsanforderungen Begleitmaßnahmen im Bereich der Qualifizierung initiiert und durchgeführt werden.

Die Politik unternimmt auch vor dem Hintergrund knapper werdender staatlicher Mittel zunehmend den Versuch, die Verantwortung für die Bildung auf die Unternehmen zu übertragen.

Nachdem die Politik im Jahr 2005 die Tarifvertragsparteien aufgerufen hatte, im Bereich Qualifizierung tätig zu werden, kam es nach umfangreichen Verhandlungen in den Jahren 2006 und 2007 auch für die Versicherungswirtschaft zu einem Tarifvertragsabschluss. Ausgangspunkt dieses Abschlusses waren gewerkschaftliche Forderungen zur Schaffung eines tariflichen Bildungsurlaubs von zehn Arbeitstagen bei freier Auswahl des Bildungsinhaltes durch den Arbeitnehmer. Außerdem sollte eine „paritätisch“ von Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite verwaltete, jedoch allein von der Arbeitgeberseite finanzierte, Branchenbildungseinrichtung geschaffen werden, um sich des Themas der betrieblichen Weiterbildung anzunehmen.

Die Arbeitgeberseite entgegnete diesen Forderungen, dass betriebliche Bildungsmaßnahmen ohnehin schon unter den knappen tariflich eingeräumten Zeitressourcen litten: Bei 30 tariflichen Urlaubstagen, zwei zusätzlichen freien Tagen in Form von sog. „Versicherungsfeiertagen“ (24. und 31. Dezember), einer 38-Stunden-Woche und restriktiven Mehrarbeitsbestimmungen bleibe leider nur wenig Zeit für betriebliche Bildungsmaßnahmen. Es müsse also gelten, den engen Zeitrahmen aufzubrechen. Würden die Gewerkschaften Einschnitte beim tariflichen Urlaub hinnehmen, könne gerne auch ein tariflicher „Bildungsurlaub“ erwogen werden. Hinzu käme, dass es nach der Erfahrung der Unternehmen nicht an betrieblichen Weiterbildungsangeboten mangle, sehr wohl jedoch an einer Bereitschaft bestimmter Arbeitnehmergruppen entsprechende Angebote wahrzunehmen. Insbesondere sei der bedauerliche Umstand festzustellen, dass mit zunehmendem Alter die Bildungsbereitschaft sinke. Dem gelte es entgegenzusteuern.

Für eine Reduzierung des tariflichen Urlaubsanspruches zugunsten von Weiterbildungszeiten bestand schon im Jahr 2007 keine Konsensbereitschaft seitens der Gewerkschaften. Dessen ungeachtet schloss man am 24. November 2007 einen „Tarifvertrag zur Qualifizierung (TVQ)“ ab, welcher immerhin einen **individuellen Anspruch** des Arbeitnehmers auf Durchführung eines **Qualifizierungsgesprächs** beinhaltet.

Der Tarifvertrag aus dem Jahr 2007 lief am 31. Dezember 2011 aus. Die Gewerkschaft hatte das Thema in den zwischenzeitlich durchgeführten Tarifverhandlungsrunden nicht einmal aufgerufen. Insbesondere gab es auch keinerlei Mitteilung der Gewerkschaften, der geschaffene Tarifvertrag würde in der Praxis Schwierigkeiten bereiten und etwa Weiterbildungsbegehren von Arbeitnehmern würden grundlos abgelehnt.

Schon deshalb war es äußerst überraschend, dass die Gewerkschaft ver.di im Rahmen der Tarifrunde 2017/2018 letztendlich mit genau denselben Argumenten wie in 2005 den Abschluss eines Tarifvertrages zur Qualifizierung nach dem gewerkschaftlichen Muster aus dem Jahr 2005 forderte. Sämtliche Argumente und Erwägungen, die der Arbeitgeberverband im Rahmen der ausführlichen Tarifgespräche 2006 und 2007 für dessen Position eingebracht hatte und die schließlich zu dem Kompromiss im Jahr 2007 führten, mussten vom Arbeitgeberverband – wenn gleich unter dem Druck einer Gehaltstarifverhandlungsrunde in verkürzter Form – erneut vorgebracht werden.

Auf Grundlage dieses Austausches wurde schließlich der Tarifvertrag zur Qualifizierung aus dem Jahr 2007 wieder in Kraft gesetzt, wobei folgende Modifikationen vorgenommen wurden:

- Das im Rahmen des Qualifizierungsgesprächs erzielte Ergebnis der Bedarfsanalyse ist nunmehr in geeigneter Weise zu dokumentieren.
- Bei Angestellten, deren Arbeitsplatz durch Digitalisierungs-/ Automatisierungsprojekte des Unternehmens potenziell gefährdet ist, wird ein Qualifizierungsbedarf vorausgesetzt.
- Es wird ein Anspruch auf Bildungsteilzeit für die Dauer von mindestens einem Monat und höchstens sechs aufeinanderfolgenden Monaten eingeführt.

Der Tarifvertrag wurde diesmal ebenfalls für befristete Zeit abgeschlossen, namentlich bis zum 31. Dezember 2022.

Um den gewerkschaftlichen Bedenken gegen das Unterlassen der Einführung eines Rechtsanspruchs auf Weiterbildung Rechnung zu tragen, wurde zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart, dass im ersten Halbjahr 2019 eine gemeinsame Evaluierung der Tarifvertragsparteien stattfindet, um festzustellen, ob und in welchem Ausmaß sich zwischen Arbeitgeber und Angestellten Differenzen hinsichtlich der Feststellung eines Qualifizierungsbedarfs auf Grundlage der in § 2 Abs. 1 TVQ festgelegten Qualifizierungsgespräche ergeben haben.

§ 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.

I. Zweck der Norm

§ 1 TVQ definiert den Begriff der Qualifizierung, wie er im Sinne des Tarifvertrages zur Qualifizierung zu verstehen ist. Der Anspruch auf Qualifizierungsmaßnahmen nach § 2 TVQ sowie auch der Anspruch auf sog. „Bildungsteilzeit“ nach § 3 TVQ kann somit nur solche Qualifizierungsmaßnahmen umfassen, die unter den Definitionsbereich des § 1 TVQ fallen.

II. Abgrenzung der Qualifizierungen

1. Allgemeines

Inhaltlich nimmt die Norm eine positive und eine negative Abgrenzung vor: **Positiv** wird in § 1 Abs. 1 TVQ geregelt, dass von dem Begriff Qualifizierung ausschließlich der Bereich der **beruflichen Weiterbildung** umfasst ist. **Negativ** wird in § 1 Abs. 2 TVQ bestimmt, dass persönliche Weiterbildungen keine Qualifizierungen im Sinne des Tarifvertrages sind.

2. Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen

In § 1 Abs. 1 Satz 2 TVQ wird der Begriff der beruflichen Weiterbildungsmaßnahme dahingehend präzisiert, dass davon nur Maßnahmen zur Erhaltungs-, Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierung umfasst sind. Was wiederum unter diesen Begriffen zu verstehen ist, ist dem jeweiligen eindeutigen Wortlaut der Tarifvertragsnorm zu entnehmen.

Eventuell denkbare anderweitige berufliche Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb der Definition der Erhaltungs-, Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierung sind vom TVQ nicht umfasst, da der Wortlaut der Norm diesbezüglich eine abschließende Regelung trifft.

3. Persönliche Weiterbildungsmaßnahmen

Der TVQ umfasst nicht etwaige persönliche Weiterbildungsmaßnahmen. Persönliche Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne des § 1 Abs. 2 TVQ sind solche, die nicht mit der Berufstätigkeit des Arbeitnehmers in Zusammenhang stehen. Als Beispiele können hier Sprachkurse oder landeskundliche Weiterbildungen genannt werden. Diese werden von einigen Bildungsurlaubsgesetzen der Bundesländer als Bildungsmaßnahme anerkannt¹. Demzufolge gehören zum persönlichen Weiterbildungsbereich Maßnahmen zur Förderung der allgemeinen, kulturellen oder politischen/gesellschaftspolitischen Bildung. Dasselbe gilt für Weiterbildungsveranstaltungen, die zur Wahrnehmung von Ehrenämtern qualifizieren.

Die Tarifvertragsparteien sahen es nicht als ihre Aufgabe an, diesbezüglich Förderungselemente zu schaffen. Mit dem TVQ soll kein Signal gesetzt werden, wonach die Bildung des Arbeitnehmers im Generellen eine gemeinsam von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragende Verantwortung sei. Die persönliche Weiterbildung liegt im alleinigen Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers. Allein der Umstand, dass teilweise Landesbildungsurlaubsgesetze auch diesen Bereich erfassen und den Arbeitgeber mit Lohnfortzahlungskosten belegen, rechtfertigt keine entsprechende Regulierung auf tariflicher Ebene. Im Gegenteil: Es gibt gewichtige Argumente dafür, dass die betreffenden Landesbildungsurlaubsgesetze verfassungsrechtliche Grenzen überschreiten und daher unwirksam sind².

¹ Hopfner/Auktor NZA-RR 2002, S. 113 ff.

² Vgl. dazu Hopfner NZA 2001, S. 6 ff.

§ 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 potenziell 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.

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 Betriebsrats 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

¹ Protokollnotiz vom 30. August 2017:

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

I. Rechtsanspruch auf ein Qualifizierungsgespräch (Abs. 1)

1. Initiative und Ablauf

Aus § 2 Abs. 1 TVQ ergibt sich ein **Rechtsanspruch** eines jeden Angestellten auf ein **Qualifizierungsgespräch**. Die Anspruchserfüllung setzt voraus, dass der Angestellte seinen Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch geltend macht. Es besteht keine Pflicht des Arbeitgebers zu einer **Initiative**, wenngleich die Unternehmen vielfach aus Eigeninteresse in diesem Bereich die Initiative ergreifen werden. Der Anspruch besteht einmal pro Kalenderjahr, wobei eine abweichende Abrede zu diesem Turnus – mithin ein kürzerer oder längerer Zeitraum zwischen den Gesprächen – getroffen werden kann.

2. Feststellung Qualifizierungsbedarf und Vereinbarung Qualifizierungsmaßnahme

Sofern im Rahmen des Qualifizierungsgesprächs **gemeinsam** ein individueller **Qualifizierungsbedarf festgestellt** wird und dieser Bedarf durch eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme gedeckt werden kann, vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme zum Zwecke der Abdeckung des bestehenden Qualifizierungsbedarfs. Der Angestellte kann dazu Vorschläge unterbreiten. Der Arbeitgeber ist dann verpflichtet, diese Vorschläge entgegenzunehmen und in seine Überlegungen mit einzubeziehen. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer die von diesem gewünschte Qualifizierungsmaßnahme zu gewähren. Er hat die Qualifizierungsmaßnahme auf Eignung zu prüfen und entsprechend festzulegen.

In Abweichung zum Tarifvertrag 2007 wurde mit dem Tarifvertrag 2017 mit § 2 Abs. 1 Satz 2 eine Formulierung eingefügt, nach welcher im Falle einer potenziellen Gefährdung des Arbeitsplatzes durch Digitalisierungs- und Automatisierungsprojekte ein Qualifizierungsbedarf vorausgesetzt werde. Mit dieser Regelung sollte den gewerkschaftlichen Argumenten Rechnung getragen werden, wonach die Unternehmen im Falle des Arbeitsplatzwegfalls oder der Arbeitsplatzgefährdung keine Investitionen in Weiterbildung ihrer Angestellten tätigen und dies selbst dann nicht, wenn absehbar eine Qualifizierungsmaßnahme einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorbeugen könnte. Mit der neuen tarifvertraglichen Regelung wird klargestellt, dass eine derartige Argumentation des Arbeitgebers nicht möglich ist. Andererseits wird mit der Feststellung eines Qualifizierungsbedarfs nicht gleichsam die Verpflichtung festgelegt, eine Qualifizierungsmaßnahme durchzuführen. Denn nach Satz 3 der tariflichen Regelung setzt die Festlegung einer Qualifizierungsmaßnahme neben der Feststellung eines individuellen Qualifizierungsbedarfs und der Möglichkeit der Deckung dieses Qualifizierungsbedarfs durch eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme nach der Neuregelung in 2017 außerdem voraus, dass eine Weiterbeschäftigung im Unternehmen auch möglich sein muss. Damit werden über § 2 TVQ keine Anforderungen geschaffen, die im Falle des Arbeitsplatzwegfalls über diejenigen Obliegenheiten hinausgehen, welche vom Arbeitgeber zu erfüllen sind, wenn er eine wirksame betriebsbedingte Kündigung aussprechen will. Die Tarifvertragsparteien haben folglich in einer Protokollnotiz ausdrücklich festgestellt, dass die tarifvertragliche Regelung keinen Einfluss auf die Rechtslage nach Kündigungsschutzgesetz haben soll.

Wie die Qualifizierungsmaßnahme ausgestaltet werden soll, lässt der Tarifvertrag offen. Den Parteien sind insoweit keine Grenzen gesetzt. So ist z.B. nicht geregelt, ob die Weiterbildungsmaßnahme intern oder extern ausgeführt werden soll. Ferner ist ungerichtet, ob die Weiterbildungsmaßnahme **während** oder **außerhalb** der **Arbeitszeit** stattfindet. Es ist zu empfehlen, dass die Parteien eine detaillierte Vereinbarung zu diesen Fragen treffen. In dieser sollte festgelegt werden, wie das Controlling nach Maßnahmenabschluss vollzogen wird.

3. Kosten der Maßnahme; Rückzahlungsklausel

Der Tarifvertrag enthält keine Regelung darüber, wer die Kosten der Qualifizierungsmaßnahme zu tragen hat. Ebenso fehlt es an einer Regelung dazu, ob die Qualifizierungsmaßnahme während oder außerhalb der Arbeitszeit stattzufinden hat. Dies bedeutet, dass diese Fragen **Gegenstand der Vereinbarung** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sein können. Insbesondere bei einer Aufstiegsqualifizierung hat der Arbeitnehmer ein gesteigertes Interesse an der Durchführung der Maßnahme. Dies sollte ihn veranlassen, einer Kostenbeteiligung – und sei es nur in Form des Einbringens von Urlaubstagen für die Qualifizierung – von vornherein offen gegenüber zu stehen. Schließlich zahlt sich die Maßnahme für ihn durch verbesserte Aufstiegschancen unmittelbar aus.

Doch auch bei einer Erhaltungsqualifizierung kann der Arbeitnehmer nicht von vornherein darauf abstellen, dass der Arbeitgeber sämtliche Kosten zu tragen habe. Denn der Arbeitnehmer hat sich vertraglich zur Erbringung bestimmter Aufgaben verpflichtet, so dass es grundsätzlich seine Aufgabe ist, die dafür nötigen Kenntnisse dauerhaft zu erhalten, um seine vertraglichen Pflichten zu erfüllen.

Sofern der Arbeitgeber die Kosten der Qualifizierungsmaßnahme trägt, bleibt es den Arbeitsvertragsparteien unbenommen, eine **Rückzahlungsklausel** bzgl. dieser Kosten für den Fall zu vereinbaren, dass der Arbeitnehmer innerhalb eines begrenzten Zeitraums nach Durchführung der Qualifikationsmaßnahme aus von ihm zu vertretenden Gründen aus dem Unternehmen ausscheidet³. Die Rechtsprechung verlangt, dass der Arbeitnehmer durch die Qualifizierungsmaßnahme einen geldwerten Vorteil erlangt hat. Ist dies der Fall, sind – abhängig von der Dauer der Qualifizierungsmaßnahme – grundsätzlich Referenzzeiträume von bis zu drei Jahren für derartige Rückzahlungsklauseln anerkannt, wobei jedoch für jeden Monat der Erbringung der Arbeitsleistung nach dem Ende der Qualifikationsmaßnahme ein Abschlag von 1/36 vorzunehmen ist.

4. Dokumentation der Bedarfsanalyse

Mit Tarifvereinbarung vom 30. August 2017 wurde – anders als im Tarifvertrag Qualifizierung 2007 – eine Dokumentationspflicht der Bedarfsanalyse festgeschrieben. Diese Dokumentation kann auf unterschiedlichen Wegen erfolgen und ist sowohl analog, als auch digital möglich. Dementsprechend erhält der Angestellte auf Wunsch entweder eine Abschrift oder einen Zugriff auf die betreffende Dokumentation.

³ Vgl. Erfurter Kommentar/Preis, 16. Auflage 2016, § 611 BGB Rdn. 436-448.

II. Bildungscontrolling (Abs. 2)

1. Prüfungspflicht

§ 2 Abs. 2 TVQ legt den Arbeitsvertragsparteien nach Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme eine **Prüfungspflicht** auf. Diese Verpflichtung trifft beide Parteien des Arbeitsvertrages gleichermaßen. Der Arbeitgeber darf sich einer Überprüfung der Zielerreichung nicht verweigern. Der Arbeitnehmer darf sich der Überprüfung nicht entziehen.

Aufgrund dessen, dass die Parteien gemeinsam nur solche Maßnahmen vereinbart haben, die den Qualifizierungsbedarf decken sollen, ist grundsätzlich auch von einer Bedarfsdeckung auszugehen. Dies bedeutet, der Arbeitgeber ist ohne konkrete Anhaltspunkte, die typischerweise von Arbeitnehmerseite vorzutragen wären, nicht verpflichtet, in eigener Initiative positiv die Bedarfsdeckung festzustellen und zu dokumentieren. Wird dem Arbeitgeber jedoch die fehlende Bedarfsdeckung bekannt, so wird er bereits aus Eigeninteresse auf eine weitere Qualifizierung des Arbeitnehmers drängen. Insofern wird die für diesen Fall vereinbarte Prüfungspflicht hinsichtlich erneuter Bedarfsdeckungsmaßnahmen in der Praxis jedenfalls hinsichtlich des „Ob“ unproblematisch bleiben. Bezüglich des „Wie“ der Maßnahmen gelten die Regelungen des Absatzes 1 entsprechend. Die genaue **Ausgestaltung** des Bildungscontrolling sollte idealerweise in der Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien über die Maßnahme selbst getroffen werden. In Betracht kommt z.B. das Ablegen einer Prüfung, sei es in schriftlicher, mündlicher oder elektronischer Form, oder die obligatorische Teilnahme an einem Assessment Center.

Die Tatsache, dass die Tarifvertragsparteien die Überprüfung des Bildungserfolges der Individualarbeitsvertragsphäre (Verhältnis Arbeitgeber – Arbeitnehmer) zugeordnet haben, löst die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG sowie des § 87 Abs. 1 BetrVG aus. Es besteht hinsichtlich der Durchführung des Bildungscontrollings als nachgelagerte Maßnahme zur Bildungsmaßnahme selbst **kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats**. Wird also z.B. im Anschluss an eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme eine Prüfung in elektronischer Form (Test am PC) durchgeführt, so steht dem Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei der Einführung und Anwendung des Tests zu, weil es eine tarifliche Regelung gibt, die ein entsprechendes Controlling vorsieht. Dabei spielt es keine Rolle, ob in der Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien bereits individuell die Art der Prüfung festgelegt wurde. Selbst wenn dies nicht der Fall war und sich die Arbeitsvertragsparteien erst im Anschluss an die Maßnahme die Frage des Bildungscontrollings stellen, bleibt es dabei, dass die Kontrolle der Bedarfsdeckung an sich (dem Grunde nach) tarifvertraglich geregelt ist. Hat der Betriebsrat bereits dem Grunde nach deswegen kein Mitbestimmungsrecht aus § 87 BetrVG, so kann ihm ein solches hinsichtlich der notwendigen Einzelmaßnahmen / Art der Prüfungen erst recht nicht zustehen.

2. Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds

Dem Angestellten wird im Stadium einer nicht oder nicht vollständig zum Erfolg führenden Qualifizierungsmaßnahme die Möglichkeit eröffnet, ein **Mitglied des Betriebsrats hinzuzuziehen**. Für die Handhabung dieses Anspruchs kann auf die Praxis zu den §§ 84 Abs. 1 Satz 2, 83 Abs. 1 Satz 2, 82 Abs. 2 Satz 2 BetrVG⁴ zurückgegriffen werden. Daraus ergibt sich:

Das Betriebsratsmitglied kann bei dem (zweiten) Qualifizierungsgespräch anwesend sein. Die Unterstützungsmöglichkeit des Arbeitnehmers durch ein Betriebsratsmitglied seines Vertrauens dient allein einem Individualinteresse des Arbeitnehmers. Das Betriebsratsmitglied soll auf Wunsch des Arbeitnehmers teilnehmen, um diesem bei der Vorbereitung und Durchführung des Gesprächs beratend zur Seite zu stehen. Zwar gilt allgemein, dass das Betriebsratsmitglied nicht nur als Zeuge des Arbeitnehmers anwesend sein kann, sondern sich auch aktiv am Gespräch beteiligen und Vorschläge unterbreiten darf. Sofern aber Qualifizierungsvorschläge unterbreitet werden, können diese keine Vorschläge des Betriebsrats sein, sondern allenfalls Vorschläge des Arbeitnehmers, die diesem zuvor vom Betriebsrat benannt worden sind. Denn dem Betriebsrat wurde durch den TVQ kein entsprechendes Vorschlagsrecht eingeräumt. Die Auswahl des Betriebsratsmitglieds bleibt grundsätzlich der Entscheidung des Arbeitnehmers überlassen. Allerdings besitzt der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf ein bestimmtes Verhalten des Betriebsratsmitglieds im Rahmen des Gesprächs. Der Arbeitgeber muss die Wahl des Arbeitnehmers hinsichtlich des teilnehmenden Betriebsratsmitglieds akzeptieren.

III. Suspendierte Arbeitsverhältnisse (Abs. 3)

§ 2 Abs. 3 TVQ gewährt auch Arbeitnehmern in Elternzeit und anderen ruhenden Arbeitsverhältnissen den Anspruch auf das Qualifizierungsgespräch. Andere ruhende Arbeitsverhältnisse sind z.B. solche von Arbeitnehmern mit einer Langzeiterkrankung, Wehr- und Zivildienstleistende sowie von Angestellten, die Pflegezeit gemäß § 3 Pflegezeitgesetz in Anspruch nehmen. Lediglich Angestellte in der passiven Altersteilzeitphase besitzen keinen Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch, da diese Arbeitnehmer nicht mehr in das Unternehmen zurückkehren werden, so dass es bereits am Qualifizierungsbedarf fehlt. Im Übrigen wurde in Anlehnung an die bereits geltende Regelung des § 9 Ziffer 4 MTV für Angestellte in Elternzeit vereinbart, dass der Arbeitgeber diese auf Wunsch über bestehende Weiterbildungsangebote informiert.

IV. Förderung von Teilzeitbeschäftigten (Abs. 4)

§ 2 Abs. 4 TVQ entspricht wortgleich der Regelung des § 11 a Ziffer 5 MTV. Insofern wird auf die dortige Kommentierung im Kommentar von HOPFNER⁵ verwiesen.

⁴ Vgl. dazu z.B. Henssler/Willemsen/Kalb/Schrader, 7. Aufl. 2016, § 82 BetrVG Rdn. 16.

⁵ Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft, 9. Auflage, § 11 a MTV Rdn. 14.

§ 3 Bildungsteilzeit

Der/die Angestellte kann zum Zwecke der Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme für die Dauer von mindestens einem Monat und höchstens sechs aufeinanderfolgenden Monaten oder aufgrund individueller Vereinbarung auch länger eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung beantragen. Der Antrag muss schriftlich mit einer Frist von drei 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 sechs Wochen nach Nichtantritt oder Abbruch der Maßnahme die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit.

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

I. Rechtsanspruch auf Bildungsteilzeit (Abs. 1)

Mit Tarifabschluss vom 30. August 2017 wurde – anders als im bisherigen Tarifvertrag Qualifizierung aus dem Jahr 2007 – ein Rechtsanspruch auf sog. „Bildungsteilzeit“ eingeführt. Die Bildungsteilzeit bezieht sich ausschließlich auf Bildungsmaßnahmen gemäß § 1 TVQ (also nicht auf persönliche Weiterbildungsmaßnahmen) und kann höchstens sechs Monate andauern.

1. Voraussetzungen und Inhalt des Anspruchs (Abs. 1 Sätze 1 bis 4)

Der Anspruch der Angestellten auf Bildungsteilzeit bezieht sich auf einen Zeitraum von mindestens einem Monat und höchstens sechs aufeinanderfolgenden Monaten. Eine über das Jahr vorgenommene Stückelung der sechs Monate kommt nach dem Wortlaut der Tarifnorm nicht in Betracht. Dem Arbeitgeber steht es frei, mit dem Angestellten auch eine längere Dauer der Bildungsteilzeit zu vereinbaren.

Für den Anspruch gelten folgende Modalitäten:

- Der Antrag des Arbeitnehmers muss schriftlich mit einer Frist von drei Monaten vor Beginn der Arbeitsreduzierung gestellt werden.
- Die wöchentliche Arbeitszeit während der Bildungsteilzeit muss mindestens 15 Stunden und höchstens 30 Stunden betragen.
- Die Bildungsteilzeit kann nur für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne des § 1 TVQ beantragt werden.

Darunter fallen ausschließlich berufliche Weiterbildungen der Angestellten, die der Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen im Rahmen der jeweiligen Aufgabengebiete dienen sowie Maßnahmen, die die Erfüllung veränderter Anforderungen im jeweiligen Aufgabengebiet ermöglichen oder die Übernahme einer anderen gleichwertigen oder höherwertigen Arbeitsaufgabe für zu besetzende Arbeitsplätze.

Persönliche Weiterbildungen (Psychologiestudium eines Schadenssachbearbeiters, Yoga-Masterausbildung etc.) fallen nicht unter die Regelung.

- Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme (Art, Dauer und Zeitplan) muss mit der Antragstellung schriftlich nachgewiesen werden, um etwaigen Missbrauch auszuschließen.
- Das Arbeitsverhältnis muss länger als 6 Monate bestanden haben.
- Der Arbeitgeber hat keine **dringenden betrieblichen Gründe** gegen die Bildungsteilzeit vorgetragen.

2. Bindung an den Antrag (Abs. 1 Sätze 5 und 6)

Um dem Arbeitgeber Planungssicherheit zu gewährleisten, ist der vom Arbeitgeber genehmigte Antrag auf Bildungsteilzeit grundsätzlich verbindlich. Wird jedoch die Qualifizierungsmaßnahme aus Gründen, die der Angestellte nicht zu vertreten hat, nicht angetreten oder abgebrochen, so kann er nach Ablauf von sechs Wochen nach Nichtantritt oder Abbruch der Maßnahme zu der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit an seinen alten oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückkehren. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber gem. § 241 Abs. 2 BGB unverzüglich über den Nichtantritt oder Abbruch der Qualifizierungsmaßnahme sowie deren Gründe zu informieren.

Werden Angestellte als Vertretungen für in Bildungsteilzeit befindliche Angestellte **befristet** angestellt, empfiehlt es sich, diese Befristungen als sog. Doppelbefristungen „Zeit- und Zweckbefristungen“ (Befristung für die Dauer der Bildungsteilzeit von Mitarbeiter X, längstens bis Datum X) auszugestalten. Sollte die Bildungsteilzeit aus Gründen, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat, nicht angetreten werden, kann das befristete Arbeitsverhältnis mit der Vertretungskraft vorzeitig beendet werden.

II. Verfahren der Geltendmachung (Abs. 2)

Die Anspruchsausgestaltung ist dem Teilzeitanpruch nach BEEG angelehnt. § 3 Abs. 2 TVQ verweist daher auf § 15 Abs. 5 Satz 1 bis 2 und Abs. 7 Satz 1 Nr. 1 bis 4 BEEG. Bevor der Arbeitnehmer seinen Anspruch geltend macht, kann er versuchen, im formlosen Einigungsverfahren gem. § 15 Abs. 5 Satz. 1 bis 2 BEEG sein Anliegen zu erreichen.

Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies **innerhalb von acht Wochen schriftlich begründen**. Die Frist beginnt erst ab dem Zeitpunkt zu laufen, ab dem der Arbeitnehmer einen vollständigen Antrag gestellt hat, in dem alle für die Entscheidung notwendigen Parameter enthalten sind.

Anders als nach BEEG gilt bei fehlender bzw. verfristeter schriftlicher Begründung keine Zustimmungsfiktion mit der Folge, dass die gewünschte Verringerung sowie Verteilung der Arbeitszeit als vereinbart gilt. Der Arbeitnehmer muss in diesen Fällen seinen Anspruch gerichtlich durchzusetzen versuchen. In Anbetracht der zum BEEG höchstrichterlich nicht geklärten Frage, ob der Arbeitgeber mit Gründen, die er bei Ablehnung nicht genannt hat, in einem späteren Prozess präkludiert ist, wird dringend empfohlen, alle maßgebenden Aspekte für die Ablehnung schriftlich kurz zu erläutern (für eine Präklusion: LAG Hessen, Urteil v. 20.12.2012 – 20 Sa 418/12; a.A. LAG Baden-Württemberg, Urteil v. 23.11.2006 – 7 Sa 95/06).

III. Reduzierung der Bezüge (Abs. 3)

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

IV. Ruhen des Anspruchs auf Bildungsteilzeit (Abs. 4)

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. Das bedeutet, dass mit der Stellung des Antrags, unabhängig davon, welches Schicksal der Antrag hat, der tarifliche Anspruch für ein Jahr ruhend gestellt wird. Hierdurch soll das rechtsmissbräuchliche Stellen von Anträgen vermieden werden.

§ 4 Einbeziehung des Betriebsrats

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 Betriebsrats gem. § 96 ff. BetrVG bleiben unberührt.

I. Mitbestimmung in Änderungssituationen (Abs. 1)

1. Allgemeines

§ 4 Abs. 1 TVQ entspricht weitgehend der gesetzlichen Regelung des § 97 Abs. 2 BetrVG. Der Tarifvertrag räumt – ebenso wie die gesetzliche Regelung – dem **Betriebsrat** unter genau definierten Voraussetzungen ein **Mitbestimmungsrecht** ein. Nach der gesetzgeberischen Zielsetzung soll erreicht werden, dass der Betriebsrat nicht erst im Nachhinein durch das Widerspruchsrecht gegen eine Kündigung gemäß § 102 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG, sondern bereits frühzeitig und dadurch präventiv betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer durchsetzen kann, um deren Beschäftigung zu sichern⁶. Die Norm ist vor dem Hintergrund arbeitsförderungsrechtlicher Pflichten der Arbeitsvertragsparteien nach § 2 SGB III⁷ zu sehen, die den Arbeitgebern eine Mitverantwortung für die berufliche Leistungsfähigkeit der bei ihnen Beschäftigten zuweisen und die Arbeitnehmer dazu anhalten, ihre berufliche Leistungsfähigkeit den sich ändernden Anforderungen anzupassen.

⁶ *Engels/Trebinger/Löhr-Steinhaus*, DB 2001, 532, 538.

⁷ § 2 SGB III hat auszugsweise folgenden Wortlaut:

(2) Die Arbeitgeber haben bei ihren Entscheidungen verantwortungsvoll deren Auswirkungen auf die Beschäftigung der Arbeitnehmer und von Arbeitslosen und damit die Inanspruchnahme von Leistungen der Arbeitsförderung einzubeziehen. Sie sollen dabei insbesondere

1. im Rahmen ihrer Mitverantwortung für die Entwicklung der beruflichen Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer zur Anpassung an sich ändernde Anforderungen sorgen,

2. vorrangig durch betriebliche Maßnahmen die Inanspruchnahme von Leistungen der Arbeitsförderung sowie Entlassungen von Arbeitnehmern vermeiden,

3. ...

(3) ...

(4) Die Arbeitnehmer haben bei ihren Entscheidungen verantwortungsvoll deren Auswirkungen auf ihre beruflichen Möglichkeiten einzubeziehen. Sie sollen insbesondere ihre berufliche Leistungsfähigkeit den sich ändernden Anforderungen anpassen.

(5) ...

2. Voraussetzungen

a) Begriff der Maßnahme

Voraussetzung des Mitbestimmungsrechts ist, dass der Arbeitgeber Maßnahmen plant oder durchführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht mehr zur Aufgabenerfüllung ausreichen. Insofern können davon nur Maßnahmen zur Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierung betroffen sein. Denn bei der Erhaltungsqualifizierung fehlt es bereits an einer Tätigkeitsänderung.

Der Begriff der **Maßnahme** ist umfassend zu verstehen. Dies können einerseits neue technische Anforderungen, neue Produktionsanlagen, Produktionsformen, Maschinen, Programme, Software, Arbeit im Internet und alle Formen der Rationalisierung sein, andererseits aber auch personelle Maßnahmen, etwa Versetzungen oder die Zuweisung anderer oder neuer Aufgaben am gleichen Arbeitsplatz, für die ein Qualifikationsbedarf besteht⁸.

b) Tätigkeitsänderung

Die **Tätigkeitsänderung** ist arbeitsplatzbezogen, nicht personenbezogen, zu verstehen. Die Tätigkeitsänderung liegt jedenfalls vor, wenn von einem konkret betroffenen Angestellten neue oder veränderte Arbeitstätigkeiten verlangt werden. Aber auch dann, wenn sich die Tätigkeit einer Gruppe von betroffenen Arbeitnehmern mit Ausnahme eines Arbeitnehmers ändert, greift die Norm ein. Tätigkeitsändernd ist eine Maßnahme, wenn eine **Soll-Analyse** der künftigen Arbeitsaufgaben andere Anforderungen ergibt als die **Ist-Analyse** der bisherigen Arbeitsaufgaben⁹.

c) Nachhaltiges Qualifizierungsdefizit

Eine bloße Tätigkeitsänderung allein ist nicht ausreichend, um das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auszulösen. Vielmehr muss es infolge der Tätigkeitsänderung dazu kommen, dass die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitnehmer zur Aufgabenerfüllung nicht mehr ausreichen (sog. nachhaltiges Qualifizierungsdefizit). Dies ist nicht erst dann erfüllt, wenn die Arbeitnehmer von einer personen- oder betriebsbedingten Kündigung bedroht sind, sondern bereits dann, wenn der Arbeitnehmer qualifikationsbedingt Schwierigkeiten hat, die vertragsgemäß geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, ohne dass dies bereits kündigungsrechtliche Relevanz hat.

⁸ Däubler/Kittner/Klebe/Buschmann, BetrVG, 14. Auflage 2014, § 97 Rdn. 10 ff.

⁹ Fitting, BetrVG, 28. Auflage 2016, § 97 Rdn. 14.

Änderungen, die nur einen geringen Einfluss auf die Art und Weise der künftigen Erledigung der individuellen Arbeitsaufgabe haben und denen deshalb bereits im Rahmen der Unterweisung nach § 81 Abs. 1 BetrVG genügt werden kann, lösen das Mitbestimmungsrecht nicht aus¹⁰. Andererseits darf das Qualifikationsdefizit auch nicht so umfassend sein, dass es wegen seiner zeitlichen Dauer und/oder seiner Inhalte nur durch eine außerbetriebliche Bildungsmaßnahme (Ausbildung zum Facharbeiter, Studium) beseitigt werden könnte. Denn § 4 Abs. 1 TVQ ist auf eine betriebliche Berufsbildung und zudem gemäß § 1 Abs. 1 noch auf den hier betroffenen Bereich der Anpassungs- oder Aufstiegsqualifizierung beschränkt.

Dem **Arbeitgeber** steht hinsichtlich der Frage, ob die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitnehmer zur Aufgabenerfüllung nicht mehr ausreichen, ein **Beurteilungsspielraum** zu. Der Betriebsrat hingegen kann für sich keinen solchen Beurteilungsspielraum in Anspruch nehmen. Dies bedeutet, dass sich – auf der tariflichen Ebene – kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ergibt, sofern der Arbeitgeber im Rahmen seines Beurteilungsspielraums zu dem vertretbaren Ergebnis gelangt, dass die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitnehmer zur Aufgabenerfüllung noch ausreichen. Allerdings ergibt sich aus § 4 Abs. 2 TVQ, dass die Rechte des Betriebsrats gemäß §§ 96 ff. BetrVG unberührt bleiben. Im Rahmen des § 97 Abs. 2 BetrVG – also auf betrieblicher Ebene – ergibt sich abweichend von der tariflichen Regelung nun jedoch, dass bei einer entgegenstehenden Ansicht des Betriebsrats (der also von nicht ausreichenden Kenntnissen der Arbeitnehmer ausgeht) das Einigungsstellenverfahren durchzuführen ist.

II. Gesetzliche Rechte des Betriebsrats (Abs. 2)

§ 4 Abs. 2 TVQ stellt lediglich deklaratorisch fest, dass die Rechte des Betriebsrats, wie sie sich aus den §§ 96 ff. BetrVG ergeben, durch diesen Tarifvertrag unberührt bleiben. Dies gilt insbesondere für § 97 Abs. 2 BetrVG. Durch § 4 Abs. 1 TVQ werden zwar – wie aufgezeigt wurde – teilweise abweichende Ergebnisse erzielt, dies kann aus rechtlichen Gründen aber nicht zu einer Einschränkung des Betriebsverfassungsrechts führen.

¹⁰ Franzen NZA 2001, 865 (867).

§ 5 Abweichende Regelungen

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

Mit dieser Norm wird der Tarifvertrag insgesamt für die betriebliche Gestaltung geöffnet. Der § 5 TVQ sieht keine Begrenzung der betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten vor. Dies bedeutet, dass der Vorrang des Tarifvertrages vor Betriebsvereinbarungen gemäß § 77 BetrVG durch § 5 TVQ für den betroffenen Qualifizierungsbereich aufgehoben wird. Es ist aber an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass allein die Möglichkeit der Abweichung vom Tarifvertrag durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung nicht bewirkt, dass die Regelungssperre des § 77 BetrVG (bzw. des § 87 Abs. 1 Eingangssatz) automatisch aufgehoben wird und deshalb dem Betriebsrat z.B. beim Bildungscontrolling ein Mitbestimmungsrecht zustünde; letzteres ist nicht der Fall. Vielmehr müssten erst diesbezügliche freiwillige Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

Die Öffnung in § 5 TVQ bezieht sich nicht nur auf günstigere Regelungen, sondern auf abweichende Betriebsvereinbarungen jeder Art. Die Betriebsvereinbarungen dürfen also auch ungünstigere Regeln als der TVQ enthalten. Insoweit wird der Tarifvertrag auch nach unten geöffnet und daher – ausschließlich bezogen auf abweichende Regelungen durch Betriebsvereinbarungen – das Günstigkeitsprinzip gemäß § 4 Abs. 3 TVG aufgehoben. **Einzelvertragliche Abweichungen** sind gemäß § 4 Abs. 3 TVG nur wirksam, wenn sie günstiger als die tarifliche Regelung sind.

§ 5 TVQ öffnet den Tarifvertrag nur für **freiwillige Betriebsvereinbarungen**. Dies sind solche Betriebsvereinbarungen (§ 88 BetrVG), die ohne den Druck eines Mitbestimmungsrechts abgeschlossen werden¹¹. Dies bedeutet, dass weder der Arbeitgeber noch der Betriebsrat den Abschluss einer solchen Betriebsvereinbarung über eine Einigungsstelle erzwingen können. Allerdings bestünde gemäß § 76 Abs. 6 BetrVG die Möglichkeit, die Einigungsstelle freiwillig einzuschalten.

¹¹ ErfK/Kania § 77 BetrVG Rdn. 12.

§ 6 Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2018 in Kraft. Er endet mit Ablauf des 31.12.2022 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.

I. Befristung

Der Tarifvertrag zur Qualifizierung wurde für fünf Jahre befristet abgeschlossen. Der Tarifvertrag endet daher ohne jegliche rechtsgestaltende Erklärung (einer) der Tarifvertragsparteien zum 31.12.2022.

II. Kündigungsmöglichkeit

Unabhängig von dem automatischen Auslaufen des Tarifvertrages wurde den Tarifvertragsparteien eine Kündigungsmöglichkeit eingeräumt. Zum Ende eines Kalenderjahres ist der Tarifvertrag unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten schriftlich kündbar. Erstmals ist dies jedoch zum 31.12.2019 möglich.