

Tarifvertrag

**zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textilindustrie und der Bekleidungsindustrie nach Ziffer 4 des Textil-Bekleidungs-Bündnisses für Beschäftigung und Ausbildung 1997 vom 17.01.1997 (Bündnis 97)
in der Fassung vom 12. Oktober 2004**

Zwischen dem

Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie e.V. Eschborn

in Vollmacht für seine nachstehenden Mitgliedsverbände:

- Verband der Rheinischen Textilindustrie, Wuppertal
- Verband der Nord-Westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie e.V., Münster
- Verband der Textil- und Bekleidungsindustrie von Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland e.V., Neustadt
- Verband der Südwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie -Südwesttextil e.V., Stuttgart, einschließlich der Fachvereinigung Wirkerei-Strickerei Albstadt e.V., Albstadt
- Verband der Bayerischen Textil- und Bekleidungsindustrie e.V., München
- Verband der Textil- und Bekleidungsindustrie Berlin und Brandenburg e. V.
- Arbeitgeberverband der Bekleidungsindustrie Aschaffenburg und Unterfranken e.V., Aschaffenburg
- Gesamtvereinigung Bekleidungsindustrie Niedersachsen und Bremen e.V., Oldenburg

einerseits

und der IG Metall Vorstand, Frankfurt

andererseits

wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

Zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung können den Beschäftigten der Textil- und Bekleidungsindustrie Zuschüsse gewährt werden. Für die Förderung gelten die nachfolgenden Bestimmungen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

Räumlich: Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, alte Bundesländer, einschließlich Berlin (West).

Fachlich: Für alle zur Textilindustrie gehörenden Betriebe und für alle zur Bekleidungsindustrie gehörenden Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen.

Persönlich: Für alle Arbeitnehmer und Auszubildenden mit Ausnahme des unter den Geltungsbereich des Heimarbeitsgesetzes fallenden Personenkreises.

Ausgenommen sind:

- a) gesetzliche Vertreter juristischer Personen und leitende Angestellte im Sinne von § 5 Absatz 3 BetrVG,
- b) außertarifliche Angestellte im Sinne der regionalen Tarifverträge.

§ 2 Zweck

Zweck dieses Tarifvertrages ist die Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten in der Textil- und Bekleidungsindustrie.

Die in der Anlage aufgeführten, für die Förderung geeigneten Maßnahmen sind Richtbeispiele.

§ 3 Paritätische Kommission

- 1) Die IG Metall, Vorstand, und der Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie e.V. - Arbeitgeberverband, bilden eine paritätische Kommission, bestehend aus je vier Vertretern des Gesamtverbandes der deutschen Textil- und Modeindustrie e.V. und der IG Metall. Sie können für ihre ordentlichen Vertreter eine gleiche Zahl von Stellvertretern benennen, die teilnehmen können, aber nur im Falle der Verhinderung von ordentlichen Vertretern an deren Stelle stimmberechtigt sind.
- 2) Die paritätische Kommission wählt aus ihrer Mitte einen alternierenden Vorsitzenden und dessen Stellvertreter. Der Amtswechsel zwischen dem Vorsitzenden und seinem Stellvertreter erfolgt jeweils zum 01.06. eines Jahres.
- 3) Der Vorsitzende, bei seiner Verhinderung der stellvertretende Vorsitzende, lädt zu den Kommissionssitzungen ein und leitet diese. Die Einladung kann schriftlich oder mündlich und soll mit einer Frist von mindestens 14 Tagen, in

eiligen Fällen von mindestens 7 Tagen, erfolgen. Eine Sitzung muss einberufen werden, wenn die Arbeitgeber- oder die Arbeitnehmerseite dies verlangt.

- 4) Der paritätischen Kommission obliegt die Festlegung der Förderbedingungen, die Auswahl der zu fördernden Maßnahmen, die Entscheidung über die Zuschusszahlungen sowie auf Antrag einer der Vertragschließenden auch die Auswahl der zu fördernden Personen. Die vorgenannten Entscheidungen der paritätischen Kommission setzen Übereinstimmung zwischen den Mitgliedern der paritätischen Kommission voraus. Eine Abstimmung im schriftlichen Verfahren ist zulässig. Die paritätische Kommission kann sich eine Geschäftsordnung geben.
- 5) Die paritätische Kommission ist an Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien und weitere Festlegungen der IG Metall und des Gesamtverbandes der deutschen Textil- und Modeindustrie e.V. gebunden.

§ 4 Bildungsbeitrag

- 1) Der Arbeitgeber hat zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung einen Bildungsbeitrag abzuführen. Dieser beträgt im Jahr 2005 10,00 € und ab dem Jahr 2006 12,50 €.
- 2) Der Bildungsbeitrag ist für jeden Arbeitnehmer und Auszubildenden abzuführen, dem im Kalenderjahr ein zusätzliches Urlaubsgeld gezahlt wird und der am 30.06. des jeweiligen Jahres dem Betrieb angehört.
Für Teilzeitbeschäftigte ist ein anteiliger Bildungsbeitrag abzuführen. Statt einer anteiligen Berechnung für Teilzeitbeschäftigte kann der Arbeitgeber die Abführung einer Pauschale von 10,00 € bzw. 12,50 € ab 2006 für Beschäftigte mit einer Arbeitszeit von mehr als 19 Stunden pro Woche und von 5,00 € bzw. 6,25 € ab 2006, für die übrigen Beschäftigten wählen.
- 3) Mit Entgegennahme bzw. Einzug des Bildungsbeitrages und Auszahlung der Zuschüsse wird der Verein zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung, Aschaffenburg (Verein) beauftragt. Die ihm hierbei entstehenden Verwaltungskosten werden auf Nachweis auf den Bildungsbeitrag erstattet. Der Verein unterliegt der Aufsicht der IG Metall und des Gesamtverbandes der deutschen Textil- und Modeindustrie e.V., die diese Aufgabe auf die paritätische Kommission übertragen können.
- 4) Der Verein erstellt einen Erhebungsbogen zur Ermittlung der zur Berechnung des Bildungsbeitrages erforderlichen Daten, der von den Landes- und Arbeitgeberverbänden an ihre Mitgliedsfirmen nebst Erläuterungen zur Ausfüllung sowie zur Ermittlung und Abführung des Bildungsbeitrages weitergeleitet wird. Die Landes- und Arbeitgeberverbände melden die Zahl der versandten Erhebungsbögen jährlich an den Verein.

- 5) Die Arbeitgeber übersenden den von ihnen ausgefüllten Erhebungsbogen bis zum 31.07. des jeweiligen Jahres an den Verein und führen den sich daraus ergebenden Bildungsbeitrag bis zum 15.08. des jeweiligen Jahres an den Verein ab.
- 6) In Zweifelsfällen, insbesondere im Hinblick auf Meldung und Zahlung, setzt sich der Verein bzw. die paritätische Kommission mit dem jeweiligen Landes- bzw. Arbeitgeberverband ins Benehmen.
- 7) Es wird davon ausgegangen, dass die Bildungsbeiträge von den Unternehmen steuerfrei abgeführt werden können. Sollte dies wider Erwarten nicht der Fall sein, so können die zu zahlenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitnehmeranteile) auf die Bildungsbeiträge in Anrechnung gebracht werden.

§ 5 Förderung

- 1) Vorrangig gefördert werden sollen Bildungsmaßnahmen mit einer Dauer bis zu einer Woche.
- 2) Förderungswürdig sind die Kosten der Bildungsmaßnahme. Reisekosten sowie Kosten für Verpflegung und erforderliche auswärtige Unterbringung sind im Rahmen der steuerlichen Grundsätze ebenfalls förderungswürdig. Die paritätische Kommission kann Ausnahmen hiervon beschließen, soweit dies angemessen erscheint. Ausgenommen von der Förderung sind Lohn- und Gehaltersatzleistungen und Ausbildungsvergütungen.
- 3) Vorschlagsberechtigt sind die IG Metall und der Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie e.V.. Das Vorschlagsrecht für die Förderung steht je zur Hälfte der Arbeitgeberseite und der Arbeitnehmerseite zu (Ziffer 4 Buchst. c des Bündnisses 97).
- 4) Soweit eine Förderung aus öffentlichen Mitteln möglich ist, muss diese vorrangig in Anspruch genommen werden.
- 5) Ein Rechtsanspruch auf Förderung besteht nicht.

§ 6 Freistellung

- 1) Soweit eine nach § 5 geförderte Bildungsmaßnahme eine Freistellung von der Arbeit erfordert, erfolgt diese bis zu einer Woche im Kalenderjahr ohne Verdienstminderung. Der Antragsteller hat vorher die Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen. Kommt eine Übereinkunft nicht zustande, so sind die

jeweiligen Landes- bzw. Arbeitgeberverbände und die IG Metall-Bezirksleitungen einzuschalten.

- 2) Unabhängig von Absatz 1) kann der Arbeitgeber die Freistellung ablehnen, soweit er bereits zwei Prozent der Arbeitnehmer seines Betriebes in dem Kalenderjahr nach dieser Regelung freigestellt hat.
- 3) Soweit der Arbeitnehmer einen Freistellungsanspruch aufgrund einer anderen Rechtsvorschrift, z. B. aufgrund eines Bildungsurlaubsgesetzes hat, ist diese für die Freistellung vorrangig maßgebend.

§ 7

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für die Abführung des Bildungsbeitrages sowie die Ansprüche auf Zahlung von Förderzuschüssen ist Aschaffenburg.

§ 8

Inkrafttreten und Geltungsdauer

- 1) Dieser Tarifvertrag ist mit dem 01.06.1997 in Kraft getreten. Er gilt ab 01.01.2005 in dieser Fassung. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31.12.2006, gekündigt werden.

Niedernhausen, den 12.10.2004

Gesamtverband der deutschen
Textil- und Modeindustrie e.V.
Eschborn

IG Metall Vorstand
Frankfurt/Main

Protokollnotiz

zum

Tarifvertrag

**zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der
Textilindustrie und der Bekleidungsindustrie nach Ziffer 4 des Textil-
Bekleidungs-Bündnisses**

für Beschäftigung und Ausbildung 1997

vom 17.01.1997 (Bündnis 97)

in der Fassung vom 12.10.2004

zwischen

dem Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie e.V., Eschborn

und der IG Metall, Vorstand, Frankfurt.

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Bestimmungen der gemeinnützigen Einrichtung, der verbleibende Fördermittel zu spenden sind, der IG Metall zusteht, falls es zu keiner Verständigung zwischen den Tarifvertragsparteien kommt.

Niedernhausen, den 12.10.2004

Gesamtverband der deutschen
Textil- und Modeindustrie e.V.
Eschborn

IG Metall Vorstand
Frankfurt/Main

Anlage
zum Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und
Weiterbildung der Beschäftigten der Textilindustrie und der
Bekleidungsindustrie vom 17.01.1997

Themenstellungen von zur Förderung geeigneten Maßnahmen
(Richtbeispiele gemäß § 2)

1. Neue Technologien

- Textiltechnik und Textilveredlung (Verfahren und Methoden)
- Textilchemie
- Bekleidungstechnik/Maschinenteknik
- Schnittgestaltung (Verfahren und Methoden)

2. Neue Formen der Arbeitsorganisation

- Gruppenarbeit – Moderation von Teams
- Arbeitsvorbereitung
- Organisationsentwicklung
- Teleworking
- Lean Management
- Lean Production

3. Qualitätsmanagement

- Qualitätsaudit
- Qualitätsförderung
- Qualitätsbewußtes Handeln
- Qualitätsbeauftragter/Qualitätsauditor
- Qualitätszirkel
- FMEA-Methode
- Qualitäts- und Fehlerkosten
- QM-Handbuch

4. Umweltschutz, Umweltrecht und Energie

- Umweltmedien, z. B. Wasser, Luft, Boden
- Ökoaudit, Umweltmanagement
- Ökobilanz
- Ökocontrolling
- Abfallrecht (Kreislaufwirtschaftsgesetz)
- Gefahrgut
- Energiewirtschaft und rationelle Energienutzung

- 5. Personalwesen, Personalentwicklung und –planung**
 - Personalführung/Führungskompetenz, Mitarbeitermotivation
 - Personalentwicklung
 - Mitarbeiter suchen, auswählen, beurteilen
 - Deutsches und internationales Arbeitsrecht
 - Zeitmanagement
 - Fehlzeitenanalyse
 - Arbeitszeitmodelle, Arbeitszeitgestaltung
 - Entgeltfindungssysteme
 - Führungsaufgaben und Kostenverantwortung
 - Frauen als Führungskräfte

- 6. Arbeits- und Gesundheitsschutz**
 - Arbeitsschutz/Arbeitsmedizin
 - Arbeitssicherheit
 - Unfallschutz
 - Sicherheitsprävention
 - Umgang mit Chemikalien und gefährlichen Arbeitsstoffen
 - Gefährdungsanalyse
 - vorbeugender Gesundheitsschutz

- 7. Ausbildung/Weiterbildung/Fortbildung/Exkursionen**
 - Ausbilderschulung,
z. B. Pädagogik für Ausbilder/innen,
Vermitteln von Schlüsselqualifikationen
 - Industriemeisterlehrgänge
 - kaufmännische Fortbildung
 - Einführung neuer Technologien
 - Neue Lehr- und Lernmethoden

- 8. Soziale Kompetenzen**
 - Kommunikation und Arbeitstechniken
 - Moderationstraining
 - Verhandlungsführung
 - Konfliktbewältigung
 - Persönlichkeitsentwicklung und –training
 - Führungstraining

- 9. Europäisierung – Globalisierung**
 - Fremdsprachen
 - Europäisches Recht, internationales Recht
 - interkulturelle Kompetenz
 - betriebliche Reintegration

- 10. Fertigung und Produktion**
 - Arbeitswissenschaft
 - Transport
 - Verfahren und Maschinen
 - DV-Einsatz in der Produktion (PPS, BDE)
 - Wartung
 - Vorbeugende Maßnahmen
 - Textiltechnik für Instandhalter

- 11. Meß- und Prüftechnik**
 - Umweltfreundliche Textilien, Verfahren und Methoden
 - Normen, DIN, EN, ISO-Vorschriften
 - Zertifizierungsfragen
 - Textilprüfungen

- 12. Gestaltung und Design**
 - CAD-Systeme
 - Musterschutz

- 13. Logistik**
 - Beschaffungslogistik
 - Transportlogistik
 - Distributionslogistik
 - Ganzheitliche Logistik

- 14. Betriebliche Organisation**
 - Qualitätswesen
 - Umweltmanagement
 - Arbeitsplatzgestaltung
 - Daten- und Zeitermittlung
 - Produktionsplanung und –steuerung
 - Materialwirtschaft und Logistik
 - Dokumentation

- 15. Datenverarbeitung/Informatik/Prozeßleitsysteme**
 - Netzwerkmanagement
 - Betriebssysteme im Vergleich
 - DV-Organisation
 - Anwender-Software
 - Nutzung von Datenbanken
 - Programmiersprachen
 - Telekommunikation
 - SPS-Programmierung
 - Workgroup-Computing
 - CAD/CAM-Systeme
 - EDI

16. Informations- und Kommunikationstechnologie

- Prognosemodelle
- Simulationstechnologien
- Virtuelles Unternehmen
- Internet/Intranet
- Multimedia
- POS-Systeme

17. Betriebswirtschaft

- Finanz- und Rechnungswesen
- Beschaffung/Einkauf/Zollfragen
- Marketing und Verkauf, Absatzwirtschaft, Materialwirtschaft
- Sekretariat
- Controlling/Kostenrechnung und -planung
- Neue Formen der Arbeitsorganisation
- Projektmanagement

18. Betriebswirtschaft für Nichtkaufleute

- Marketing
- Wirtschafts-, Steuerrecht
- Kaufmännisches Wissen
- Kundenorientierung
- Kostenrechnung/Kostenmanagement
- Controlling

19. Technik für Kaufleute

- Angebotskalkulation
- Weiterbildung zum Technischen Textilkaufmann
- Textil- und Bekleidungstechnik für kaufmännische Auszubildende

20. Rechts- und Steuerfragen

- Musterschutz und gewerbliche Schutzrechte
- Zoll- und Außenwirtschaftsfragen
- Deutsches und internationales Wirtschaftsrecht
- Allgemeine Rechts- und Steuerfragen