

**TARIFVERTRAG
ZUR
BERUFSBEZOGENEN WEITERBILDUNG**

abgeschlossen zwischen dem

Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg

und der

Christlichen Gewerkschaft Metall

gültig ab 01.01.2026

**Tarifvertrag
zur berufsbezogenen Weiterbildung
für Arbeitnehmer in den SHK-Handwerken**

Inhalt	Seite
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Begriffsbestimmung	3
§ 3 Weiterbildungspflicht	3
§ 4 Weiterbildungsvolumen	3
§ 5 Kosten der Weiterbildung	4
§ 6 Beratungs- und Mitbestimmungsrecht	4
§ 7 Betriebliche Bildungsmaßnahmen	4
§ 8 Nachweis	4
§ 9 Nichterfüllung der Weiterbildungspflicht	4
§ 10 Inkrafttreten und Kündbarkeit	5

Tarifvertrag zur berufsbezogenen Weiterbildung für Arbeitnehmer in den SHK-Handwerken

Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen, die in diesem Tarifvertrag und seinen Anlagen in der männlichen Sprachform gebraucht werden, gelten auch in der entsprechenden weiblichen Sprachform.

§ 1 Geltungsbereich

1. **Räumlich:** Für Betriebe mit Betriebssitz im Land Brandenburg.
2. **Fachlich:** Für alle dem Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg angehörenden Betriebe und Nebenbetriebe der SHK-Handwerke.
3. **Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer (gewerbliche Arbeitnehmer bzw. Angestellte), die nicht in einem Ausbildungsverhältnis stehen und die nicht in betrieblichen Funktionen tätig sind, deren Vergütung um mehr als 20 % den Tarifansatz der höchsten Entgeltgruppe überschreitet.
4. **Gemeinsame Erklärung:** Erforderliche Entscheidungen über Betriebsvereinbarungen oder sonstige Mitbestimmungen des Betriebsrates werden in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffen.

§ 2 Begriffsbestimmung

Berufsbezogene Weiterbildung im Sinne dieses Tarifvertrages - nachstehend kurz „Weiterbildung“ genannt - sind betriebliche, außer- und überbetriebliche Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung der beruflichen Qualifikationen der Arbeitnehmer.

Protokollnotiz:

Als berufsbezogene Weiterbildung gelten nicht, z. B. Erste-Hilfe-Kurse, Kurse der Berufsgenossenschaft und Wiederholungsprüfungen.

§ 3 Weiterbildungspflicht

Arbeitgeber im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages sind verpflichtet, den bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmern berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen anzubieten. Ein Individualanspruch einzelner Arbeitnehmer auf Angebot und Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen entsteht hierdurch mit Ausnahme der Regelung gemäß § 9 Absatz 2 nicht.

Die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ist für die Arbeitnehmer freiwillig. Den Arbeitnehmern dürfen durch die Nichtteilnahme an einer Maßnahme keine Nachteile entstehen, insbesondere darf den Arbeitnehmern keine Verpflichtung zur Weiterführung des Arbeitsverhältnisses auferlegt werden.

Unbeschadet der vorstehenden Regelung ist jeder Arbeitnehmer verpflichtet, seine Kenntnisse und Fertigkeiten zur Erfüllung der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit selbst auf dem jeweils aktuellen Stand zu halten. Diese Kenntnisse sind dem Arbeitgeber auf Verlangen nachzuweisen. Sie sind bei der tariflichen Eingruppierung des Arbeitnehmers heranzuziehen.

§ 4 Weiterbildungsvolumen

1. Das anzubietende Zeitvolumen für Weiterbildungsmaßnahmen beträgt acht Stunden pro Kalenderjahr und Arbeitnehmer. Im Kalenderjahr wird der Arbeitnehmer mit maximal 8 Stunden beteiligt, wenn zuvor mindestens 8 Stunden vom Betrieb getragen wurden. Das Zeitvolumen (ZV) wird wie folgt ermittelt:

$$\frac{\text{Summe der jeweils am Monatsende} \\ \text{im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer}}{12} * 8 = ZV$$

2. Für gewährte Weiterbildungsmaßnahmen gilt die tägliche gleichmäßige Arbeitszeit (vgl. § 2 Ziffer 2 Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitszeit). An Weiterbildungstagen erfolgt kein Ansammeln oder Verbrauch von Freischichten.
3. Weiterbildungszeit ist nur die tatsächliche Dauer der Maßnahmen einschließlich Pausenzeiten. Reise- und Übernachtungszeiten bleiben unberücksichtigt.

4. Eine Übertragung nicht verbrauchter Weiterbildungszeit auf das folgende Kalenderjahr ist grundsätzlich ausgeschlossen. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen im vorgeschriebenen Umfang (vgl. auch §§ 7, 8 und 9) angeboten hat.

Protokollnotiz:

Muss der Arbeitgeber gemäß gesetzlicher Bestimmungen, die nach Abschluss des Tarifvertrages in Kraft gesetzt werden, Weiterbildungsmaßnahmen auf seine Kosten durchführen, verpflichten sich in diesem Falle die Tarifvertragsparteien, mit Inkrafttreten der gesetzlichen oder behördlichen Bestimmungen auf Antrag einer Seite Verhandlungen über die Höhe des Volumens aufzunehmen, ohne dass dazu der Tarifvertrag gekündigt werden muss.

§ 5 Kosten der Weiterbildung

1. Soweit Weiterbildungsmaßnahmen in die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit fallen, sind die Teilnehmer unter Fortzahlung des Gehaltes/Lohnes von der Arbeit freizustellen (Lohnausfallprinzip).
2. Der Arbeitgeber trägt die erforderlichen Sachkosten der Fortbildungsmaßnahme (Lehr- und Lernmittel, Kursgebühren) sowie die notwendigen Reisekosten im Rahmen der jeweils geltenden steuerrechtlichen Vorschriften.
3. Weiterbildungsmaßnahmen mit Fortbildungskosten von mehr als 1.500,00 Euro werden vom Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Abschluss oder Abbruch der Maßnahme im ersten Jahr 100%, im zweiten Jahr 50%, im dritten Jahr 30% erstattet. Voraussetzung hierfür ist, dass der Arbeitgeber eine zertifizierte Bildungseinrichtung mit der Maßnahme beauftragt hat und vor Beginn der Maßnahme eine Weiterbildungsvereinbarung mit dem Arbeitnehmer geschlossen wurde. Die Rückzahlungspflicht entfällt, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ohne Verschulden des Arbeitnehmers erfolgt.

§ 6 Beratungs- und Mitbestimmungsrecht

1. Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, hat dieser die sich aus den §§ 96-98 BetrVG ergebenden Beratungs- und Mitbestimmungsrechte bei der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen.
2. Kommt es zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu keiner Einigung, so ist die tarifliche Gütestelle anzurufen. Wegen des Verfahrens gilt § 16 Mantel-Tarifvertrag entsprechend.
3. Kommt eine Einigung gemäß Absatz 2 nicht zustande, entscheidet gemäß § 76 BetrVG die Einigungsstelle. Die Einigungsstelle kann von jeder Betriebspartei angerufen werden.

§ 7 Betriebliche Bildungsmaßnahmen

Der Arbeitgeber hat jährlich ein Weiterbildungsangebot zu erstellen und den Arbeitnehmern in geeigneter Weise bekanntzugeben.

§ 8 Nachweis

1. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat nach Ablauf eines jeden Jahres einen Nachweis über die durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen vorzulegen.
2. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, hat der Arbeitgeber dem einzelnen Arbeitnehmer auf Befragen in die Aufzeichnungen über durchgeföhrte Weiterbildungsmaßnahmen Einsicht zu gewähren.

§ 9 Nichterfüllung der Weiterbildungspflicht

1. Bietet der Arbeitgeber den Arbeitnehmern bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres Weiterbildungsmaßnahmen nicht oder nicht in ausreichendem Umfang an, verpflichtet sich die Innung, ihre Mitgliedsbetriebe zur Einhaltung dieses Tarifvertrages anzuhalten.
2. Kommt der Arbeitgeber seiner Verpflichtung auch dann nicht nach, erwirbt der Arbeitnehmer nach Ablauf einer Nachfrist von drei Monaten für das vorangegangene Jahr einen Individualanspruch auf Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen.
3. Der Umfang des individuellen Weiterbildungsvolumens richtet sich nach den vom Arbeitgeber für das Vorjahr nicht angebotenen Maßnahmen.

§ 10 Inkrafttreten und Kündbarkeit

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.01.2026 in Kraft und kann mit 3monatiger Frist zum Monatsende, erstmals zum 30.09.2027, gekündigt werden.

Potsdam, den 01.12.2025



CHRISTLICHE GEWERKSCHAFT METALL
– Landesverband Berlin Brandenburg –

im Auftrag und im Namen des Hauptvorstandes der CGM



Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima
Land Brandenburg
(Landesinnungsverband)



Fachverband
Sanitär Heizung Klempner Klima
Land Brandenburg
Am Neuen Markt 11, 14467 Potsdam
Tel.: 0331 / 7 47 04-0
Fax: 0331 / 7 47 04-99