Die Airbus Operations GmbH und der Gesamtbetriebsrat der Airbus Operations GmbH vereinbaren nachstehende

# Gesamtbetriebsvereinbarung über das Airbus-Pilotprogramm „Meisterinnenförderprogramm“

## Präambel

Die vorliegende Betriebsvereinbarung regelt die Durchführung des Airbus-Pilotprogramms „Meisterinnenförderprogramm“ an den Standorten Hamburg, Bremen, Buxtehude und Stade. Die Anzahl der zu vergebenden Förderplätze wird dabei durch das Unternehmen festgelegt.

Die personalpolitische Zielsetzung dieser Personalentwicklungsmaßnahme, die von den Betriebsparteien gemeinsam gefördert wird, besteht einerseits darin, Frauen auf ihrem Weg zu einer Führungsposition im gewerblichen Bereich zu unterstützen und dadurch die Vielfalt im Betrieb zu fördern, und andererseits den Teilnehmerinnen eine (berufliche) Entwicklungschance zu bieten. Bestehende Nachteile beim Zugang zu Führungspositionen sollen für Mitarbeiterinnen verhindert oder ausgeglichen werden.

Die Pilotphase dient der Überprüfung der Erreichung der Zielsetzung sowie eines weiteren Veränderungsbedarfes der vorliegenden Vereinbarung für eine mögliche unbefristete Gesamtbetriebsvereinbarung.

Den Betriebsparteien ist bewusst, dass aktuell ein betrieblicher Bedarf an Industriemeistern nicht besteht, gesonderte Meisterstellen nicht geschaffen werden können und entsprechend ein Anspruch auf Beschäftigung auf einer Meisterstelle nach erfolgreich abgeschlossener Teilnahme an der Meisterschule nicht gegeben ist.

Die Betriebsparteien stimmen überein, dass die Betreuung durch die Führungskräfte ein wesentliches Element für das Gelingen der Maßnahme ist.

## 1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen der Standorte der Airbus Operations GmbH.

## 2. Inhalt des Programms

Im Rahmen des Pilotprogramms „Meisterinnenförderprogramm“ werden die Teilnehmerinnen unterstützt, die IHK-zertifizierte Qualifikation der Industriemeisterin zu erlangen. Die Auswahl einer geeigneten Meisterschule und der entsprechenden Fachrichtung obliegt der Teilnehmerin, wobei der zuständige Personalbereich bei der Suche unterstützt.

Zusätzlich werden folgende begleitende Maßnahmen durch das Unternehmen für die Teilnehmerinnen angeboten:

- Drei zweitägige Trainingsmodule zu Sozial- und Führungskompetenz
- Zwei halbtägige Teamcoachings mit kollegialer Beratung
- Eine zweiwöchige Hospitation bei einer Führungskraft im operativen Bereich
- Mentoring durch Führungskräfte, vorzugsweise aus Produktions- bzw. produktionsnahen Bereichen.

Die begleitenden Maßnahmen finden innerhalb der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Schulzeiten statt.

## 3. Kostentragung

Die Kosten für die Qualifizierung, einschließlich der Kosten für die Meisterschule, trägt die Airbus Operations GmbH. 50% der auf die Meisterschule entfallenden Arbeitszeit trägt der Arbeitgeber, wobei Unterrichtsstunden als Arbeitsstunden gerechnet werden.

## 4 Bewerbungsverfahren und Auswahl der Teilnehmerinnen

Zugangsvoraussetzungen, Inhalt und Ablauf des Auswahlverfahrens werden zwischen den Betriebsparteien vereinbart.

### 4.1 Bewerbung

Mitarbeiterinnen, die sich für das Programm interessieren, werden durch Aushänge, Informationsveranstaltungen u.ä. informiert. Sie können sich nach Durchführung der entsprechenden Informationsveranstaltungen für die Förderung bewerben.

Zugangsvoraussetzungen für die Bewerbung sind eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem Metall- oder technisch orientierten Beruf. Zu Beginn der Maßnahme muss eine mindestens zwölfmonatige unbefristete Anstellung als Facharbeiterin bei der Airbus Operations GmbH bestehen und die Bewerberin muss mindestens 2 Jahre Berufserfahrung vorweisen.

Die Bewerbung muss in schriftlicher Form erfolgen und wird gemäß den zwischen den Betriebsparteien vereinbarten Kriterien formal und inhaltlich geprüft. Sind die Kriterien erfüllt, wird die Kandidatin zu Auswahltagen eingeladen. Sind die Kriterien nicht erfüllt, erfolgt eine schriftliche Absage mit entsprechender Begründung.

### 4.2 Auswahltage

Die Betriebsparteien stimmen überein, ein transparentes Auswahlverfahren durchzuführen, um allen Beteiligten die Nachvollziehbarkeit der angewendeten Kriterien zu ermöglichen. Zur Potenzialermittlung und Auswahl geeigneter Kandidatinnen werden an den Standorten Bremen, Stade und Hamburg Auswahltage durchgeführt. In den eintägigen Auswahltagen führen die Teilnehmerinnen Übungen durch, die eine Eignungsprognose ermöglichen sollen. Der Ablauf, die abgefragten Kompetenzen und die Einzel- und Gruppenübungen werden jeweils mit dem Gesamtbetriebsrat abgestimmt.

### 4.3 Beobachter

Als Beobachter werden Vertreter der zuständigen Personalbereiche sowie unabhängige Führungskräfte (nicht der direkte Vorgesetzte) eingesetzt. Eine Vertretung des Gesamtbetriebsrates nimmt am Auswahlverfahren teil. Die Beobachter werden zuvor in einer eintägigen Schulung auf diese Aufgabe und die Inhalte der Auswahltage vorbereitet. Die Beobachter werden verpflichtet, die im Rahmen der Auswahltage angestellten Beobachtungen und Bewertungen vertraulich zu behandeln.

### 4.4 Beobachterkonferenz

Dem eintägigen Auswahltag schließt sich die Beobachterkonferenz an, in der das beobachtete Verhalten der Teilnehmerinnen bewertet und in der Diskussion abschließend eingestuft wird. Ziel dieser Einstufung ist es, die geeignetsten Kandidatinnen zu prognostizieren.

### 4.5 Auswahl

Eine endgültige Festlegung der Kandidaten für das Förderprogramm erfolgt -nach Beratung mit dem Gesamtbetriebsrat - erst nach Durchführung aller Auswahltage, sodass alle Teilnehmerinnen gesehen und eingestuft worden sind. Ergebnisse werden in den zwischen den Betriebsparteien vereinbarten Feedbackbögen festgehalten.

Nach dem letzten Auswahltag werden die Teilnehmerinnen umgehend und in schriftlicher Form über das Ergebnis des Verfahrens informiert.

Für alle Bewerberinnen, wird auf Wunsch ein individuelles Feedbackgespräch angeboten. Zudem können Sie sich im Rahmen eines Personalgesprächs über weitere Möglichkeiten der beruflichen Bildung und Entwicklung beraten lassen.

Aus einem negativen Bescheid dürfen der Mitarbeiterin keine Nachteile entstehen.

### 4.6 Aufzeichnung und Speicherung von personenbezogenen Daten und Auswertung

Sämtliche Aufzeichnungen werden im verantwortlichen Centre of Expertise maximal 3 Monate aufbewahrt und spätestens nach Ablauf dieser Frist vernichtet. Die Ergebnisse dürfen lediglich in anonymisierter Form zu statistischen Zwecken ausgewertet werden. Der Gesamtbetriebsrat erhält diese Auswertungen zur Kenntnis.

## 5. Zeitmodelle

Die Teilnehmerinnen des Airbus-Pilotprogramms „Meisterinnenförderprogramm" haben die Wahl, die Meisterschule entweder in Vollzeit oder berufsbegleitend in Teilzeit, zu absolvieren.

Die Dauer der Bildungsmaßnahme beträgt in der Vollzeitform je nach Bildungsanbieter zwischen vier und neun Monaten, in der Teilzeitform zwischen 14 und 36 Monaten. Das jeweilige Zeitmodell wird einzelvertraglich vereinbart. Die Wahl des jeweiligen geeigneten staatlich anerkannten Bildungsanbieters ist der Teilnehmerin überlassen.

Die individuelle Klärung des Zeitmodells mit der jeweiligen Teilnehmerin findet nach der finalen Auswahl der Programmteilnehmerinnen statt. Der Fachbereich soll zuvor gehört werden.



CW

### 5.1. Teilzeitmodell

Die Teilnehmerinnen, die sich für das Teilzeitmodell entscheiden, reduzieren ihre Arbeitszeit unter Fortzahlung des bisherigen Arbeitsentgelts:

50% der auf die Meisterschule entfallenden Arbeitszeit trägt der Arbeitgeber, wobei eine Unterrichtsstunde einer Arbeitsstunde entspricht. Diese 50% der auf den Arbeitgeber entfallenden Arbeitszeit werden auf die Gesamtdauer der Meisterausbildung herunter gebrochen, wobei für diese Umrechnung ein Richtwert von 220 Arbeitstagen pro Jahr herangezogen wird. Um die auf diese Weise errechnete wöchentliche Arbeitszeit wird die bisherige wöchentliche Regelarbeitszeit reduziert.

Die Teilnehmerin erhält über die Dauer des Programms einen Ergänzungsvertrag zu ihrem bestehenden Arbeitsvertrag, in dem die neue wöchentliche Regelarbeitszeit im Sinne eines Teilzeitmodells festgehalten wird. Die Verteilung der Teilzeit (An- und Abwesenheit) wird individuell mit dem jeweiligen Vorgesetzten vereinbart.

Mehrarbeit (d.h. Arbeit auf Anordnung des Vorgesetzten in Abweichung von der individuellen täglichen Arbeitszeit) fällt während der Vertragslaufzeit nicht an. Die Teilnahme an Gleitzeit bleibt unverändert.

Die Teilnehmerinnen erhalten ein Entgelt, das sich aus dem Durchschnittsverdienst der letzten abgerechneten Entgeltperiode (ohne Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagszuschläge sowie ohne die nicht ständigen Zulagen bzw. Zuschläge) errechnet. Die Zahlung des tariflichen Urlaubsgeldes, der betrieblichen Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) und der ggf. vom Unternehmen zur Auszahlung kommenden Erfolgsbeteiligung bleibt unberührt.

### 5.2. Vollzeitmodell

#### 5.2.1 Ergänzungsvertrag

Die Teilnehmerinnen erhalten einen Ergänzungsvertrag zu ihrem bestehenden Arbeitsvertrag. Sie bleiben während der gesamten Vertragslaufzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt und erhalten durchgängig ein gleichmäßiges Teilzeit-Entgelt. Auch in diesem Modell beteiligt sich der Arbeitgeber mit 50% an den für die Fortbildung erforderlichen Stunden.

#### 5.2.2. Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

Während der Phasen der Freistellung von der Arbeit ruht die Arbeitspflicht. Die sonstigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bleiben unberührt, soweit nicht besondere Regelungen getroffen werden.

#### 5.2.3. Entgelt

Das Entgelt wird während der gesamten Laufzeit des Ergänzungsvertrages auf 75% des jeweils aktuellen monatlichen Brutto-Entgeltes reduziert. Auf Wunsch der Mitarbeiterin kann das Entgelt für die gesamte Vertragslaufzeit auf 80, 90% oder 95% festgesetzt werden. Die Arbeitsphase verlängert sich in diesem Fall entsprechend (vgl. §5.2.6).
Berechnungsgrundlage bildet das durchschnittliche Entgelt der letzten abgerechneten Entgeltperiode (ohne Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagszuschläge sowie ohne die nicht ständigen Zulagen bzw. Zuschläge).



CK

### 5.2.4. Freistellungsphase

Ein vorzeitiges Ansparen von Arbeitszeit findet nicht statt. Die Vertragslaufzeit beginnt mit einer Freistellungsphase für den Zeitraum der Teilnahme an dem Meisterkurs in Vollzeit, während der die Mitarbeiterin von ihrer Arbeitspflicht freigestellt wird und innerhalb derer ein Negativsaldo auf einem Wertguthabenkonto („Meisterinnenkonto") aufgebaut wird.

Die Tage, die für die begleitenden Trainingsmodule und Teamcoachings benötigt werden (8 Tage insgesamt) werden nicht in das Meisterinnenkonto eingestellt.

Die Verwendung von Bildungsurlaub vor Beginn der Vertragslaufzeit ist innerhalb der gesetzlichen und tariflichen Rahmenbedingungen möglich. Ebenso kann vereinbart werden, dass bis zu 10 Tage Freistellung vor Beginn der Vertragslaufzeit aus dem Arbeitszeitkonto finanziert werden.

Die Betriebsparteien stimmen überein, dass aus planerischen Gründen während der Ferien des Meisterkurses keine Rückkehr in das Unternehmen stattfindet. Antrag und Gewährung von Urlaub richtet sich auch während der Freistellungsphase nach den gesetzlichen, tariflichen und vertraglichen Regelungen.

### 5.2.5. Arbeitsphase

An die Freistellungsphase schließt sich eine Arbeitsphase an. Während dieser Phase entspricht die Arbeitszeit derjenigen, die für die Mitarbeiterin vor Beginn der Freistellungsphase Anwendung fand. In dieser Phase wird das Negativsaldo ausgeglichen, indem die Differenz zwischen dem vor Beginn der Vertragslaufzeit regulären Brutto-Entgeltes sowie dem nun reduzierten monatlichen Brutto-Entgelt in das Konto eingestellt werden. Zwischenzeitliche Entgelterhöhungen finden Berücksichtigung.

Darüber hinaus erfolgt der Ausgleich des Negativsaldos durch Einbringung von Zeitanteilen (z.B. aus einem positiven Arbeitszeitkonto, ggf. aus Bildungsurlaub und tariflichem Urlaub, der über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgeht). Insgesamt sind der Teilnehmerin am Programm pro Kalenderjahr mindestens 20 Urlaubstage als Erholungsurlaub zu gewähren. Der Auf- und Abbau des Arbeitszeitkontos zum Zwecke des Ausgleichs des Meisterinnenkontos wird mit dem Vorgesetzen in regelmäßigen Abständen besprochen.

Die einzubringenden Zeitguthaben werden monatlich im Zeitpunkt der Entgeltabrechnung auf der Grundlage des zu diesem Zeitpunkt aktuellen Stundensatzes der Mitarbeiterin bewertet und kapitalisiert.

Der Arbeitgeber gleicht das Konto jeden Monat in gleichem Umfang aus, in dem auch die Mitarbeiterin das Konto ausgleicht.

Die Verwendung von Guthaben aus dem Sicherheitskonto bleibt außer Betracht.

### 5.2.6. Vertragslaufzeit

Der konkrete Freistellungszeitraum und die Vertragslaufzeit wird rechtzeitig zwischen dem Vorgesetzten, der Mitarbeiterin und dem zuständigen Personalbereich schriftlich vereinbart.
Die maximale Vertragslaufzeit, für die ein ermäßigtes Entgelt gezahlt wird, errechnet sich gemäß der Formel

$$\text{Anzahl Monate Freistellung} + \frac{\text{Anzahl Monate Freistellung} \times \text{gewähltes Entgelt in \%}}{2 \times (100 - \text{gewähltes Entgelt in Prozent})} = \text{Vertragslaufzeit}$$

*Beispiele:*

| | |
|---|---|
| 1. Freistellung (Meisterkurs), d.h. 0% Arbeit, 75% Gehalt: | 8 Monate |
| Arbeitsphase (d.h. 100% Arbeit, 75% Gehalt): | 12 Monate |
| Vertragslaufzeit | 20 Monate |

| | |
|---|---|
| 2. Freistellung (Meisterkurs), d.h. 0% Arbeit, 85% Gehalt: | 8 Monate |
| Arbeitsphase (d.h. 100% Arbeit, 85% Gehalt): | 22,6 Monate |
| Vertragslaufzeit | 30,6 Monate ≈ 31 Monate |

Diese Formel zur Berechnung der Vertragslaufzeit berücksichtigt bereits die arbeitgeberseitige Beteiligung (50%) an dem Ausgleich des Negativsaldos.
Ist das Konto vorzeitig, etwa durch Umwandlung von Zeitanteilen, ausgeglichen, endet die Laufzeit des Ergänzungsvertrages entsprechend früher. Das Konto ist spätestens zum Zeitpunkt des Vertragsendes auszugleichen.

Der jeweils bestehende Negativsaldo wird monatlich auf der Entgeltabrechnung der Mitarbeiterin ausgewiesen.

### 5.2.7. Sonderzahlungen

Regelmäßige betriebliche Sonderzahlungen gemäß Tarifvertrag werden nach Maßgabe der jeweils geltenden tariflichen bzw. betrieblichen Regelungen durch den Arbeitgeber gezahlt. Für den Zeitraum der Freistellung werden keine variablen Vergütungsbestandteile gewährt. Etwaige Ansprüche auf variable Vergütungsbestandteile sind anteilig zu kürzen.

### 5.2.8. Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit

Ist die Mitarbeiterin in der Arbeitsphase über den Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus arbeitsunfähig, so verlängert sich die Vertragslaufzeit um den Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit, für den die Mitarbeiterin keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat.

### 5.2.9. Betriebszugehörigkeit

Die Zeiten der Freistellung zur Teilnahme am Meisterkurs werden auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet.

### 5.2.10. Zugänglichkeit von technischen Einrichtungen im Unternehmen

Für den Fall, dass den Teilnehmern am Airbus-Förderprogramm benötigte Arbeitsmittel oder technische Einrichtungen (PC o.ä.) nicht zur Verfügung stehen, nehmen die Betriebsparteien Gespräche darüber auf, inwieweit die Teilnehmerinnen unterstützt werden können. Dies gilt auch für den Bedarf an geeigneten Räumlichkeiten für Prüfungsvorbereitungen, soweit das Unternehmen hier behilflich sein kann.

### 5.2.11. Insolvenzsicherung

Insolvenzsicherungsmaßnahmen sind aufgrund des negativen Aufbaus von Wertguthaben nicht zu treffen.

## 6. Erstattungspflicht

### 6.1. Kursgebühren und arbeitgeberseitige Beteiligung

Die Teilnehmerin verpflichtet sich, unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen die von der Airbus Operations GmbH übernommenen Kursgebühren in der tatsächlich angefallenen Höhe zu erstatten. Außerdem verpflichtet sich die Teilnehmerin, unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen, die vom Arbeitgeber im Vollzeitmodell bereits getilgten Brutto-Personalkosten aus dem Negativsaldo in der tatsächlich angefallenen Höhe, im Teilzeitmodell die Brutto-Personalkosten abzüglich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung im Umfang des Anteils der Freistellung von der Arbeitspflicht zum Zweck der Qualifizierung zu erstatten.

Die Erstattungspflicht tritt ein, wenn

a. die Teilnehmerin die Meisterqualifizierung abbricht
b. die Meisterqualifizierung aufgrund von nicht erbrachten oder ungenügenden Leistungen beendet wird, es sei denn, die Teilnehmerin kann darlegen, dass die Leistungen trotz Unternehmung aller zumutbaren Anstrengungen ungenügend waren. Besteht die Teilnehmerin Prüfungen nicht, so verpflichtet sie sich zur Durchführung von Nachprüfungen. Der dadurch entstehende zusätzliche Zeitaufwand wird nicht vergütet. Nimmt sie diese Möglichkeit nicht wahr, so gilt dies als Abbruch der Qualifizierungsmaßnahme.
c. die Teilnehmerin Ihr Arbeitsverhältnis oder den Qualifizierungsvertrag kündigt, ohne dass eine vertragswidriges Verhalten der Airbus Operations GmbH vorliegt,
d. das Arbeitsverhältnis oder der Qualifizierungsvertrag durch die Airbus Operations GmbH aus einem von der Teilnehmerin zu vertretenden Grund gekündigt wird.

In den Fällen 6.1c) und 6.1d) vermindert sich die Rückzahlungspflicht für die Kursgebühren um 1/18 für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme.

### 6.2. Negativsaldo

In den Fällen 6.1c) und 6.1d) während der Arbeitsphase des Vollzeitmodells sind die Bruttopersonalkosten abzüglich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung in der Höhe des jeweils aktuellen Negativsaldos zu erstatten.

### 6.3. Härtefälle

Muss die Teilnehmerin die Qualifizierungsmaßnahme krankheitsbedingt unterbrechen oder beenden, werden die Betriebsparteien nach einer angemessenen Lösung im Einzelfall suchen.

## 7. Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung gilt für die Pilotphase, beginnend am 01.11.2011.

Die Betriebsparteien verpflichten sich, spätestens bis Ende 2012 über die Erkenntnisse aus der Pilotphase unter Einbeziehung von Erfahrungen einzelner Teilnehmerinnen zu beraten und diese in eine Verhandlung einer späteren Gesamtbetriebsvereinbarung einfließen zu lassen.

Hamburg, den 21.12.2011

| Personal | | Gesamtbetriebsrat | |
|---|---|---|---|
| Sauer | Mentzel | Dahnken | Klencz |