

## BEISPIEL AUS DER PRAXIS

Qualifizierungsanspruch der Beschäftigten

[www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)

**Quelle:** Konzernbetriebsvereinbarung [...] Rahmenvereinbarung „Digitalisierung“, Grundstücks- und Wohnungswesen, 100300/771/2017

### **Darum geht es:**

Die Vereinbarung in einem Unternehmen des Grundstücks- und Wohnungswesens ist ein Beispiel dafür, wo Qualifizierung mitgeregelt wird. Hauptmerkmal der Vereinbarung ist die Feststellung, dass aus der betrieblichen Digitalisierung eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG folgt. Neben dem Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen und einer Entgeltsicherung wird ein Qualifizierungsanspruch der Beschäftigten vereinbart. Damit stellt sich die Vereinbarung in die Tradition bewährter Regelungen zur Beschäftigungssicherung auch bei neuen Vorgängen der Digitalisierung.

Das angeführte Beispiel stellt keine Mustervereinbarung dar, sondern dokumentiert Lösungen, wie sie in Vereinbarungen gefunden worden sind. Es gilt, weiterführende eigene Überlegungen anzustellen, um die individuellen betrieblichen Belange zu berücksichtigen. Die vorliegende Vereinbarung wurde aus 71 analysierten Vereinbarungen von Winfried Heidemann ausgewählt und kommentiert. Der Link zum Trendbericht Betriebliche Weiterbildung ist am Ende des Dokuments zu finden.

### **Kontakt**

Ansprechpartner/in für dieses Beispiel: Sandra Mierich  
[betriebsvereinbarung@boeckler.de](mailto:betriebsvereinbarung@boeckler.de)



Zunächst wird in der Präambel die Übereinstimmung festgehalten, dass Maßnahmen der Digitalisierung zu Veränderungen bei Arbeitsanforderungen und Funktionsprofilen führen können, die eine Betriebsänderung nach § 111 BetrVG darstellen. Diese einzelnen Maßnahmen müssen dann durch Betriebsvereinbarungen „begleitet“ werden.

Im Rahmen der fortlaufenden Digitalisierungsbestrebungen der [Firma], kommt es zu betrieblichen Anpassungen. Diese Veränderungen können insbesondere die Verknüpfung digitaler Prozesse über die Unternehmensgrenzen hinweg betreffen. Ebenfalls kann es zu Veränderungen von Arbeitsanforderungen oder Funktionsprofilen kommen.

Die Betriebsparteien sind sich darüber einig, dass es sich bei den einzelnen Maßnahmen im Rahmen der Digitalisierung um Betriebsänderungen im Sinne von § 111 BetrVG handeln kann. Die einzelnen Veränderungen werden durch die Betriebsparteien mit Betriebsvereinbarungen begleitet.



Zum Geltungsbereich der Vereinbarung wird festgehalten, dass die Zuständigkeit für Interessenausgleiche und Sozialpläne zu Fragen der Digitalisierung – wohl, weil sie im Konzern betriebsübergreifende Wirkungen hat – beim Konzernbetriebsrat liegt, in anderen Fällen beim Betriebsrat des jeweils betroffenen Unternehmens/Betriebs.

[...]

### **Zuständigkeit bei Verhandlungen von Einzelinteressenausgleichen und Sozialplänen**

Bei Sachverhalten, die mehrere Unternehmen der [Firma] betreffen, ist der Konzernbetriebsrat der [Firma] gemäß § 58 Abs. 1 BetrVG originär zuständig. In allen anderen Fällen ist der jeweilige Betriebsrat des betroffenen Unternehmens zuständig. [...]

Grundsätzlich gehen die Betriebsparteien davon aus, dass alle Sachverhalte im Rahmen der Digitalisierung in die originäre Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats fallen.

[...]



Für die nachfolgenden Interessenausgleiche und Sozialpläne werden einige Grundsätze festgelegt: Ausschluss von Outsourcing von Funktionen in neue Firmen, gesundheitsfördernde Arbeitsgestaltung bei Veränderung von Arbeitsprozessen, Deckung von Personalbedarf durch eigene Auszubildende.

## Interessenausgleich und Sozialplan

### Grundsätze

Ein Outsourcing ist für die Dauer der Laufzeit dieser Vereinbarung ausgeschlossen. Dies gilt auch für Maßnahmen gemäß § 613a BGB mit Betriebs- und Teilbetriebsübergängen. Es findet auch kein Outsourcing zwischen den Gesellschaften des Konzernverbundes statt.

Bei Veränderungen von Arbeitsprozessen und Funktionsbeschreibungen ist eine gesundheitsfördernde Arbeitsgestaltung unter Vermeidung von ausgeprägter Monotonie und Leistungsverdichtung zu gewährleisten.

[...] Wird in einer Maßnahme ein positiver Personalbedarf festgestellt, soll dieser vorrangig durch eigene Auszubildende nach Abschluss ihrer Ausbildung gedeckt werden.

[...]



In Fortschreibung eines früher abgeschlossenen „Stabilitätspakts“ werden als Grundsätze vereinbart: Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen und Entgeltsicherung.

### Fortschreibung Stabilitätspakt

#### Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Betriebsbedingte Kündigungen, die mit Maßnahmen im Rahmen der Digitalisierung zusammenhängen, sind für die Laufzeit dieser Konzernbetriebsvereinbarung ausgeschlossen.

#### Schutz vor Abgruppierung / Entgeltsicherung

Gehalts-/ Entgelteinbußen sind ausgeschlossen. Für bestehende Arbeitsverhältnisse kommt es durch Maßnahmen im Rahmen der „Digitalisierung“ zu keiner Verschlechterung der Eingruppierung bzw. der vertraglich vereinbarten Vergütung. Gleiches gilt auch für derzeit befristete Arbeitsverhältnisse, sofern diese verlängert oder unbefristet fortgeführt werden.

Abgruppierungen während der Dauer dieser Vereinbarung werden ausgeschlossen. Eine Anpassung der Eingruppierung durch Anrechnen von Tarifierhöhungen ist ausgeschlossen.



Zentral für Qualifizierungsmaßnahmen, die mit Vorhaben der Digitalisierung zusammenhängen, ist, dass alle davon betroffenen Beschäftigten einen Anspruch darauf haben. Der individuelle Qualifizierungsbedarf wird in einem Qualifizierungsgespräch festgestellt, an dem auch ein Mitglied des Betriebsrats teilnehmen kann, und in einem individuellen Qualifizierungsplan vereinbart. Dabei muss die Qualifizierung für neuen Bedarf individuell zumutbar sein.

## **Qualifizierungsmaßnahmen**

### **Qualifizierungsanspruch**

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von Maßnahmen nach dieser Betriebsvereinbarung betroffen sind, haben einen Anspruch auf Qualifizierungsmaßnahmen, sofern die vorhandenen Fähigkeiten und Kenntnisse zur Bewältigung der neuen Aufgaben nicht ausreichen.

### **Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs**

Der individuelle Qualifizierungsbedarf wird im Gespräch zwischen der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer und der Führungskraft ermittelt und dann in einem Qualifizierungsplan vereinbart. Auf Wunsch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ist der örtliche Betriebsrat zu diesem Gespräch hinzuzuziehen.

[...]

Schulungsbedarfe werden individuell mit den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie den Führungskräften abgesprochen. Bei gleichartigen Schulungsbedarfen mehrerer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind diese Schulungen in der Regel zu bündeln.

Die benötigten Qualifikationen müssen individuell zumutbar sein und insbesondere von jeder betroffenen Arbeitnehmerin oder jedem betroffenen Arbeitnehmer erworben werden können.

Qualifikationsmaßnahmen sind bei der Personalbedarfsplanung zu berücksichtigen.



Schließlich wird zu den Bedingungen der Qualifizierung vereinbart: Qualifizierungszeit einschließlich der Wegezeit ist Arbeitszeit, die Kosten trägt der Arbeitgeber.

### Qualifizierungsbedingungen

Die Zeiten der Qualifizierungsmaßnahmen, die im Rahmen der Planung einzelner Maßnahmen entwickelt und vereinbart werden, gelten als Arbeitszeit. Dies gilt auch für eine Verlängerung von Wegezeiten im Falle von extern durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen. Bei betrieblich veranlassten Seminaren und Dienstreisen von einer Dauer von mehr als 6 Stunden wird die jeweilige betriebliche Soll Arbeitszeit für einen ganzen Arbeitstag gutgeschrieben (gilt auch für Teilzeitarbeitskräfte).

Die Kosten für den individuellen Qualifizungsbedarf gemäß [Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs] trägt die [Firma].

[...]



Zum Download des Trendberichts



Zur Online-Datenbank



**Ihr seid die Experten – schickt uns eure Vereinbarungen und profitiert voneinander!**

Habt ihr eine gute Vereinbarung zum Thema Digitalisierung abgeschlossen? Wir interessieren uns für die Geschichte und Fakten dahinter und freuen uns über eure Zusendung, elektronisch oder per Post. Wir werten sie aus und stellen euer wertvolles Wissen allgemein zur Verfügung – vertraulich, anonym und als Beitrag für eine mitbestimmte Arbeitswelt der Zukunft.

**Macht mit und nehmt mit uns Kontakt auf!**

[www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)



Der Böckler-Infoservice bietet Mitbestimmungsakteuren spezifisches Handlungs- und Orientierungswissen, u.a. Branchenmonitore, Themenradar, Wissen kompakt, Szenarien Mitbestimmung 2035.

**Jetzt kostenlos anmelden auf:**

[www.mitbestimmung.de](http://www.mitbestimmung.de)