I.M.U.
Institut für Mitbestimmung
und Unternehmensführung

Das I.M.U. ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

BETRIEBS- UND DIENSTVEREINBARUNGEN

Nr. 009 · September 2019 · Hans-Böckler-Stiftung

UMSETZUNG EINES TARIFVERTRAGS (2019)

Beispiel aus der Praxis

Winfried Heidemann

www.betriebsvereinbarung.de

Quelle: Betriebsvereinbarung zum Zwecke der Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des Tarifvertrag Bildung (TV-B) vom 24. Februar 2015

→| Großhandel (ohne Kfz), 020200/413/2017

Darum geht es:
Eine Vereinbarung zur Umsetzung des für den Betrieb geltenden Branchentarifvertrags Bildung für die Metallindustrie NRW (in der Vereinbarung als „TV-B“ abgekürzt): Sie legt das Verfahren der betrieblichen Bildungsplanung fest und regelt die Bedingungen für die Inanspruchnahme des tarifvertraglichen Rechts auf persönliche Weiterbildung. Indem sie den betrieblichen Weiterbildungsprozess in die Komponenten Bedarfserhebung, Bildungs- und Budgetplanung, Durchführung der Maßnahmen und Auswertung strukturiert, konstituiert sie ein klar gegliedertes betriebliches Bildungssystem.

Diese Vereinbarung ist keine Mustervorlage. Vorgestellt wird ein verhandelter und abgeschlossener Kompromiss. Die anonymisierten Auszüge aus abgeschlossenen Vereinbarungen werden von Kolleginnen und Kollegen aus Betriebs- bzw. Personalräten sowie der zuständigen Gewerkschaften kommentiert und ggf. von weiteren Experten eingeordnet.

Kontakt
Ansprechpartner/in für dieses Beispiel: Sandra Mierich
betriebsvereinbarung@boeckler.de

BETRIEBS-
VEREINBARUNGEN

Präambel

In der Präambel wird zunächst auf die Herausforderungen durch den technischen und demografischen Wandel Bezug genommen.

[…] Damit tragen Geschäftsleitung und Betriebsrat der Tatsache Rechnung, dass auf Unternehmen und Beschäftigte im Zuge des technischen Wandels, etwa im Rahmen der Entwicklungen bei Industrie 4.0 und dem demografischen Wandel und den damit für die Beteiligten verbundenen Anforderungen in organisatorischer und qualitativer Hinsicht große Herausforderungen zukommen. Diese Herausforderungen sollen unter anderem mit den in dieser Betriebsvereinbarung geregelten Qualifizierungsmaßnahmen erfolgreich bearbeitet werden.

[…]

Nach der Festlegung des persönlichen Geltungsbereichs (Beschäftigte einschließlich Auszubildende) formuliert die Vereinbarung eine komplexe Zielsetzung, die sowohl den wirtschaftlichen Belangen des Unternehmens, als auch den beruflichen Interessen der Beschäftigten Rechnung trägt; ferner wird die Weiterbildung als wesentliche Aufgabe der Führungskräfte definiert.

Zielsetzung

Die Betriebsvereinbarung wird mit der Zielsetzung abgeschlossen, die betriebliche und individuelle Weiterbildung auf der Grundlage des TV-B zu fördern und umzusetzen. Dabei wird den wirtschaftlichen Belangen des Unternehmens und den beruflichen Interessen der Beschäftigten gleich welchen Alters gleichermaßen Rechnung getragen.
Insgesamt ist es Ziel die betriebliche und individuelle Weiterbildung im Sinne der Chancengleichheit und der Zukunftsfähigkeit, der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens, der Sicherheit der Arbeitsplätze und der beruflichen Perspektiven der Beschäftigten gleichermaßen zu fördern.
Die betriebliche und individuelle Weiterentwicklung der Beschäftigten ist eine der wichtigsten Führungsaufgaben. Die Verantwortung liegt deshalb zu einem wesentlichen Teil bei den Führungskräften. Bei der Wahrung dieser Aufgabe werden die Führungskräfte vom zuständigen Personalbereich unterstützt.

In Anlehnung an den Tarifvertrag werden dann die drei unterschiedlichen Arten der Weiterbildung definiert: betrieblich notwendige, betrieblich zweckmäßige und persönliche berufliche Weiterbildung. Die Ermittlung des jeweils erforderlichen Qualifizierungsbedarfs erfolgt im Mitarbeitergespräch (Qualifizierungsgespräch nach Tarifvertrag):

Begriffsbestimmung
Betrieblich notwendige Weiterbildungen sind entsprechend der Definition des § 2, Nr. 1-3 TV-B Qualifizierungsmaßnahmen, die

– die fachliche, methodische und soziale Kompetenz aller Beschäftigten im Rahmen des eigenen Aufgabengebiets fördern und ausbauen,
– alle Beteiligten rechtzeitig und umfassend auf neue und/oder geänderte Arbeitsverfahren und/oder Arbeitsorganisationsformen im eigenen Aufgabengebiet vorbereiten,
– die Qualifikation und das Leistungspotenzial der Beschäftigten als Grundlage ihres beruflichen Einstiegs in neue Tätigkeitsfelder weiterentwickeln.
– Betrieblich zweckmäßige Weiterbildungen sind entsprechend der Definition des § 2, Nr.4 TV-B Qualifizierungsmaßnahmen, die
– den Aufbau und kontinuierlichen Ausbau des Qualifizierungsbestandes des Unternehmens fördern und damit der Weiterentwicklung des Unternehmens und der Beschäftigten dienen.

Persönliche berufliche Weiterbildung im Sinne dieser Vereinbarung sind entsprechend der Definition des § 2 Nr. 5 TV-B Maßnahmen, die im Grundsatz geeignet sind, unabhängig von der aktuellen Beschäftigungssituation, eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb auszuüben.
Das erforderliche Mitarbeitergespräch dient zur Ermittlung des betrieblichen und individuellen Qualifizierungsbedarfs und zur Abstimmung von Qualifizierungsmaßnahmen. Das Gespräch findet mindestens einmal jährlich statt. […]

Dann werden vier Arbeitsschritte des betrieblichen Weiterbildungsprozesses beschrieben und die Mitbestimmung des Betriebsrats in diesem Prozess betont:

Weiterbildungsprozess allgemein
Für einen kontinuierlichen Weiterbildungsprozess im Unternehmen dienen die folgenden vier Arbeitsschritte:

1. Bedarfserhebung
2. Bildungs- und Budgetplanung
3. Durchführung der Maßnahmen
4. Auswertung

Bei der Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen werden die gesetzlichen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates, insbesondere die §§ 96–98 BetrVG, sowie die Rechte der Schwerbehinderten beachtet. Entsprechendes gilt für die tarifvertraglichen Regelungen, die die Mitwirkungsbefugnisse des Betriebsrats auf dem Gebiet der betrieblichen Weiterbildung begründen.

Es folgt eine detaillierte Beschreibung des Prozesses der Bedarfs-ermittlung, der von den zu erwartenden technischen und organisatorischen Veränderungen und der Unternehmensplanung ausgeht. Investitionen werden in Zukunft durch eine Erfassung des mit ihnen verbundenen Qualifikationsbedarfs ergänzt. Wichtig: Die Ergebnisse der Planungen werden regelmäßig zwischen Personalverantwortlichen und Betriebsrat beraten.

Bedarfserhebung allgemein
Jährlich wird die Geschäftsleitung im Zusammenhang mit allen Werkplanungs- und Strategieprozessen, Konsequenzen und Trends aus zu erwartenden technischen und organisatorischen Veränderungen für die Qualifizierung der Beschäftigten ableiten. Dabei wird ein Planungszeitraum von 1 bis 2 Jahren zu Grunde gelegt. Geplante Investitionen werden mit einer systematischen Erfassung des Qualifikationsbedarfes versehen. Die Ergebnisse werden mindestens einmal jährlich, bei Bedarf öfter, zwischen den Verantwortlichen des Personalbereichs und dem Betriebsrat erörtert. Die Geschäftsleitung wird anschließend für das nachfolgende Kalenderjahr die kurz- und mittelfristigen Ziele hinsichtlich der Qualifizierung und der Personalentwicklung ableiten und in die Budgetphase einbinden.
Der Betriebsrat erhält nach Freigabe des Budgets zeitnah alle Unterlagen, insbesondere den Seminarkalender und Angaben zu möglichen Veränderungen hinsichtlich der Tätigkeitsbeschreibungen. Die Führungskräfte informieren ihre Mitarbeiter über mögliche Veränderungen in ihrem Arbeitsbereich und damit verbundene Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des MAG […].

Die Vereinbarung beschreibt genau den Ablauf des jährlichen Mitarbeitergesprächs (Qualifizierungsgespräch nach Tarifvertrag) und die Feststellung der daraus folgenden individuellen Bildungspläne:

Kalenderjährliches Mitarbeitergespräch

Bedarfserhebung Beschäftigte
Führungskraft und Beschäftigter führen mindestens einmal – bei Bedarf auch mehrmals – im Jahr ein MAG […]. In diesem Gespräch werden auf Basis der Leistungseinschätzung sowie der Potentialeinschätzung durch die Führungskraft der betriebliche und individuelle Qualifizierungsbedarf erörtert und Maßnahmen abgeleitet und priorisiert. […]

Individuelle Bildungspläne und jährlicher Seminarkalender
Der Personalbereich prüft auf Basis der Ergebnisse aus dem MAG über die vereinbarten individuellen Qualifizierungsmaßnahmen die Möglichkeiten einer internen bzw. externen Maßnahmen-Durchführung und leitet daraus einen entsprechenden Seminarkalender ab. […]

Ort, Zeitpunkt und Dauer der aus den Mitarbeitergesprächen folgenden Qualifizierungsmaßnahmen sollen transparent kommuniziert und in einer speziellen „Bildungshistorie“ in der Personalakte dokumentiert werden, in die auf Wunsch der Beschäftigten auch außerbetrieblich absolvierte Weiterbildung aufgenommen werden kann. Zur Auswertung der durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen erstattet die Personalabteilung vierteljährlich Bericht an den Betriebsrat.

Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen
Jeder Beschäftigte und seine zuständige Führungskraft erhalten möglichst frühzeitig über Dauer, Zeitpunkt und Ort der vereinbarten Weiterbildungsmaßnahme eine Mitteilung. Kann ein Beschäftigter an einer vorgesehenen Qualifizierungsmaßnahme nicht teilnehmen, wird der Beschäftigte beim nächsten Termin bevorzugt berücksichtigt.

Die Qualifizierungsmaßnahmen werden im Personalbereich dokumentiert. Der Beschäftigte erhält eine Bestätigung/ein Zertifikat. Darüber hinaus wird die Maßnahme in der Bildungshistorie des Beschäftigten hinterlegt. Der Beschäftigte hat die Möglichkeit, bei Vorlage einer entsprechenden Bestätigung auch außerhalb der betrieblichen Weiterbildung wahrgenommenen Qualifizierungsmaßnahmen in seiner Personalakte dokumentieren zu lassen. […]

Auswertung der Qualifizierungsmaßnahmen
Die Personalabteilung koordiniert die Durchführung der Maßnahmen. Dazu erfolgt vierteljährlich eine Berichterstattung über die durchgeführten Maßnahmen (Art, Anzahl, Dauer, Teilnehmerzusammensetzung, Beschäftigtengruppen, Kosten, etc.) an den Betriebsrat.

Die Vereinbarung enthält schließlich auch ein Verfahren zur Konfliktlösung bei Streitigkeiten über die Bewilligung einer Weiterbildung oder im Fall eines Abbruchs (siehe Abbruch, Nichtbestehen von Prüfung und Krankheit) der persönlichen Bildungsmaßnahme bzw. Beendigung ohne Abschluss: Der Konflikt soll dann – wie im angeführten § 7 des Tarifvertrags vorgegeben – durch eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat gelöst werden.

Konfliktlösung
Wird zwischen der zuständigen Führungskraft und dem Beschäftigten kein Einvernehmen über eine betrieblich notwendige bzw. betrieblich zweckmäßige Qualifizierung oder eine persönliche berufliche Weiterbildung erzielt, kann von jedem der Beteiligten die Konfliktregelung entsprechend § 7 TV-B eingeleitet werden.

Für die im regionalen Metall-Tarifvertrag vorgesehene Möglichkeit einer persönlichen beruflichen Weiterbildung nennt diese Vereinbarung zunächst die Bedingung einer mindestens fünfjährigen Betriebszugehörigkeit, weiter unten dann einen anerkannten Abschluss oder ein Zertifikat mit einer höchstens vierjährigen Dauer der Bildungsmaßnahme.

Persönliche berufliche Weiterbildung
Nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit (bei Auszubildenden bereits nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit) ist eine persönliche berufliche Weiterbildung möglich, auch wenn aufgrund der aktuellen Beschäftigungssituation kein betrieblicher Bedarf für derartige Weiterbildungsmaßnahmen besteht.

Die genauen zeitlichen und finanziellen Modalitäten einer persönlichen Bildungsmaßnahme müssen in einer individuellen Bildungsvereinbarung geregelt werden, die vorab dem Betriebsrat zur Kenntnis zu geben ist.

Einigen sich Arbeitgeber und Beschäftigter auf die Durchführung einer persönlichen beruflichen Weiterbildung, so ist eine Bildungsvereinbarung schriftlich abzuschließen. In dieser Vereinbarung wird – soweit erforderlich u. a. geregelt:

- Beginn und Dauer der gesamten Maßnahme einschließlich Art, Umfang und zeitlicher Lage der unbezahlten Freistellung zum Zwecke der Weiterbildung
- Regelungen zur möglichen Verstetigung des Einkommens während der Laufzeit der gesamten Bildungsvereinbarung
- Unbezahlte Freistellungszeiten oder Gleitzeitnahme auch ohne vorherigem Gleitzeitaufbau inkl. einer Regelung zum Ausgleich eines negativen Gleitzeitsaldos
- Ratierlich monatliche Auszahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung
- Eventuelle Maßnahmen der öffentlichen Förderung, insbesondere nach § 81 ff SGB III („WeGebAU“)
- Eventuelle zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers inkl. Rückzahlungsvereinbarungen bspw. bei Abbruch der Maßnahme durch den Beschäftigten
- Die Bedingungen der Weiterbeschäftigung nach Ende bzw. Abbruch der Maßnahme auf seinem Arbeitsplatz oder zumutbarem gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dies ist bei vorheriger Vollzeitbeschäftigung ein Vollzeitarbeitsplatz
- Verrechnung der Ansprüche aus dem AwbG NRW, soweit rechtlich möglich
- Fragen der Urlaubsgewährung und -verrechnung

Die Gesamtdauer der Bildungsvereinbarung beträgt höchstens sieben Jahre. Die Bildungsvereinbarung ist vor rechtsgültigem Abschluss dem Betriebsrat zur Kenntnis zu geben.

Die Weiterbildung findet außerhalb der Arbeitszeit statt, für ihre Durchführung werden drei zeitliche Gestaltungsmöglichkeiten vorgegeben: Vollzeitarbeit, Vollzeitfreistellung, Teilzeitarbeit (geblockt oder ungeblockt). Die Gesamtdauer ist auf maximal vier Jahre begrenzt.

Die Teilnahme an Maßnahmen der persönlichen beruflichen Weiterbildung findet außerhalb der Arbeitszeit statt.
Als Weiterbildungsmaßnahmen gelten Qualifizierungen mit anerkanntem oder zertifiziertem Abschluss.
Der maximale Zeitraum einer Weiterbildungsmaßnahme beträgt vier Jahre.
Für die Dauer der Weiterbildung kann der Beschäftigte – sofern betrieblich abbildbar – folgende miteinander kombinierbare zeitliche Gestaltungsmöglichkeiten beantragen:

– Vollzeitarbeit: temporäre Schichtbefreiung, Gleitzeitnahme
– Vollzeitfreistellung: Gleitzeitnahme, ruhender Arbeitsvertrag (die Besonderheiten der Sozialversicherung sind zu beachten)
– Teilzeit (geblockt oder ungeblockt) für die Dauer der Bildungsmaßnahme mit Einbindung von Gleitzeitsalden
– Die Dauer der Maßnahme kann zwischen 1 Monat und 48 Monaten variieren, je nach Weiterbildungsmaßnahme. […]
– Im Anschluss an die Bildungszeit leben die alten arbeitsvertraglichen Bedingungen wieder auf, ein Anspruch auf einen höherwertigen Arbeitsplatz besteht aber nicht.
– Nach Ende der Bildungsvereinbarung kommen die vorherigen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen und betrieblichen Regelungen wieder zur Anwendung. Einen Anspruch auf einen höherwertigen Arbeitsplatz nach Abschluss der Weiterbildungsmaßnahme hat der Beschäftigte nicht, wird aber bei zukünftigen Stellenbesetzungen mit gleichen Qualifizierungsbedingungen bevorzugt berücksichtigt.

Abbruch, Nichtbestehen von Prüfungen und Krankheit
In Fällen, in denen der Beschäftigte die Qualifizierungsmaßnahme

– abbricht
– krankheitsbedingt oder aufgrund anderer persönlicher Gründe unterbricht oder beendet […] [greift die Regelung der Konfliktlösung durch Arbeitgeber und Betriebsrat].

Die Vereinbarung sieht auch weitere Möglichkeiten der Unterstützung bei der Durchführung einer persönlichen Bildungsmaßnahme vor:

Weitere Unterstützung

– Bei einem ruhenden Arbeitsvertrag hat der Beschäftigte die Möglichkeit, sich um einen Praktikumsplatz, um das Schreiben einer Abschlussarbeit oder auch um eine Werkstudententätigkeit im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten zu bewerben. Ein Anspruch auf Umsetzung besteht nicht.

[…]

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

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