

BEISPIEL AUS DER PRAXIS EINRICHTUNG EINER PARITÄTISCHEN BILDUNGSKOMMISSION

Quelle: Regelungsabsprache zur Einrichtung einer paritätischen Bildungskommission

Chemische Industrie, 020300/27/2017

Darum geht es:

Vielfältige Veränderungen und Anpassungsprozesse stellen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hohe Anforderungen: Die Digitalisierung bringt neue Kompetenzfelder mit sich; neue Qualifikationsprofile können entstehen. In dem vorliegenden Beispiel haben sich die Betriebsparteien darauf verständigt, eine Bildungskommission einzurichten, die jeweils aus drei Mitgliedern des Betriebsrats und des Unternehmens besteht. In der paritätischen Bildungskommission gehen Betriebsrat und Unternehmen u. a. gemeinsam die strategische Ausgestaltung von Bildungsmaßnahmen der Fort- und Weiterbildung im Unternehmen an.

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.

Kontakt

Ansprechpartner für dieses Beispiel: Nils Werner

betriebsvereinbarung@boeckler.de

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Präambel

Die vielfältigen Veränderungen und Anpassungsprozesse in allen Geschäftsfeldern unseres Unternehmens stellen an die Mitarbeiter hohe Anforderungen bezüglich Qualifikation, Leistungsbereitschaft und Flexibilität. Die betriebliche Fort- und Weiterbildung wird als Investition in die Zukunft gesehen, da die Frage der Qualifizierung und des lebenslangen Lernens ein Schlüssel für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens, der Sicherung der Arbeitsplätze und der Beschäftigungsfähigkeit und Personalentwicklung der Mitarbeiter darstellt.

Die Betriebsparteien haben sich darauf verständigt, eine paritätische Bildungskommission einzurichten, um die Wahrung der betriebsverfassungsrechtlichen Rechte und Pflichten für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sicherzustellen.



Die Notwendigkeit der Einrichtung einer paritätisch besetzten Bildungskommission war nach Angaben eines Mitglieds des Betriebsrats gegeben, weil das Gremium einen „Ort“ schaffen wollte, wo verbindlich mit Vertreterinnen und Vertretern des Unternehmens über Bildungsbedarfe diskutiert werden kann. Mit der Regelungsabsprache wird das Ziel verfolgt, Mitbestimmung in die Praxis zu bringen. (Bildungs)Themen bekommen so eine andere Gewichtung.

[...]

Zusammensetzung, Aufgaben und Sitzungsturnus der Bildungskommission

Unternehmen und Betriebsrat errichten unter anderem eine paritätische Bildungskommission (nachfolgend: „Bildungskommission“), um die Einhaltung der betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen sicherzustellen. Die Bildungskommission besteht jeweils aus drei Mitgliedern des Betriebsrats und des Unternehmens.

Die Bildungskommission hat insbesondere folgende Aufgaben:

- Sicherstellung der Information und Beratung über die strategische Ausgestaltung von Bildungsmaßnahmen der Fort- und Weiterbildung im Unternehmen (nachfolgend: Bildungsmaßnahmen).



Der Betriebsrat entscheidet mit über die strategische Ausgestaltung von Bildungsmaßnahmen. Er kann die Bedarfe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (bspw. auch die, die im Kontext der Digitalisierung gemacht wurden) in die Kommission einbringen und diskutieren.

- Beratung über Bildungsmaßnahmen und ggf. deren Verbesserung(en) zu koordinieren und zu veranlassen;
- Sicherstellung der Einhaltung der Kriterien zur Auswahl der Teilnehmer der Bildungsmaßnahme/n.

Die für die Erfüllung der Aufgaben erforderlichen Informationen bzw. Dokumente werden den Mitgliedern der Bildungskommission rechtzeitig zur Verfügung gestellt.



Durch die paritätisch besetzte Bildungskommission hat der Betriebsrat laut den Schilderungen des Mitglieds des Gremiums die Möglichkeit, Zahlen/ Daten/ Fakten rund um das Thema „Fort- und Weiterbildung“ zusammenzutragen.

Der Vorsitz der Bildungskommission obliegt dem Verantwortlichen für Bildungsthemen innerhalb des HR-Bereichs [im Unternehmen].

Die Organisation der Sitzungen der Bildungskommission obliegt der Verantwortung des dem für Bildungsthemen verantwortlichen Personalkreis innerhalb des HR-Bereichs [des Unternehmens]. Eine Dokumentation der Entscheidungen der Bildungskommission wird sichergestellt.

Die Bildungskommission tritt zweimal jährlich zur ordentlichen Sitzungen sowie – bei Vorliegen der Voraussetzungen – im Bedarfsfall zusammen. Ein Bedarfsfall liegt vor, sofern die in Ziffer 3 [Behandlung von Meinungsverschiedenheiten] dieser Regelungsabsprache vereinbarten Voraussetzungen sowie das dort beschriebene Verfahren von Einberufung der Bildungskommission vollständig durchlaufen wurden.

Zusätzliche außerordentliche Sitzungen, maximal einmal monatlich, kann von jedem Mitglied der Bildungskommission beantragt werden; jedoch ist für deren Durchführung die Zustimmung der Mehrheit der Mitglieder erforderlich.

Behandlung von Meinungsverschiedenheiten

Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Mitarbeiter/n und Führungskraft zur Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme, werden die der Ablehnung zugrundeliegenden Gründe dem bzw. den Mitarbeiter/n zunächst erörtert und dokumentiert. Bei Fortbestehen der Meinungsverschiedenheiten ist die nächsthöhere Führungskraft einzubinden mit dem Ziel, eine Verständigung herbeizuführen.

Sofern eine Einigung nicht erzielt werden kann, ist der Business Partner einzubinden, der seinerseits den Betriebsrat einbindet. In einem gemeinsamen Gespräch soll eine Entscheidung getroffen werden. Sofern erforderlich, werden die Gespräche und deren Ergebnis dokumentiert.

Wird in dem gemeinsamen Gespräch kein Ergebnis erzielt und handelt es sich um (eine) Bildungsmaßnahme/n mit einer Teilnehmerzahl ab zehn Mitarbeitern, kann auf Wunsch des Mitarbeiters/ der Mitarbeiter die Bildungskommission unter Berücksichtigung von Ziffer 2 [Zusammensetzung,

Aufgaben und Sitzungsturnus der Bildungskommission] dieser Regelungsab-sprache einberufen werden.

Zu den Sitzungen der Bildungskommission wird themenbezogen der je-weils zuständige HR Business Partner zur Erläuterung und – sofern erfor-derlich – die jeweilige Führungskraft hinzugezogen. Die Entscheidung ist für alle Beteiligten bindend.

Schlussbestimmungen

Die Regelungsab-sprache ist befristet. Sie tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft und verliert ihre Gültigkeit – ohne dass eine Kündigung bedarf – zum [Da-tum].



Es war zunächst nur möglich, sich mit der Unternehmensleitung auf eine zeitlich befristete Regelungsabrede zu verständigen. Das Gremium, so das Mitglied des Betriebsrats, begreift die Regelungsabrede gegenwärtig als „Piloten“ und damit auch als Möglichkeit, einen eigenen Lernprozess anzustoßen (Was haben wir gelernt? Wie gehen wir damit um? Welche Anpassungen müssen wir vornehmen?). Da sich das Verfahren und die Arbeit in der Kommission bewährt hat, wird in der nächsten Sitzung der Kommission zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat darüber beraten, wie die gemeinsame Bearbeitung des Themas „betriebliche Fort- und Weiterbildung“ in einer paritätisch besetzten Bildungskommission gefestigt werden kann. Der Betriebsrat, so das Mitglied, möchte das Thema erneut regeln und die Vereinbarung zeitlich unbegrenzt ausgestalten.

Die Betriebsparteien verständigen sich rechtzeitig über die Erfahrungen und dessen Regelung und einigen sich über die weitere Vorgehensweise. Für die Zeit der Gültigkeit dieser Regelungsab-sprache ruht die aktuell gültige zur Fortbildung vom [Datum] und lebt nach Ablauf der Befristung auto-matisch wieder auf.

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Regelungsabsprache ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird die Wirksamkeit dieser Regelungsabsprache im Übrigen nicht berührt. Eine ungültige Bestimmung wird durch eine neue, rechtsgültige Regelung ersetzt, die dem Willen der Parteien zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Regelungsabsprache am ehesten entsprochen hätte. Entsprechendes gilt bei lückenhaften oder fehlenden Regelungen.



Praxiswissen Betriebsvereinbarungen benötigt Euren Input!

Habt Ihr eine gute Vereinbarung rund um das Thema „Digitalisierung“ abgeschlossen? Anhand ausgewählter Betriebs- und Dienstvereinbarungen möchten wir aufzeigen, wie Mitbestimmungsakteure den digitalen Transformationsprozess mitgestalten. Macht mit und nehmt mit uns Kontakt auf! Wir freuen uns über Eure postalische oder elektronische Zusendung. Zitate werden nur in anonymisierter Form zugelassen. Nähere Informationen – www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Mitbestimmung ist Zukunftsthema

Betriebsvereinbarungen zeigen, was betriebliche Praxis für die Ausgestaltung guter Arbeit leistet. Das I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung sammelt und dokumentiert Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu allen Themen aus dem Alltag des Betriebs- und Personalrats. Aktuell konzentrieren wir uns auf Vereinbarungen, die rund um die digitale Transformation von Arbeit stehen.