

## **Entwurf einer Betriebsvereinbarung zur Qualifizierung und Personalentwicklung**

### **1. Vorwort**

Betriebsrat und Unternehmensleitung sind sich einig in dem Ziel, die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft aller Mitarbeiter/innen als Grundlage der Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit des Unternehmens und seiner Weiterentwicklung durch kontinuierliche Qualifizierung und Personalentwicklungsmaßnahmen zu fördern. Dabei gilt es nicht nur, die betriebsverfassungsmäßigen Rechte der Belegschaft und ihrer Vertreter zu realisieren, sondern das Erfahrungswissen und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu nutzen und berufliche Perspektiven zu entwickeln.

### **2. Ziele**

Qualifizierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen werden für alle Beschäftigten mit dem Ziel durchgeführt:

- Aufbau und kontinuierlicher Ausbau des Qualifizierungsbestandes des Unternehmens.
- Rechtzeitige Entwicklung qualifizierten Personals für neue Produkte und Dienstleistungen auf neuen Märkten mit neuen Arbeitsweisen und Organisationsformen.
- Weiterentwicklung der Qualifikation und des Leistungspotentials der Beschäftigten, als Grundlage des beruflichen Aufstiegs, der Weiterentwicklung des Unternehmens und zum Einstieg in neue Tätigkeitsfelder.
- Sicherung und Entwicklung beruflicher Perspektiven für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren bisherige Tätigkeit z. B. aufgrund des Strukturwandels, der Reorganisation oder der Rationalisierung wesentliche Änderungen erfährt oder sogar ganz entfällt.
- Fachliche, methodische und soziale (Führung und Kooperation) Kompetenzen der Beschäftigten zu fördern und auszubauen.

### **3. Beratung**

Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten in einem ständigen Prozess zusammen und beraten mit dem Ziel des Einvernehmens über

- grundsätzliche Fragen, Ziele und Instrumente der Qualifizierung und Personalentwicklung.
- Bedarfsermittlung, Konzipierung, Durchführung und Steuerung der Maßnahmen.
- Zwingenden Personalentwicklungs- und Qualifizierungsbedarf als Voraussetzung zur Ausübung bestimmter Funktionen.
- Bewertung der im laufenden Jahr durchgeführten Maßnahmen.
- Qualifizierungs- und Entwicklungsplanung für das Folgejahr.

Arbeitgeber und Betriebsrat bilden zu diesem Zweck eine paritätische Kommission für Personalentwicklung und Qualifizierung (PEQ-Kommission).

### *3.1 Beschluss des Qualifizierungs- und Personalentwicklungsprogramms*

Die PEQ-Kommission berät über Personalentwicklung und Qualifizierung. Sie beschließt das Qualifizierungs- und Personalentwicklungsprogramm für das Folgejahr, d. h.

- über die konkreten Ziele (Jahresziele) der Qualifizierung und Personalentwicklung,
- Angebot an beruflicher Erstausbildung gegliedert nach Zahl und Berufsbild der Ausbildungsplätze,
- interne und/oder externe Seminarangebote mit fachbezogenen, methodischen und sozialen Inhalten sowie den angesprochenen Zielgruppen,
- weitere noch zu vereinbarende Personalentwicklungsmaßnahmen wie z. B. Potentialbeurteilung, Projektaufgaben, Job-Rotation, Coaching, individuelle Entwicklungsplanung, Mitarbeitergespräche, Beurteilungen, Trainees, Auswahlverfahren etc.
- Bewertungsverfahren und -kriterien für durchgeführte Maßnahmen.

Der Betriebsrat kann Vorschläge hierzu unterbreiten und Initiativen ergreifen.

### *3.2 Durchführung*

Die Durchführung des Qualifizierungs- und Personalentwicklungsprogramms obliegt den zuständigen betrieblichen Stellen.

### *3.3 Planungsentwurf*

Die Beratung erfolgt auf der Grundlage eines Planungsentwurfs der zuständigen betrieblichen Stellen. Der Planungsentwurf weist die sachliche, zeitliche und kostenmäßige Planung aus. Vorlage des Planungsentwurfs und Beratung müssen so rechtzeitig stattfinden, dass Anregungen und Kritik des Betriebsrates noch berücksichtigt werden können.

## **4. Information des Betriebsrates**

Als Grundlage der Beratung stellt das Unternehmen dem Betriebsrat rechtzeitig vor der Beratung alle Informationen und (schriftlichen) Unterlagen über

- Unternehmensziele und Geschäftsfeldplanung,
- Personalentwicklungs- und Qualifizierungsziele,
- Personalplanung,
- Qualifizierungs- und Personalentwicklungsbedarf,
- im Zusammenhang mit Qualifizierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen eingeführte oder vorgesehene Verfahren wie individuelle Personalentwicklungsplanung, Erhebungsverfahren für Qualifizierungs- und Personalentwicklungsbedarf, Personalbeurteilung, Potentialbeurteilung usw., soweit sie im Betrieb eingesetzt werden oder werden sollen,
- durchgeführte und vorgesehene Qualifizierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen wie interne und externe Seminare, Projektaufgaben, Job-Rotation, Coaching, individuelle Entwicklungsaufgaben, Mitarbeitergespräch, Beurteilungen, Trainees, Auswahlverfahren, etc., sofern sie im Betrieb Verwendung finden oder finden sollen,
- eingesetzte Bewertungsverfahren, -kriterien und die Bewertungsergebnisse der durchgeführten Maßnahmen

- sowie den Entwurf der Qualifizierungs- und Personalentwicklungsplanung für das folgende Jahr

zur Verfügung.

Die Beschäftigten werden mindestens 1 x jährlich in verständlicher Form über geplante Personalentwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, über Ziele, Inhalte, Methoden, Zielgruppe, Voraussetzungen der Teilnahme, Abschluss der Maßnahme und Verwertungsmöglichkeiten der Inhalte informiert.

## **5. Teilnahme**

Die Teilnahme an Qualifizierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen ist grundsätzlich freiwillig. Aus einer Nichtteilnahme dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen. Die Rahmenbedingungen der Maßnahmen (Ort, Zeit, Dauer, Räumlichkeiten etc.) müssen zumutbar sein, insbesondere wenn Personalentwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen Voraussetzung der Ausübung einer Funktion sind und damit die Teilnahme nicht freiwillig ist. Auf der Grundlage des verabschiedeten Qualifizierungs- und Personalentwicklungsprogramms können Beschäftigte zur Teilnahme vorgeschlagen werden:

- durch sich selbst,
- durch den Betriebsrat,
- durch ihre jeweils zuständigen Führungskräfte.

Über die Teilnahme entscheidet die zuständige betriebliche Stelle aufgrund der festgelegten Zielgruppe für die jeweilige Qualifizierungs- und Personalentwicklungsmaßnahme. Die Ablehnung der Teilnahme muss begründet werden. Im Streitfall entscheiden Arbeitgeber und Betriebsrat im Rahmen der PEQ-Kommission letztendlich über die Teilnahme.

Die Teilnahme an Personalentwicklungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen wird bescheinigt; auf Wunsch der Teilnehmer zertifiziert.

## **6. Kosten**

Die Kosten der Personalentwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen einschließlich der Freistellung trägt das Unternehmen. Können Maßnahmen nicht oder nicht vollständig während der Arbeitszeit durchgeführt werden, wird ein Freizeitausgleich gewährt.

Externe Qualifizierungsmaßnahmen, an denen die Teilnahme in weit überwiegendem Maße persönlich motiviert ist und deren Nutzen und Verwertbarkeit für das Unternehmen nicht unmittelbar ersichtlich ist, können auf Antrag durch Freistellung, teilweise Kostenbeteiligung des Unternehmens etc. gefördert und unterstützt werden. Hierüber entscheidet die PEQ-Kommission.

## **7. Mitbestimmungs- und Beratungsrechte des Betriebsrates**

Diese Betriebsvereinbarung kann durch weitere Betriebsvereinbarungen, beispielsweise zu einzelnen Maßnahmen oder Instrumenten im Rahmen des Personalentwicklungs- und Qualifizierungsprogramms, ergänzt oder konkretisiert werden. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates, insbesondere nach §§ 92 - 98 BetrVG, bleiben unberührt. Besteht im Betriebsrat weiterer Informations- und Beratungsbedarf, können die Betriebsratsmitglieder in

der paritätischen PEQ-Kommission eine Verschiebung der Beratung und Beschlussfassung in der PEQ-Kommission um vier Wochen verlangen.

## **8. Regelung von Meinungsverschiedenheiten**

Kommt es zu Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieser Vereinbarung oder ist eine einvernehmliche Verabschiedung der Qualifizierungs- und Personalentwicklungsplanung nicht möglich, soll nach dem Willen der Parteien dieser Vereinbarung jede Seite das Recht haben, eine Einigungsstelle nach § 76 BetrVG anzurufen. Für den Fall, dass sich auch dort keine einvernehmliche Regelung erzielen lässt, unterwerfen sich beide Seiten dem Spruch dieser Einigungsstelle.

## **9. Schlussbestimmungen**

Sollten sich während der Laufzeit dieser Vereinbarung einzelne Regelungen als nicht sinnvoll erweisen, werden sich die vertragsschließenden Parteien um eine einvernehmliche Neuregelung bemühen, ohne dass dies einer Kündigung der Vereinbarung bedarf. Die Fortgeltung anderer Bestimmungen dieser Vereinbarung bleibt hiervon unberührt.

## **10. Inkrafttreten ...**

## **11. Kündigung**

Die Vereinbarung kann von jedem Vertragspartner mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Nach einer Kündigung werden unverzüglich Verhandlungen über eine neue Vereinbarung aufgenommen.

Im Falle einer Kündigung wird bis zu einer einvernehmlichen Neuregelung nach der vorstehenden Vereinbarung weiter verfahren.

**Zum Problem:  
Zuständigkeit und Rechte von GBR und BR in den Niederlassungen**

Um unnötige Doppelarbeit und unterschiedliche Regelungen in den Niederlassungen zu vermeiden, andererseits spezifische Regelungen in den Niederlassungen und die Wahrnehmung der betriebsverfassungsmäßigen Rechte „vor Ort“ zu ermöglichen, bietet sich an, die vorstehende Betriebsvereinbarung auf GBR-Ebene zu vereinbaren. Sie kann mit einer Öffnungsklausel ergänzt werden, dass in den Niederlassungen ggf. entsprechende Rahmenbetriebsvereinbarungen und einzelne Betriebsvereinbarungen zu spezifischen Personalentwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen abgeschlossen werden können. Ebenso kann auf der Ebene der Niederlassung mit dem Arbeitgeber/Niederlassungsleiter eine paritätische PEQ-Kommission zur Steuerung der Personalentwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen gebildet werden.