

# BERUFLICHE ENTWICKLUNG VON BETRIEBSRATSMITGLIEDERN

---

Regelungsinhalte für Betriebsvereinbarungen

Axel Hauser-Ditz, Hans-Böckler-Stiftung

**2. Werkstatt-Tag, Projekt Spurwechsel**  
**Bremen, 22.11.2016**

# Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen

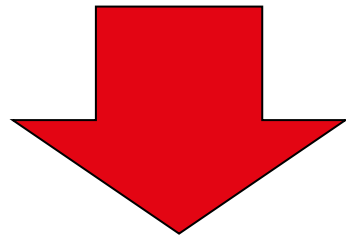
---

- Archiv Betriebsvereinbarungen seit 1997
- Rund 17.000 Vereinbarungen in Datenbank (2016)
- Auswertungen zu mehr als 100 Themen
- Anonymität: Keine Hinweise auf einzelne Unternehmen
- Kein Zugang zum Archiv für Dritte

# Leitfragen in Analysen

---

- Was ist betriebliche Regelungspraxis?
- Was wird konkret vereinbart?
- Sind allgemeine Trends erkennbar?
- Wo bleiben Probleme, Widersprüche, Defizite?



- Unterstützung Praktiker: Gestaltungshinweise geben
- Unterstützung Wissenschaft: Erkenntnisse zum Stand der Arbeitsbeziehungen in Deutschland

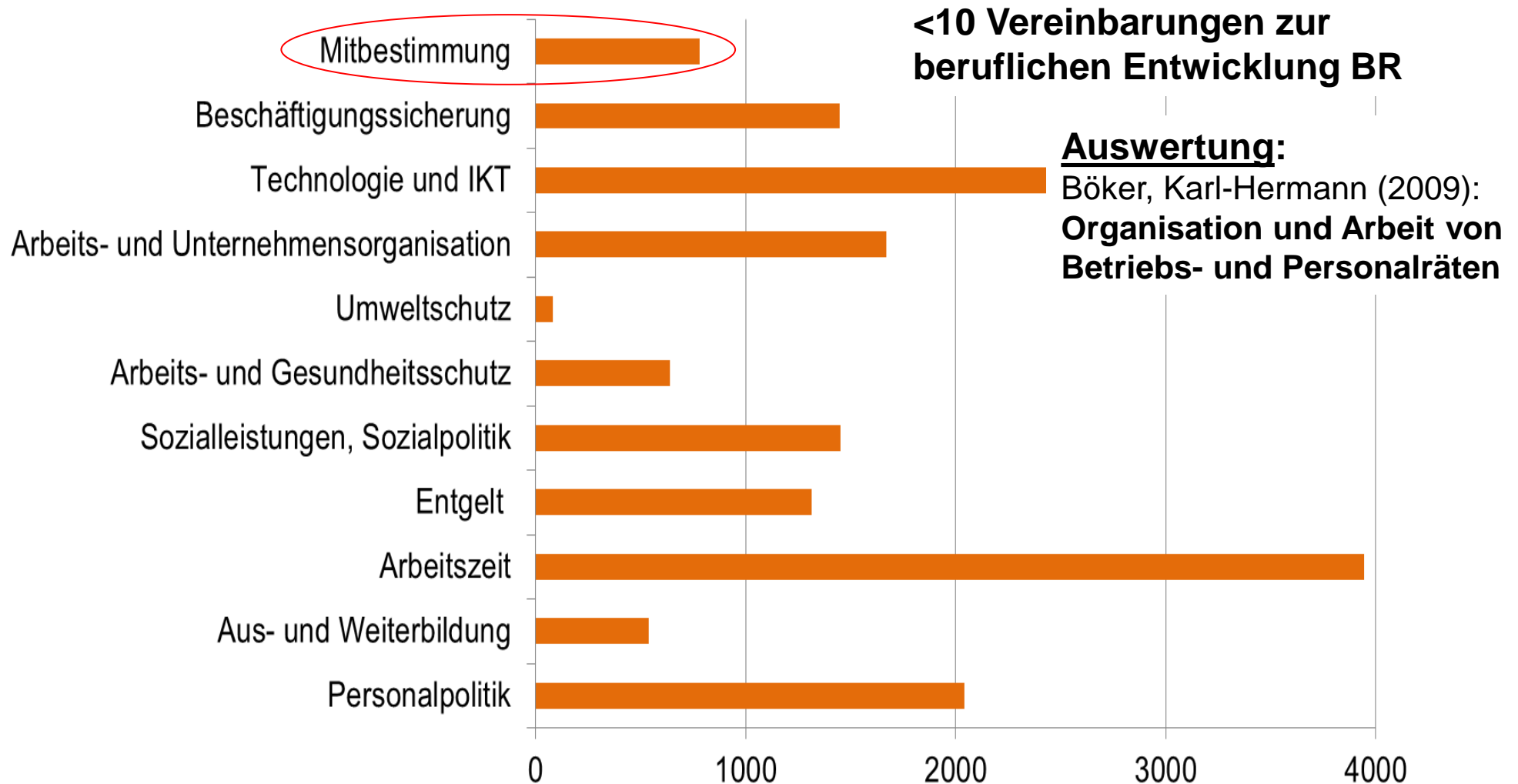
# Das Internetportal

- [www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)
- Kurzinfos, Download der Auswertungen
- Gestaltungsraster zu jedem Thema (keine Mustervereinbarungen)
- Fallstudien, Trendberichte
- Juristische Informationen
- Online-Datenbank

The screenshot displays the website interface for the Hans Böckler Stiftung. At the top, there is a navigation bar with links for English, Sitemap, Warenkorb, Newsletter, RSS, and Kontakt. A search bar is present with the text 'Suchbegriffe' and a 'Suchen' button. Below the navigation bar, a breadcrumb trail reads 'Hans-Böckler-Stiftung > Mitbestimmung > Archiv Betriebliche Vereinbarungen'. The main content area features a large image of colorful folders and a red header for 'ARCHIV BETRIEBLICHE VEREINBARUNGEN'. Below this, there is a text block describing the archive's size and content, followed by a link 'Mehr über das Archiv'. A section titled 'DIE AUSWERTUNGEN' includes a compass icon and a sub-section 'AUSWERTUNGEN UND GESTALTUNGSHILFEN' with a brief description of the services offered. On the right side, a sidebar contains a list of links: 'Auswertungen: Kompass', 'Recht und Gesetz', 'Verhandlungspraxis', 'Trendberichte', and 'Newsletter'. Below this, there are two more sections: 'Der Weg zu guten Betriebsvereinbarungen' with a PDF link, and 'Machen Sie mit!' with a link to send business agreements.

# Was regeln Betriebe in der Praxis?

Archiv Bestand 2016: 17.012 Dokumente in 11 Kategorien:



# Berufliche Entwicklung BR: Was wird geregelt?

---

- Insgesamt **wenig geregelt** – und/oder wenig darüber kommuniziert
  - Geregelt eher Fragen der hypothetischen Karriereentwicklung
  - Verfahren zur Bestimmung von Vergleichspersonen
  - Hintergrund: BR als Ehrenamt – keine Benachteiligung oder Vorteilsgewährung (Entgelt)
  - Berufliche Qualifizierung von dann z.T. mit geregelt
- **Tabuthema im BR?** Wer berufliche Entwicklung im Blick hat,
  - kann sich nicht auf die **BR-Arbeit konzentrieren**,
  - wird weniger bereit sein, notfalls auch **Konflikte mit dem Arbeitgeber** einzugehen
- Frage der beruflichen Entwicklung für Gewinnung technischer Experten (Digitalisierungs-/4.0-Kompetenz des BR) zentral

# BR als Ehrenamt: hypothetische berufliche Karriereentwicklung

---

## – Absicherung der hypothetischen beruflichen Entwicklung während der Freistellung

»Innerhalb von 3 Monaten nach jeder Betriebsratswahl legt der Arbeitgebervertreter für jedes einzelne [BR-Mitglied] dar, welche Arbeitnehmer aus dem gesamten Betrieb mit ihm/ihr in Bezug auf eine berufliche und entgeltliche Entwicklung eine im wesentlichen vergleichbare Tätigkeit ausüben.« (Ernährungsgewerbe, 110200/77/2005)

## – Maßstab in der Regel drei Vergleichspersonen

»Im Regelfall soll sich der Vergleich aus Vereinfachungsgründen auf drei Personen beziehen. Damit soll gewährleistet werden, dass auch über einen längeren Zeitraum hinweg ein „Maßstab“ vorhanden ist, wie sich das Berufsleben ohne die Ausübung des betriebsverfassungsrechtlichen Ehrenamtes entwickelt hätte.« (Ernährungsgewerbe, 110200/77/2005)

## – Hieraus leitet sich auch fachlicher Qualifikationsanspruch (analog zu Vergleichspersonen) ab...

# Für wen gelten die vereinbarten Regeln?

---

- Geltungsbereich reicht u.U. weit über voll freigestellte BR-Mitglieder hinaus (alle stark eingebundenen BR-Akteure):

»Für alle ordentlichen Mitglieder von Betriebsräten oder anderer betriebsverfassungsrechtlicher Organe [...], die auf der Grundlage tariflicher, gesetzlicher Bestimmungen oder betrieblicher Vereinbarungen **mind. zu 50 % freigestellt** sind. Für alle ordentlichen Mitglieder von Betriebsräten [...], die eine herausgehobene Aufgabe im GBR haben, wie z. B.:

- Mitglieder des Gesamtbetriebsratsausschusses (GBA),
- [**Sprecher von zentralen Ausschüssen**],

sofern diese nicht durch ihre Freistellung als Betriebsrat ohnehin schon zu diesen Gruppen gehören. Darüber hinaus können auf Antrag des örtlichen Betriebsrates an den Personalleiter in Abstimmung mit dem örtlichen Betriebsrat und dem Personal- und Geschäftsleiter weitere Betriebsratsmitglieder, die eine »**herausragende**« **Aufgabe als BR** innehaben, in den persönlichen Geltungsbereich dieser GBV aufgenommen werden.«  
(Ernährungsgewerbe, 110200/77/2005)

- Vereinzelt in Vereinbarungen auch Gebot verstärkter Nutzung von Teilfreistellungen zur Absicherung beruflicher Entwicklung



# Ausgangslage: Nachholende Qualifizierung

---

- § 38 Abs. 4, BetrVG: z.T. zitiert in Betriebsvereinbarungen...
- Qualifizierungsmöglichkeiten nach der Freistellung:
  - Fristen für eine nachholende berufliche Qualifizierung
  - in Abhängigkeit von der Freistellungsdauer

»**Innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Freistellung** wird dem Interessenvertreter im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Gelegenheit gegeben, eine wegen der Freistellung **unterbliebene betriebsübliche berufliche Entwicklung nachzuholen**. Der Zeitraum erhöht sich auf zwei Jahre nach Ablauf der Freistellung für solche Interessenvertreter, die drei volle aufeinander folgende Amtszeiten freigestellt waren (§ 38 Abs. 4 BetrVG).« (Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 110200/205/2002)

# Vorausschauende Entwicklungsplanung

---

- Durch Entwicklungsplanung bereits zu Beginn der Freistellung soll das Thema von Anfang präsent sein:

»Das **Unternehmen unterstützt das freigestellte Betriebsratsmitglied** beim Erwerb der für eine betriebsübliche und **berufliche Fortbildung** erforderlichen Qualifikation. **Zu Beginn der Freistellung findet [...] eine Standortbestimmung und eine daraus abgeleitete Entwicklungsplanung** statt.« (Telekommunikationsdienstleister, 110200/182/2002)

Dieses **Gespräch** wird geführt zwischen dem **freigestellten BR-Mitglied** sowie einem Vertreter der Fachseite. Der Fachvertreter kann vom BR-Mitglied vorgeschlagen werden. Der **Fachvertreter** muss in der Lage sein, das **Qualifikations- und Tätigkeitsprofil [...] grundsätzlich und perspektivisch einzuschätzen**. Für die Festlegung und Konkretisierung von Entwicklungsmaßnahmen kann **[HR] beratend / unterstützend** hinzugezogen werden.

Im Rahmen der Fortbildungsplanung benennen die örtlichen **[BR-]Gremien** jeweils einen **Ansprechpartner für die gesamte betriebsrätliche und fachliche Fortbildungsplanung** gegenüber dem planungsverantwortlichen Personalleiter.

Die in Absatz 2 beschriebenen Prozess-Schritte sollten zur „**Halbzeit**“ der **Wahlperiode ein zweites Mal** durchgeführt werden.« (Telekommunikationsdienstleister, 110200/182/2002)

# Qualifizierung während der Freistellung (1)

---

- Möglichkeiten, während der Freistellung berufliche Qualifizierungen zu absolvieren, die den Anschluss an technische Veränderungen sicherstellen sollen:

»[...] wird zwischen dem Arbeitgeber und dem betreffenden BR-Mitglied abgestimmt, an welchen innen- bzw. außerbetrieblichen **Fortbildungsmaßnahmen ihres jeweiligen Fachbereiches das BR-Mitglied** teilnehmen kann und soll. Dabei ist insbesondere die technische bzw. wirtschaftliche Entwicklung zu berücksichtigen. **Maßstab** dabei ist der Umfang von Weiterbildungsmaßnahmen für die [...] **Vergleichspersonen.**«  
(Ernährungsgewerbe, 110200/77/2005)

- Auch zeitlich befristete Rückkehr an Arbeitsplatz möglich

»Freigestellte BR-Mitglieder haben das Recht, zu besonderen Anlässen (z.B.: Einführung **neuer technischer Anlagen, Veränderungen von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen**, grundlegende Produkterneuerung usw.) für einen ausreichenden Zeitraum in ihren ursprünglichen / oder vergleichbaren **Tätigkeitsbereich zurückzukehren** .«  
(Ernährungsgewerbe, 110200/77/2005)

# Qualifizierung während der Freistellung (2)

---

- Möglichkeiten, im Rahmen der Begleitung betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten (Bildungsmonitoring/-controlling) durch den Betriebsrat an (fachlichen) Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen:

»**Seminar-Controlling:** Zur Erfüllung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben hat [der GBR] das Recht, ein **Betriebsratsmitglied** zu den einzelnen Schulungsmaßnahmen, die der Arbeitgeber unternehmensweit durchführt, zu **entsenden**. Die einzelnen Standortbetriebsräte haben das Recht, ein Betriebsratsmitglied zu den standortbezogenen Schulungsmaßnahmen zu entsenden.« (Mustervereinbarung Ernährungsgewerbe)

# Qualifizierung während der Freistellung (3)

---

## – Möglichkeit festgelegter Mindestansprüche für fachliche Qualifizierung

»Der Anspruch umfasst mindestens [...] Schulungstage pro Jahr. Je nachdem wie sich das Tätigkeitsfeld aufgrund der technischen, wirtschaftlichen Entwicklung verändert, entsteht zwangsläufig ein höherer Seminaranspruch.« (Mustervereinbarung Ernährungsgewerbe)

## – Förderung von Koordinations- und Führungskompetenzen (mit Doppelverwertungscharakter)

»Aufgrund der besonderen Stellung hat jedes Betriebsratsmitglied darüber hinaus einen Weiterbildungsanspruch in Bezug auf die Schulungsthemen **Mitarbeiterführung, Managementtechniken, Teamarbeit sowie neue Produktions- und Informationstechniken**. Dies umfasst mindestens [...] Schulungstage pro Jahr. Nicht berührt sind damit die Ansprüche, die sich aus § 38 Abs. 4 Satz 2 und 3 ergeben.« (Mustervereinbarung Ernährungsgewerbe)

# Berücksichtigung bei Bewerbungsverfahren

---

## – Von offenem Angebot für Bewerber:

»Das freigestellte BR-Mitglied hat die Möglichkeit, sowohl an während der Wahlperiode stattfindenden Auswahlverfahren teilzunehmen, sich auf ausgeschriebene Stellen zu bewerben, sich initiativ zu bewerben, als auch das Instrument [...] zu nutzen.«  
(Telekommunikationsdienstleister, 110200/182/2002)

## – Bis zum Diskriminierungsverbot für Entscheider:

»Bei Bewerbungen auf ausgeschriebene Arbeitsplätze sind [voll freigestellte] Interessenvertreter [...] in die Bestenauswahl einzubeziehen.

In der Bewerbung auf eine Stellenausschreibung ist grundsätzlich zunächst die Absicht zu sehen, dass der voll freigestellte Interessenvertreter im Falle seiner Auswahl auf die Freistellung verzichtet und die Tätigkeit auf dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz tatsächlich aufnimmt. Die **Entscheidung darf nicht von der Überlegung beeinflusst werden, dass der Bewerber trotz Aufgabe der Freistellung weiterhin Interessenvertreter bleibt.**

Nach der Auswahlentscheidung kann der voll freigestellte Interessenvertreter entscheiden, ob er die Freistellung aufgibt und den Arbeitsplatz übernimmt oder in der Freistellung verbleibt.« (Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 110200/205/2002)

# Wiedereinstieg nach der Freistellung:

---

## – Von Anspruch auf gleichwertigen Arbeitsplatz:

»Nach Beendigung der Freistellung des Interessenvertreters hat dieser im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen einen Anspruch auf Übertragung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes. Die Gleichwertigkeit des angebotenen Arbeitsplatzes soll im Einvernehmen zwischen Betriebsleiter und dem Betroffenen nach Beratung mit dem Betriebsrat festgestellt werden.« (Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 110200/205/2002)

## – Bis Inaussichtstellung höherwertiger Tätigkeiten:

»Nach Beendigung der Freistellung erfolgt eine höhere Eingruppierung bei erfolgreicher Bewerbung auf eine entsprechende Plansteile.« (Telekommunikationsdienstleister, 110200/182/2002)

## – Kriterien für die „Gleichwertigkeit“ des Arbeitsplatzes:

- Anknüpfungspunkt für Erfassung/Bewertung von während BR-Tätigkeit erworben Kompetenzen
- keine Informationen über formalisierte Verfahren hierfür in BV

# Zusammenfassung / offene Fragen

---

- Vergleichsweise geringe Zahl an Vereinbarungen vorhanden
- Keine Erkenntnisse über tatsächlichen Verbreitungsgrad
- Wirkung von Vereinbarungen in der Praxis?
- Regeln können sich beziehen auf **beruflichen Wiedereinstieg** (ggf. auch Aufstieg) – **nicht auf Ausstiegsszenarien**
- **Gute Regelungsinhalte in betr. Vereinbarungen:**
  - Klare Regeln für hypothetische Karriereentwicklung
  - Entwicklungsplanung bei Freistellungsbeginn/Monitoring
  - Möglichkeiten zur befristeten Rückkehr in Arbeitsbereich
  - Qualifizierungszeiten auch für Erwerb doppelverwertbarer Kompetenzen
  - Benachteiligungsverbot/gleichwertige Tätigkeit nach dem BR-Mandat
  - **Offen: Anerkennungsverfahren für erworbene Kompetenzen**



# PRAXISWISSEN BETRIEBSVEREINBARUNGEN

---



**Herzlichen Dank!**

**[axel-hauser-ditz@boeckler.de](mailto:axel-hauser-ditz@boeckler.de)**