

Regelungsabrede über die Umsetzung der europäischen „Charta über die Anerkennung der Erfahrung von Gewerkschafts- und Arbeitnehmervertretern“ in Deutschland

Präambel

Zwischen der internationalen Solvay-Gruppe und dem europäischen Betriebsrat ist am 28. Februar 2018 eine Charta über die Anerkennung der Erfahrung von Gewerkschafts- und Arbeitnehmervertretern abgeschlossen worden. Diese Charta findet Anwendung auf alle europäischen Länder der internationalen Solvay-Gruppe, die im europäischen Betriebsrat vertreten sind; somit auch in Deutschland.

1. Zielsetzung

Die internationale Solvay-Gruppe und der europäische Betriebsrat sehen den sozialen Dialog als integralen Bestandteil des Geschäftsmodells und als einen der Treiber für den wirtschaftlichen Erfolg der Solvay-Gruppe. Deshalb werden die Aufgaben und Tätigkeiten von Betriebsräten in Deutschland als wichtige Aktivität gesehen, um den wirtschaftlichen Erfolg der Solvay-Gruppe voranzubringen.

Ziel dabei ist es, alle Mitarbeiter/-innen darin zu ermutigen, sich als Betriebsrat und in der Betriebsratsarbeit zu engagieren, um den sozialen Dialog innerhalb der Solvay-Gruppe voranzutreiben. Dies gilt entsprechend auch für Vorgesetzte, Mitarbeiter* in ihrer Entscheidung für ein Engagement im Betriebsrat zu unterstützen. Die Umsetzung der europäischen Charta zielt darauf, dieses Anliegen zu unterstützen.

Mit dieser Regelungsabrede wird ein einheitlicher Rahmen zur Vergütung sowie beruflichen und finanziellen Entwicklung von Betriebsratsmitgliedern vorgegeben, die mehr als 50% von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt sind. Dessen Ziel ist es, die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften sicher zu stellen und Betriebsratsmitglieder weder besser noch schlechter als andere Mitarbeiter zu stellen.

2. Geltungsbereich

Diese Regelungsabrede gilt für alle deutschen Unternehmen der europäischen Solvay-Gruppe, die in **Anlage 1** aufgeführt sind.

*Die in dieser Regelungsabrede verwendete Sammelbezeichnung, wie z.B. „Mitarbeiter“ gilt für Frauen und Männer gleichermaßen und ist deshalb als geschlechtsneutral anzusehen.

3. Grundsätze

Betriebsratsmitglieder dürfen durch ihre Betriebsrats Tätigkeit nicht begünstigt oder benachteiligt werden. Daher erfahren sie eine wirtschaftliche und berufliche Absicherung. Weiterhin ist eine berufliche und finanzielle Entwicklung zu eröffnen, wie sie ohne das Betriebsratsamt möglich gewesen wäre.

Die berufliche und finanzielle Entwicklung von Betriebsratsmitgliedern bestimmt sich maßgeblich nach der betriebsüblichen beruflichen Entwicklung von entsprechenden Vergleichspersonen.

4. Verfahren

Um die Zielsetzung zu erreichen und die Grundsätze einzuhalten, wird eine paritätisch aus 4 Mitgliedern bestehende Kommission gebildet, die aus zwei Vertretern des Gesamtbetriebsrates - eines davon der Gesamtbetriebsratsvorsitzende - und zwei Unternehmensvertretern - einer davon der Industrial Relation Manager - besetzt ist. Auf Wunsch eines Kommissionsmitgliedes kann ein unabhängiger Dritter mit den erforderlichen Fachkenntnissen hinzugezogen werden.

Die Aufgaben der Kommission sind die Arbeits- und Qualifikationsbewertung im zweijährigen Turnus nach dem 1. und 3. Amtsjahr. Insbesondere muss die persönliche Entwicklung beachtet werden, die sich einer schematischen Darstellung entzieht. Weitere Aufgaben können sich aus den nachfolgenden Regelungen ergeben.

5. Benennung der Vergleichspersonen

In der Regel werden drei Vergleichspersonen zum Zeitpunkt der Amtsübernahme benannt. Vergleichbar sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt der Wahl ähnliche, im Wesentlichen gleichqualifizierte Tätigkeiten ausüben wie das Betriebsratsmitglied, und dafür in gleicher Weise wie dieses fachlich und persönlich qualifiziert sind.

Zur Bestimmung der Vergleichspersonen werden insbesondere folgende Kriterien herangezogen:

- ausgeübte Tätigkeit zum Zeitpunkt der Amtsübernahme
- fachliche und persönliche Qualifikation

Die Bestimmung der Vergleichspersonen erfolgt im Einvernehmen zwischen Werkleitung, HR-Site Manager, dem Standortbetriebsrat sowie dem jeweiligen Betriebsratsmitglied. Sollte hierüber kein Einvernehmen hergestellt werden, so sind die Grundsätze des Verfahrens nach Punkt 4 zu beachten.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.

6. Berufliche Entwicklung

6.1 Grundsätze

Betriebsratsmitglieder werden für die Durchführung der Betriebsratstätigkeit von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes freigestellt. Das Unternehmen ist verpflichtet, dem Betriebsratsmitglied die berufliche Entwicklung zukommen zu lassen, die es ohne die Betriebsratstätigkeit genommen hätte. Die Ausübung des Ehrenamtes darf weder zu einer Bevorzugung noch zu einer beruflichen Benachteiligung des Betriebsratsmitglieds führen.

Die Entscheidung über die berufliche Entwicklung erfolgt am jeweiligen Beschäftigungsstandort. Sollte hierüber kein Einvernehmen zwischen den Betriebsparteien hergestellt werden, so ist die Kommission nach Ziffer 4 hinzuzuziehen.

6.2 Betriebsübliche berufliche Entwicklung

Die unter den Geltungsbereich dieser Regelungsabrede fallenden Betriebsratsmitglieder nehmen deshalb hinsichtlich ihrer Eingruppierung und ihres Arbeitsentgeltes (z.B. Tariferhöhung, AT-Gehaltsanpassung, Bonus, Höhergruppierung...) an der betriebsüblichen Entwicklung teil. Betriebsüblich ist eine Entwicklung, die bei der überwiegenden Anzahl der festzulegenden Vergleichspersonen bei Berücksichtigung der normalen betrieblichen und personellen Entwicklung in beruflicher Hinsicht eingetreten ist.

6.3 Persönliche berufliche Entwicklung

Fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten, die das Betriebsratsmitglied während der Betriebsratstätigkeit erworben und/oder weiter fortentwickelt hat, sind im Hinblick auf die berufliche Entwicklung zu berücksichtigen. Ggf. ist die Vergleichsgruppe neu zu definieren. Zu der zu berücksichtigenden persönlichen Qualifikation gehören auch fachliche Kenntnisse, die durch eine Weiterbildung erworben wurden, sofern sich diese auf die betriebliche Tätigkeit beziehen.

Den Nachweis hierüber hat das Betriebsratsmitglied zu führen. Für einen betriebsüblichen beruflichen Aufstieg sind zudem die am jeweiligen Beschäftigungsstandort vorhandenen Stellen maßgeblich. Ein solcher Nachweis kann durch die erfolgreiche Absolvierung des betriebsüblichen Bewerbungsverfahrens erfolgen. Das Verfahren muss den Grundsätzen des § 78 Satz 2 BetrVG entsprechen.

7. Evaluierung

Damit Betriebsratsmitgliedern eine persönliche Weiterentwicklung nicht verwehrt bleibt, können sie auf freiwilliger Basis an einer Evaluierung alle 2 Jahre teilnehmen. Ziel der standardisierten Evaluierung (siehe Anlage 2) ist, die für stellvertretende Vorsitzende entsprechend gilt, dem jeweiligen Betriebsratsmitglied ein Feedback zu seiner persönlichen Entwicklung sowie die Entwicklung seines Potentials zu geben.

Zunächst können Evaluierungen für die Personen durchgeführt werden, die folgende Ämter bekleiden:

- Vorsitzender und stellvertretender Vorsitzender des örtlichen Betriebsrates
- Vorsitzender und stellvertretender Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates und
- Mitglied des Europäischen Betriebsrates

Es kann eine Evaluierung weiterer Mandatsträger stattfinden. Darüber entscheidet die in Ziffer 4 beschriebene Kommission. Im Rahmen dieser Gespräche können Qualifizierungsmaßnahmen empfohlen werden.

8. Qualifizierung von Betriebsratsmitgliedern

Eine Weiterqualifizierung von Betriebsratsmitgliedern wird grundsätzlich begrüßt. Solvay erkennt an, dass die fachlich gute Ausübung des Ehrenamts sowohl den Beschäftigten als auch dem Unternehmen dient.

Betriebsratsmitglieder dürfen auch nicht von einer beruflichen Entwicklung abgekoppelt werden. In Abstimmung mit der Kommission nach Ziffer 4 können sie auch Weiterbildung in Anspruch nehmen, die ihre berufsfachliche Qualifikation verbessert. So wird ein Übergang in die berufliche Tätigkeit nach dem Betriebsratsmandat vereinfacht. Die Kommission kann dazu beraten.

9. Inkrafttreten, Geltungsdauer

Diese Regelungsabrede tritt am Tag ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie gilt auf unbestimmte Zeit und kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende ordentlich gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung entfaltet sie keine Nachwirkung.

Hannover, den 25.03.2019

SOLVAY GmbH



Sylvio Montag



Dr. Tegge

Gesamtbetriebsrat der Solvay
Deutschland



Kruft



Cacic

lt. Beschluss des Gesamtbetriebsrates
vom 27.03.2019

Anlage 1
zur Regelungsabrede über die Umsetzung der europäischen
„Charta über die Anerkennung der Erfahrung von Gewerkschafts-
und Arbeitnehmervertretern“ in Deutschland

Gesellschaften:

Cavity GmbH

Salzgewinnungsgesellschaft Westfalen mbH & Co. KG

Solvay P&S GmbH

Solvay Specialty Polymers Germany GmbH

Solvay & CPC Barium Strontium GmbH & Co. KG

Solvay Chemicals GmbH

SOLVAY GmbH

Solvay Fluor GmbH

Solvay Flux GmbH

Solvay Infra Bad Hönningen GmbH

Performance Polyamides GmbH

Cytec Engineered Materials GmbH

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.



Arbeitnehmervertreter* job description



Job Catalog	CLASSIFICATION
Functional Area	Human Resources
Job Family	Industrial Relations
Project Perimeter	Employee Representative
Document	Arbeitnehmervertreter

This document is derived from the present organization of the company. The company may revise and amend all or part of the descriptions - if it deems appropriate to do so. The descriptions are given for information and convenience purposes only, not to constitute a legally binding document. Thus any individual decision possibly deriving there from will stay at the sole discretion of the company and no claim whatsoever may be based on said documents.

Die jeweiligen tariflichen, arbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften haben Vorrang.

Die Arbeitnehmervertreter* haben die Aufgabe, die Interessen der Arbeitnehmer in ihrem Aufgabenbereich im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen zu vertreten; dabei arbeiten Arbeitgeber und Betriebsräte unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes zusammen.

Vorsitzender* des Standortbetriebsrates (SBR)		Vorsitzender* des Gesamtbetriebsrats (GBR)	
Das Dokument gilt entsprechend für stellvertretende Vorsitzende			
M I S S I O N	<p>Die/der* Vorsitzende des Standort- Betriebsrates vertritt Arbeitnehmerinteressen auf Betriebsebene</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ am Standort die Vorschläge, Forderungen und Wertvorstellungen der Arbeitnehmer der Betriebsstätte einbringt; ▪ als Sprecher das Gremium im Rahmen der gefassten Beschlüsse vertritt; ▪ Gesprächspartner des Werks-/ Standort Leiters der Betriebsstätte ist; ▪ als Schnittstelle zwischen dem lokalen BR und dem Gesamtbetriebsrat handelt; ▪ Verhandlungen auf Standortebene führt und an Verhandlungen auf GBR Ebene mitwirkt; ▪ sich für die Wahrung der materiellen, immateriellen, kollektiven und individuellen Interessen der Arbeitnehmer einsetzt; ▪ als Schnittstelle zwischen dem Betriebsrat, dem Arbeitgeber, der Gewerkschaft und den Arbeitnehmern handelt; ▪ Forderungen des Betriebsrats vorbereitet, koordiniert und mit Argumenten untermauert; ▪ Vereinbarungen nach Beschluss des Betriebsrats unterzeichnet/aufkündigt; ▪ aktiv mit der Gewerkschaft und anderen Organisationen - wie z.B. Berufsgenossenschaft, Gewerbeaufsicht - zusammenarbeitet und Netzwerke bildet; ▪ den Betriebsrat für die Zukunft vorbereitet (Nachfolgeplanung, Schulungsplan, Erwerb von Kompetenzen). 	<p>Der/die Vorsitzende des GBR vertritt die Standort-Betriebsräte auf Unternehmensebene, indem er/sie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ im Unternehmen die Vorschläge, Forderungen und Wertvorstellungen der Standort-Betriebsräte einbringt; ▪ als Sprecher das Gremium im Rahmen der gefassten Beschlüsse vertritt; ▪ einer der Gesprächspartner des Arbeitgebers ist; ▪ als Schnittstelle zwischen dem GBR, dem Unternehmen und den SBR handelt; ▪ Verhandlungen auf Unternehmensebene führt oder begleitet; 	<p>Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber (BV, Regelungsabreden, etc.)</p>
A u f a g a b e		<p>Zustimmung / Akzeptanz in der Belegschaft und im Gremium</p>	<p>Zustimmung / Akzeptanz in der Belegschaft und im Gremium</p>

*Die in dieser Vereinbarung verwendete Sammelbezeichnung, wie z.B. „Mitarbeiter“ gilt für Frauen und Männer gleichermaßen und ist deshalb als geschlechtsneutral anzusehen

20 3/14

Vorsitzender des Standortbetriebsrates (SBR)		Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats (GBR)	
Zuständigkeit	Alle wahlberechtigten Arbeitnehmer am Standort	Alle einbezogenen Standorte des Unternehmens (Solvay GmbH Unternehmensgruppe in Deutschland).	
	Der Betriebsrat ist im Rahmen seiner Aufgaben für die sozialen und personellen Belange der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Standorts zuständig.	Der Gesamtbetriebsrat ist zuständig für Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können..	
Struktur	Der SBR Vorsitzende ist gegenüber den Mitgliedern des Standort-Betriebsrates verantwortlich und berichtet über seine Tätigkeit in der Betriebsversammlung.	Der GBR Vorsitzende ist gegenüber den Mitgliedern des Gesamtbetriebsrats verantwortlich und berichtet über seine Tätigkeit an die Betriebsräteversammlung. Der GBR ist dem Standortbetriebsrat nicht vorgesezt.	
Vorsitzender des Standortbetriebsrates(SBR)		Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats (GBR)	
Verantwortung	Der Vorsitzende des SBR <ul style="list-style-type: none"> vertritt den BR im Rahmen der vom BR gefassten Beschlüsse; setzt sich für die Wahrung der materiellen und immateriellen – sowohl der kollektiven als auch der individuellen - Interessen aller Arbeitnehmer ein, indem er/sie Vorschläge, Beschwerden oder Forderungen darlegt. 	Der Vorsitzende des GBR <ul style="list-style-type: none"> vertritt den GBR im Rahmen der vom GBR gefassten Beschlüsse; setzt sich für die Wahrung der materiellen und immateriellen – sowohl der kollektiven als auch der individuellen - Interessen aller Arbeitnehmer ein, indem er Vorschläge, Beschwerden oder Forderungen darlegt. 	
1	VERTRETUNG	<ul style="list-style-type: none"> vertritt die Interessen der Standort Betriebsräte und der Gewerkschaftsvertreter im Unternehmen und begleitet sie (Weiterbildung, Laufbahnentwicklung, ggf. Vergütung, Konfliktbewältigung...); fördert die Mitglieder des GBR und setzt sich für deren Weiterentwicklung sowie für die Nachfolge in den Teams ein (Neubesetzung, Mischungsverhältnis etc.); ist gehalten, mit den im Konzern bestehenden BR Organisationen und der Gewerkschaft zu interagieren. 	
2	BR Vorsitz/ VERHANDLUNG	Der Vorsitzende des SBR <ul style="list-style-type: none"> baut Forderungen und Verhandlungs-Strategie zusammen mit seinem Betriebsrat, der Verhandlungsdelegation und der Gewerkschaftsorganisation auf; führt oder nimmt an Verhandlungen des SBR teil. Nimmt erforderlichenfalls an Verhandlungen des GBR teil; unterzeichnet bzw. kündigt ggf. Betriebsvereinbarungen nach Beschluss des BR-Gremiums. 	
3	STEUERUNG/ KOMMUNIKATION	Der Vorsitzende des SBR <ul style="list-style-type: none"> wirkt an der Entwicklung des BR mit (Bildung von Verhandlungsdelegationen/ Ausschüssen, interne und externe Kommunikation, Schulungen etc.); informiert andere Betriebsräte und den GBR; organisiert die BR Kommunikation am Standort. 	
		Der Vorsitzende des GBR <ul style="list-style-type: none"> wirkt an der Entwicklung des GBR mit (Bildung von Verhandlungsdelegationen/ Ausschüssen, interne und externe Kommunikation, Schulungen etc.); informiert die SBR; organisiert die GBR Kommunikation und stellt ihre Verbreitung im Unternehmen und Konzern sicher; tauscht regelmäßig Informationen mit den Vertretern der Gewerkschaftsorganisation sowie mit den internationalen Arbeitnehmervertretungen aus. 	

22 364

Kompetenz	<p>Vorsitzender des Standortbetriebsrates (SBR) Der Vorsitzende des SBR</p> <p>setzt sich für die Werte, Vorschläge und Entscheidungen seines Betriebsrats ein; er stellt die Erfolge und die Ergebnisse seines Betriebsrats fest und informiert die Mitarbeiter darüber;</p> <p>Auf Betriebsratsseite beobachtbare Verhaltensweisen: Kommuniziert über die Beweggründe, die ergriffenen Maßnahmen und die Ergebnisse, die im Rahmen der von der Betriebsrats festgelegten Strategie oder Positionierung erzielt wurden;</p> <p>Auf Arbeitgeberseite beobachtbare Verhaltensweisen: Beteiligt sich an Debatten, interveniert in Diskussionen und untermauert argumentativ die Positionen und Vorschläge seiner Betriebsrats und stellt ggf. sicher, dass die Mitarbeiter informiert werden;</p> <p>sammelt die Informationen, die für die Durchführung seiner Hauptaufgaben erforderlich sind, wählt sie aus und nutzt sie;</p> <p>Auf Betriebsratsseite beobachtbare Verhaltensweisen: Mobilisiert alle ihm zur Verfügung stehenden (personellen und technischen) Ressourcen, um einen Wissensstand und ein Kompetenzniveau sicherzustellen, dass ihm ermöglicht, auf die zu behandelnden Themen einzugehen;</p> <p>Auf Arbeitgeberseite beobachtbare Verhaltensweisen: Sammelt Informationen und nutzt sie, um dauerhaft einen guten Wissensstand aufrechtzuerhalten um die verschiedenen Debatten zu führen; gibt rechtzeitige Rückmeldung an den Arbeitgeber unter Wahrung der entsprechenden gesetzlichen Fristen;</p> <p>arbeitet die Botschaft sowie die Unterlagen/Hilfsmittel (schriftlich, mündlich oder Informations- und Kommunikationstechniken (IKT)) dank seiner guten Kenntnis der Grundsätze und Techniken der Kommunikation und Information zielgruppengerecht aus und passt sie an.</p> <p>Auf Betriebsratsseite und Arbeitgeberseite beobachtbare Verhaltensweisen: Passt seine Kommunikation und die zu übermittelnden Botschaften an das Publikum an;</p> <p>schaft die Voraussetzungen für einen Austausch mit seinen Kollegen oder Partnern, mit dem Ziel, die Gesamteffizienz zu steigern. Hört Anliegen zu und fasst das Gesagte in eigenen Worten zusammen, um seine Gesprächspartner und deren Erwartungen zu verstehen;</p> <p>Auf Betriebsrats- und Arbeitgeberseite beobachtbare Verhaltensweisen: Fasst Positionen und Vorschläge seiner Gesprächspartner zusammen, analysiert sie, gibt sie in eigenen Worten wieder, um seine Position zu stützen.</p> <p>Der Vorsitzende des SBR führt das Betriebsratsteam, indem er dessen Kompetenzen weiterentwickelt und Initiativen wertschätzt und fördert. Motiviert das Team durch Delegieren von Aufgaben und schafft Zusammenhalt unter den Teammitgliedern;</p> <p>Auf Betriebsratsseite beobachtbare Verhaltensweisen: Organisiert, motiviert und schafft in der Organisation eine partizipative Dynamik, die zum Transfer von Wissen, fachlichen und sozialen Kompetenzen beiträgt. Fördert den Aufbau eines Kompetenz- und Wissensniveaus, das Team-Mitgliedern eigenständige Handlungsmöglichkeiten eröffnet;</p> <p>Auf Arbeitgeberseite beobachtbare Verhaltensweisen: Delegiert Aufgaben. Hat das Kompetenz- und Wissensniveau seines Teams im Blick; initiiert und schlägt die Aufgaben seiner Teammitglieder im Rahmen von Verhandlungen, Arbeitsgruppen, Ausschüssen vor; stellt sicher, dass diese nachverfolgt und umgesetzt werden;</p> <p>Auf Betriebsratsseite beobachtbare Verhaltensweisen: Organisiert abhängig von den Themen die Aufgabenverteilung und Verantwortlichkeiten im Team. Vergewissert sich, dass jeder Einzelne einbezogen wird;</p> <p>Auf Arbeitgeberseite beobachtbare Verhaltensweisen: Weist auf die Verteilung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Team in Abhängigkeit von den Themen sowie auf deren Nachverfolgung hin;</p> <p>stellt Übereinstimmung/Mehrheiten bei den Positionen innerhalb des BR her;</p> <p>Auf Betriebsrats- und Arbeitgeberseite beobachtbare Verhaltensweisen: Überzeugt, schult und eint seine Teams, insbesondere dadurch, dass er den Sinn von Entscheidungen näher erläutert. Setzt Techniken für die Organisation und Moderation von Sitzungen oder Arbeitsgruppen ein.</p>
1	<p>KOMMUNIKATIONSKOMPETENZEN</p>
3	<p>STEUERN/ MANAGEMENT & LEADERSHIP</p>

20 ylt

	<p>organisiert, motiviert und schafft ein Klima, das alle ermutigt, sich zu äußern. Schafft die Voraussetzungen für einen Dialog (intern, extern), bewältigt spannungsgeladene Situationen (Unverständnis, Konfrontation, Konflikt);</p> <p>Auf Betriebsratsseite beobachtbare Verhaltensweisen: Analysiert Art und Ausmaß der Spannungen. Unterbreitet Vorschläge, um diese Spannungen auszuräumen;</p> <p>Auf Arbeitgeberseite beobachtbare Verhaltensweisen: Bleibt im Dialog mit der Betriebsstätte und unterbreitet Vorschläge, um Lösungen zu ermitteln.</p>
	<p>Der Vorsitzende des GBR entwickelt eine Strategie, formuliert, versachlicht und untermauert mit Argumenten für seine Gesprächspartner (Gewerkschaft und/oder Arbeitgeber) die Positionen und Vorschläge seines Betriebsrats;</p> <p>Auf Betriebsrats- und Arbeitgeberseite beobachtbare Verhaltensweisen: Äußert in den verschiedenen Stufen der Verhandlung klar und priorisiert die Forderungen und Vorschläge des Betriebsrats. Setzt Verhandlungsmethoden ein, um den Austausch und einen wirksamen sozialen Dialog zu fördern;</p> <p>Auf Betriebsrats- und Arbeitgeberseite beobachtbare Verhaltensweisen: Hört aufmerksam zu, versteht die verschiedenen Standpunkte, indem er die wesentlichen Elemente zwecks Untermauerung seiner Argumentation im Hinterkopf behält.</p> <p>führt die Verhandlungen Schritt für Schritt konsequent zum Ziel;</p> <p>Auf Betriebsratsseite beobachtbare Verhaltensweisen: Legt seine Vorschläge - soweit erforderlich - den Entscheidungsgremien vor, um das weitere Vorgehen zu erleichtern und zu untermauern;</p> <p>Auf Arbeitgeberseite beobachtbare Verhaltensweisen: Vertritt eine auf die wesentlichen Informationen gestützte Position.</p>
VERHANDELN	

Ausbildung, Training und Erfahrung	Vorsitzender des Standortbetriebsrates (SBR)	Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats (GBR)
Ausbildung/Training	Betriebsverfassungs- und Arbeitsrecht, HSE Grundlagen,	
	Kenntnis der Unternehmenskennzahlen,	
	IT Kenntnisse in MS Office, Google Anwendungen	
Erfahrung		

22 3/2018

Einschätzung der gezeigten Kenntnisse und Schlüsselkompetenzen		Anmerkung/Empfehlung (konkret mit 1. Jahr Horizont)		
Kenntnis/Kompetenz	Merkmal (Kurzfassung)	Ausprägung		
		A	B	C
Kenntnis der betrieblichen Gegebenheiten	Kennt und versteht die Strategie, das Umfeld und die Organisation des Unternehmens sowie seiner Betriebsstätte			
Kenntnis des Arbeitsrechts	Kennt die Grundlagen des kollektiven und individuellen Arbeitsrechts, die für die vertretenen Arbeitnehmer üblichen arbeitsvertraglichen Bestimmungen, die kollektivvertraglichen Vereinbarungen und sowie die wichtigsten Regeln und Verfahren zu ihrer Anwendung			
Kenntnis von IT Tools	Kann mit den wichtigsten im Unternehmen eingesetzten IT-Tools umgehen und sie anwenden			
Kommunikationskompetenz	Informiert die Mitarbeiter über die Ergebnisse und Aktivitäten des Betriebsrates			
	Sammelt und nutzt relevante Informationen			
	Informiert zielgruppengerecht			
	Hört zu und versteht (auch unausgesprochenes)			
Führungs-kompetenz	Führt das Betriebsratsteam, delegiert Aufgaben, motiviert das Team und hält es zusammen			
	Stellt Konsens im Betriebsrat her			
	Motiviert zu guter Zusammenarbeit und löst Konflikte (Zusammenarbeit)			
Verhandlungs-kompetenz	Trägt die Position und Vorschläge des Betriebsrats bestmöglich vor			
	Verhandelt konsequent und zielorientiert			

Legende	Definition der Ausprägung	Kurz	Optionen zur Entwicklung von Empfehlungen
A	Die Kenntnis/Kompetenz wurde nicht in jedem beobachteten Fall gezeigt oder war nur mit Einschränkung angemessen	Na ja!	Aufbau/Stärkung: (Fachliche) Schulung; Supervisions-Coaching;
B	Die Kenntnis/Kompetenz wurde in jedem beobachteten Fall gezeigt und war immer der Situation angemessen	perfekt!	Erhaltung/Entwicklung/Weitergabe: Coaching (passiv+aktiv)
C	Die Kenntnis/Kompetenz wurde in jedem beobachteten Fall gezeigt und war immer beispielhaft	Wow!	Weitergabe/Lebensweg: Coaching(Karriere); Beratung anderer