

Rechte und Mitbestimmung bei Kompetenzentwicklung und Qualifizierung



Rechte und Mitbestimmung bei Kompetenzentwicklung und Qualifizierung

Inhalt

| | |
|--|-----------|
| I. Kompetenzentwicklung und Qualifizierung: Ein immer aktuelles Thema für den Betriebsrat | 3 |
| II. Handlungsmöglichkeiten nach dem Betriebsverfassungsgesetz | 4 |
| III. Rechte und Pflichten des Betriebsrats | 5 |
| 1. Aufgaben und Information | 5 |
| 2. Mitbestimmung | 5 |
| 3. Beratungs- und Vorschlagsrechte | 7 |
| 4. Weitere Themen, bei denen Qualifizierungsfragen zu beachten sind | 8 |
| IV. Informationsquellen zum Aufbau zusätzlicher Expertise | 10 |

Impressum

Autoren: Viktor Steinberger, Berater TBS NRW | Michael Fleischmann, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Grafik und Layout: Elisabeth Fellermann, TBS NRW

Bildnachweis: © Julien Eichinger - stock.adobe.com

© und Herausgeber: Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V. | Westenhellweg 92 - 94
44137 Dortmund | Tel. 02 31/24 96 98-0 | Fax 02 31/24 96 98-41 | www.tbs-nrw.de

Dortmund, November 2019

Die TBS ist eine vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen geförderte Einrichtung

I. Kompetenzentwicklung und Qualifizierung: Ein immer aktuelles Thema für den Betriebsrat

Innerbetriebliche Prozesse und Arbeitsabläufe stehen unter einem hohen Veränderungsdruck. Das hat verschiedene Gründe, z. B. die Einführung neuer – auch digitaler – Technologien, die Zusammenlegung bestimmter Funktionsbereiche, bauliche Veränderungen sowie Erfordernisse, die aus der Globalisierung resultieren.

Diese Entwicklungen sollten die Interessenvertretungen im Blick haben. Denn die genannten Veränderungen ziehen in der Regel neue oder veränderte Anforderungsprofile nach sich. Die mögliche Folge: Die von diesen Veränderungen betroffenen Unternehmen entlassen die vorhandenen Mitarbeiter und rekrutieren stattdessen neue Arbeitskräfte, die besser zu den veränderten Profilen passen.

Qualifizierung vor Entlassung

Ein Gremium, das die Interessen der Mitarbeiterschaft vertritt, kann dieser Entwicklung wirksam entgegen treten. Nach Maßgabe des Grundsatzes „Qualifizierung vor Entlassung bzw. geldlicher Abfindung“ kann es Kompetenzentwicklung und Qualifizierung zu einem immer aktuellen Thema machen. Mit dem Betriebsverfassungsgesetz und anderen arbeitsrechtlichen und tariflichen Regelungen verfügt es über ein wirkungsvolles Instrumentarium.

Auch für die Unternehmen selbst haben Kompetenzentwicklung und Qualifizierung Vorteile. Denn die eigenen Mitarbeiter kennen die Unternehmenskultur sowie Arbeitsabläufe deutlich besser als externe Kräfte. Deshalb spricht viel dafür, dass die qualifizierende Neuorientierung der vorhandenen Mitarbeiter auf die neuen Anforderungen und Prozesse mit weniger Aufwand und in kürzerer Zeit zu realisieren ist. Zudem dokumentiert das Festhalten an den angestammten Arbeitskräften ein Vertrauen, das diese in der Regel mit erhöhter Arbeitsmotivation zurückzahlen.

Deshalb sollten Betriebsrat und Unternehmensführung das Thema Kompetenzentwicklung und Qualifizierung als strategisches Thema begreifen, von dem die einzelnen Mitarbeiter ebenso profitieren wie das Unternehmen. Eine klassische Win-win-Situation. Hierzu möchte dieses Whitepaper einen Beitrag leisten und die Interessenvertretungen über die rechtlichen Regelungen informieren.

Drei Gründe warum berufliche Weiterbildung ein wichtiges Thema der Betriebsräte sein sollte:

- Arbeitgeber betrachten berufliche Weiterbildung oft nur unter wirtschaftlichen Verwertungsaspekten
- Die Erfordernis der beruflichen Weiterbildung als Maßnahme zur Sicherung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit wird von vielen Beschäftigten nicht gesehen oder falsch eingeschätzt
- Betriebsräte genießen das Vertrauen der Belegschaft und können deshalb den Grundsatz „Qualifizierung vor Entlassung oder Abfindung“ voranbringen



II. Handlungsmöglichkeiten nach dem Betriebsverfassungsgesetz

Förderung allgemeiner Fähigkeiten

Die Förderung allgemeiner Fähigkeiten ist ein wichtiger Aspekt der Kompetenzentwicklung. Denn gerade die digitale Strategie vieler Unternehmen erfordert ein hochflexibles Reagieren auf sich immer weiter individualisierenden Kundenwünsche. Das erfordert Arbeitskräfte, die selbstständig und eigeninitiativ agieren können. Die Förderung allgemeiner Fähigkeiten kann daher ein wichtiger Baustein in einer betrieblichen Strategie zur Digitalisierung sein.

Dazu bietet das BetrVG Hilfestellung: Zur personalen Entwicklung verlangt z.B. § 75 Abs. 2 BetrVG als Leitmotiv:

§ 75

"Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Sie haben die Selbstständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen zu fördern."



Eigene Rechte der Arbeitnehmer*innen

Das Betriebsverfassungsgesetz weist den Arbeitnehmer*innen selbst bereits Rechte gegenüber dem Arbeitgeber zu. So haben sie ein Recht darauf, dass der Arbeitgeber sie über ihre Aufgaben, Verantwortung und Art der Tätigkeit und deren Veränderung unterrichtet. Auch haben sie ein Anrecht auf Informationen über die Planung technischer Anlagen, von Arbeitsabläufen, Arbeitsplätzen und -verfahren und deren Auswirkungen auf ihre Arbeit nach (§ 81 BetrVG).

§ 81

Sobald feststeht, dass die Tätigkeit sich ändert und die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung der neuen Aufgaben nicht ausreichen, hat der Arbeitgeber betriebliche Möglichkeiten zu deren Anpassung mit den Betroffenen zu erörtern. Hierzu kann er ein Betriebsratsmitglied mit hinzuziehen (§ 81 Abs. 4 Satz 2 sowie Satz 3 BetrVG).

Betroffene Arbeitnehmer*innen können darüber hinaus verlangen, dass – neben den Themen Entgelt und Beurteilung der Leistungen – auch Möglichkeiten ihrer beruflichen Entwicklung im Betrieb erörtert werden. Auch hier kann ein Mitglied des Betriebsrats hinzugezogen werden (§ 82 Abs. 2 BetrVG).

§ 82

Schließlich können sie auch ganz formell Themen zur Beratung beim Gremium einbringen, wenn mindestens 5 % der Beschäftigten dies unterstützen. In der Regel werden sich Betriebsräte aber auch ohne ein solches förmliches Vorgehen mit Anregungen aus der Belegschaft auseinandersetzen (§ 86a BetrVG).

§ 86a

III. Rechte und Pflichten des Betriebsrats

1. Aufgaben und Information

Der Betriebsrat hat darauf zu achten, dass er auch in puncto Kompetenzentwicklung und Qualifizierung jeglicher Form der Benachteiligung wegen Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischer und gewerkschaftlicher Einstellung, Geschlecht, sexueller Identität oder Überschreitung bestimmter Lebensaltersstufen entgegenwirkt.

Die betriebliche Interessenvertretung wirkt sich positiv auf die berufliche Weiterbildung in den Unternehmen aus*)

- höhere Weiterbildungsbeteiligung,
- größerer Anteil von Frauen an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen
- höherer Anteil von Weiterbildungs-Teilnehmer/innen mit einfachen Tätigkeiten

Quelle: Klaus Berger, Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB);

*) Ergebnisse repräsentativer Befragung überwiegend auf der Basis des IAB-Betriebs-Panels



Deshalb zählen nach § 80 Abs. 1 BetrVG zu seinen Aufgaben – neben der Überwachung der Durchführung von zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze und Normen (Ziff. 1) – auch die Beantragung von Maßnahmen, die dem Betrieb und Belegschaft dienen (Ziff. 2). Nach Ziff. 2a soll der Betriebsrat die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus- Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg fördern sowie mit Ziff. 2b auch für eine „work-life-balance“, also Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sorgen.

§ 80

Der Betriebsrat hat darüber hinaus Anregungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung aufzugreifen und weiterzuführen (Ziff. 3), die Integration von Schwerbehinderten und Schutzbedürftigen (Ziff. 4) sowie ausländischer Arbeitnehmer (Ziff. 7) zu fördern, die Beschäftigung besonders auch älterer Arbeitnehmer*innen (Ziff. 6) sowie Arbeits- und betrieblichen Umweltschutz (Ziff. 9) zu fördern.

2. Mitbestimmung

Tätigkeitsänderungen

Nach § 97 Abs. 2 BetrVG besteht bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht, wenn Maßnahmen geplant oder bereits durchgeführt wurden, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit ändert und zu erwarten ist, dass die beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse eines Beschäftigten nicht mehr ausreichen. Hier kann der Betriebsrat Maßnahmen nicht nur vorschlagen, sondern auch erzwingen. Ihm steht ein Initiativrecht zu.



Das Recht gilt sogar, wenn Veränderungen in der Vergangenheit stattfanden. Der Betriebsrat ist somit in der Lage, frühzeitig und präventiv betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen zu Gunsten betroffener Arbeitnehmer*innen durchzusetzen, um in Verbindung mit dem Widerspruchsrecht bei Kündigungen nach § 102 BetrVG (qua Umschulung und Fortbildung) deren Beschäftigung im Betrieb zu sichern.

§ 102

Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen

Der Betriebsrat hat bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen nach § 98 BetrVG mitzubestimmen.

§ 98

Dieses echte Mitbestimmungsrecht hängt im Gegensatz zu § 97 Abs. 2 BetrVG aber davon ab, dass der Arbeitgeber von sich aus aktiv werden möchte. Es bezieht sich auf vier Bereiche, nämlich die Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung an sich (Abs. 1), auf die Bestellung von Ausbildern (Abs. 2), die Auswahl von Teilnehmern (Abs. 3) sowie die Durchführung sonstiger Bildungsmaßnahmen im Betrieb (Abs. 6).



Gruppenarbeit

Die Durchführung von Gruppenarbeit nach § 87 Abs. 1 Ziff. 13 BetrVG hat beim Thema Kompetenzentwicklung und Qualifizierung eine große Bedeutung, weil Gruppen die Tendenz haben, sich selbst zu organisieren und festzulegen, welche Mitarbeiter für welche Prozessschritte innerhalb eines Workflows am geeignetsten sind. Daraus wiederum ergibt sich ein klares Bild, in welchen Bereichen die Betroffenen einen Qualifizierungsbedarf haben.

§ 87

Das Mitbestimmungsrecht zu Team- und Gruppenarbeitsorganisation nach § 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG besagt:

„Der BR hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: (13). Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit; Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt.“



Ein Ziel ist, dass der Betriebsrat durch die Festlegung von Grundsätzen zur Durchführung teilautonomer Gruppenarbeit der Gefahr der Selbstausbeutung und der Ausgrenzung leistungsschwacher Gruppenmitglieder entgegenwirkt und diese beteiligungs- und lernförderliche Arbeitsform im Interesse der Beschäftigten mitgestaltet. Voraussetzung für das Greifen des Mitbestimmungsrechtes ist die Übertragung von Entscheidungsaufgaben, die einer Gruppe von Arbeitnehmer*innen als Gesamtaufgabe übertragen werden, welche sie im Rahmen des betrieblichen Ablaufes im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt. Das betrifft auch die Verantwortung für die Effektivität oder Instandhaltung komplexer Anlagen.

Datenverarbeitung

Unternehmen nutzen viele Systeme der elektronischen Datenverarbeitung und -übertragung. Hierzu gehören Personalinformationssysteme (PIS), Skill-Datenbanken, Profilverwaltungen z.B. in HR-Modulen von Enterprise Resource Systemen (ERP), Computer Based Training (CBT), Blended learning oder e-learning, und bei EDV-unterstütztem Wissensmanagement. Hier greift nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG die Mitbestimmung beim Einsatz technischer Systeme, die geeignet sind, Leistung und Verhalten der Beschäftigten zu kontrollieren. Zudem hat der Betriebsrat nach § 97 Abs. 2 BetrVG darauf zu achten, dass die Personen, die die Systeme bedienen sollen, entsprechend geschult werden.

§ 87

§ 97

Betriebsvereinbarung

Die Ausübung von Mitbestimmungsrechten, soweit sie sich nicht auf eine situative Einzelentscheidung bezieht, mündet sehr häufig in einer Betriebsvereinbarung nach § 77 Abs. 2 BetrVG. Man ist hier aber nicht im vornherein an Themen der erzwingbaren Mitbestimmung gebunden. Nach § 88 BetrVG können durch freiwillige Betriebsvereinbarungen z. B. auch Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb geregelt werden. Bestandteil solcher Vereinbarungen können auch Qualifizierungsregelungen z. B. zu Sprachkursen und Staatsbürgerkunde oder Quoten für Roboter-Programmierkurse sein.

§ 77

§ 88

3. Beratungs- und Vorschlagsrechte

Änderungen bei Bauten, Anlagen, Arbeitsplätzen

Aus der Unterrichtungspflicht nach § 90 BetrVG zu geplanten Änderungen bei Bauten, Anlagen, Arbeitsplätzen- und -verfahren werden oft Qualifizierungsbedarfe sichtbar. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen, insbesondere auch technischen Anlagen sowie Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

§ 90

Die Betriebsparteien haben bei dieser gemeinsamen Form der „Technikfolgenabschätzung“ die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Arbeitnehmer so rechtzeitig zu beraten, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können.

Gesundheitssicherung

Auch bei Digitalisierungsvorhaben ist auf die Anforderungen hinsichtlich neuer Kompetenzen zu achten. So stellt sich die Frage beim Thema der Mensch-Maschine-Kollaboration, wer oder was die Überwachung bestimmter Prozesse übernimmt, künstliche Intelligenz oder ein Mensch. Diese überwachenden Leistungen durch einen Menschen erfordern eine andauernde Aufmerksamkeit (Vigilanz), das eine starke Beanspruchung darstellen kann.

Bei offensichtlichem Widerspruch gegen die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit, besteht nach § 91 BetrVG Mitbestimmung hinsichtlich geeigneter Maßnahmen zur Gesundheitssicherung der Beschäftigten, welche auch im Bereich der Kompetenzentwicklung liegen können. In der Regel ist dann aber auch bereits § 87 Abs. 1 Ziff. 7 BetrVG einschlägig.

§ 91

§ 87

Personalplanung und -bedarf

Nach § 92 BetrVG hat der Arbeitgeber in puncto Personalplanung und -bedarf sowie der daraus entstehenden personellen und Berufsbildungsmaßnahmen mit dem Betriebsrat zu beraten. Der Betriebsrat kann sogar selbst aktiv werden und Vorschläge zur Ein- und Durchführung von Personalplanung machen, wobei die Gleichstellung zu beachten ist.

§ 92

Beschäftigungssicherung

Nach § 92a BetrVG kann der Betriebsrat Vorschläge zur Beschäftigungssicherung machen, die unter anderem auch Arbeits- und Betriebsorganisation und Qualifizierung im Zusammenhang mit Investitionen in neue Personalinformationssysteme zum Thema haben. Bei Ablehnung der Vorschläge hat der Arbeitgeber – bei mehr als 100 Beschäftigten im Betrieb – die Ablehnung schriftlich zu begründen.

§ 92a

Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen, Kündigungen

In § 95 BetrVG ist die mitbestimmte Aufstellung von Auswahlrichtlinien für Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen geregelt. Richtlinien über dabei zu beachtende fachliche und persönliche Voraussetzungen und soziale Gesichtspunkte kann der Betriebsrat in Betrieben mit über 500 Beschäftigten verlangen.

§ 95

Förderung der Berufsbildung

§ 96 BetrVG sieht die „Förderung der Berufsbildung“ durch Betriebsrat und Arbeitgeber im Rahmen betrieblicher Personalplanung vor – in Zusammenarbeit mit den für Berufsbildung zuständigen Stellen. Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln. In der Beratung betrieblicher Berufsbildungsfragen kann der Betriebsrat Vorschläge einbringen, er hat also ein Initiativrecht für Qualifizierungsmaßnahmen. So kann Bildungsplanung stattfinden, die nicht nur aktuelle betriebliche Anforderungen, sondern auch mittel- und langfristige Unternehmens- und Beschäftigungsstrategien einbezieht. Hürden für die Teilnahme an Berufsbildung sollen abgebaut und besonders Belange älterer, teilzeitbeschäftigter und Familienpflichten unterworfenen Arbeitnehmer*innen sind zu berücksichtigen.

§ 96

Errichtung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung

Ein weiteres Beratungsrecht findet sich in § 97 Abs. 1 BetrVG. Hiernach hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, Einführung von betrieblichen und Teilnahme an externen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten.

§ 97

4. Weitere Themen, bei denen Qualifizierungsfragen zu beachten sind

Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung

Bei Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung kann der Betriebsrat gemäß § 99 BetrVG seine Zustimmung verweigern – so etwa, wenn andere, vorrangig zu berücksichtigende Arbeitnehmer*innen übergangen wurden. Verweigert er die Zustimmung, weil in der Mitarbeiterschaft entsprechendes Personal vorhanden ist, stellt sich die Frage nach dem Qualifizierungsbedarf.

§ 99

Kündigung

§ 102 BetrVG regelt die Mitbestimmung bei Kündigung, der der Betriebsrat widersprechen kann, wenn die Weiterbeschäftigung nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist.

§ 102

Bedarfsermittlung via Wirtschaftsausschuss

Nach § 106 BetrVG kann – bei über 100 Arbeitnehmer*innen im Unternehmen – im Wirtschaftsausschuss der künftige Bedarf an Kompetenzentwicklung und Qualifizierung ausgelotet werden mit Fragen zur wirtschaftlichen und finanziellen Lage, Produktions- und Absatzlage, Produktions- und Investitionsprogramm, Rationalisierungsvorhaben, Fabrikationsmethoden und - auch neuen – Arbeitsmethoden, Umweltschutz, Einschränkung oder Stilllegung und Verlegung, Zusammenschluss oder Spaltung von Betrieb oder Betriebsteilen, Änderung von Betriebsorganisation und –zweck oder sonstiger Vorhaben mit möglichen Auswirkungen auf die Beschäftigten.

§ 106

Betriebsänderungen

Mit § 111 BetrVG hat der Betriebsrat Beratungsrechte bei geplanten Betriebsänderungen, die Nachteile für erhebliche Teile der Belegschaft bringen. Dazu zählen Einschränkung, Stilllegung, Verlegung, Zusammenschluss mit anderen oder Spaltung von Betrieb und wesentlichen Betriebsteilen. Auch grundlegende Änderungen von Anlagen, Organisation und Zweck des Betriebes, sowie von Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, all das kann Auswirkungen auf Qualifikation, berufliche Anforderungen und Arbeitsplatzsicherheit haben. Für das Gremium ist es nach § 80 Abs. 3 BetrVG einfacher geworden, sich im Fall der Betriebsänderung z.B. für die Erarbeitung von Alternativkonzepten oder Maßnahmen der Qualifizierung - bei mehr als 300 Beschäftigten im Unternehmen auch ohne vorherige Vereinbarung - externe Sachverständige als Unterstützung holen zu können.

§ 111

§ 80

Interessenausgleich und Sozialplan

Im Interessenausgleich und Sozialplan nach §§ 112 und 112a BetrVG bei Betriebsänderung kann der Betriebsrat nach den Grundsätzen „Qualifizierung vor Entlassung“ und „Qualifizierung vor geldlicher Abfindung“ versuchen, Maßnahmen der Berufsbildung zu verhandeln. Bei Nichteinigung soll die Einigungsstelle die im Sozialgesetzbuch III (SGB III) vorgesehenen Förderungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit berücksichtigen. Dies können Maßnahmen der inner- oder außerbetrieblichen Qualifizierung, der Förderung der Anschlussfähigkeit bei einem anderen Arbeitgeber bis hin zu Leistungen, die der Vorbereitung einer selbständigen Existenz des Arbeitnehmers dienen, sein. Es können auch die im Sozialplan vorgesehenen Maßnahmen mit den Möglichkeiten der Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen nach § 254 ff. SGB III, sofern deren Voraussetzungen vorliegen, verknüpft werden und insofern mit Zuschüssen der Arbeitsverwaltung gefördert werden.

§ 112

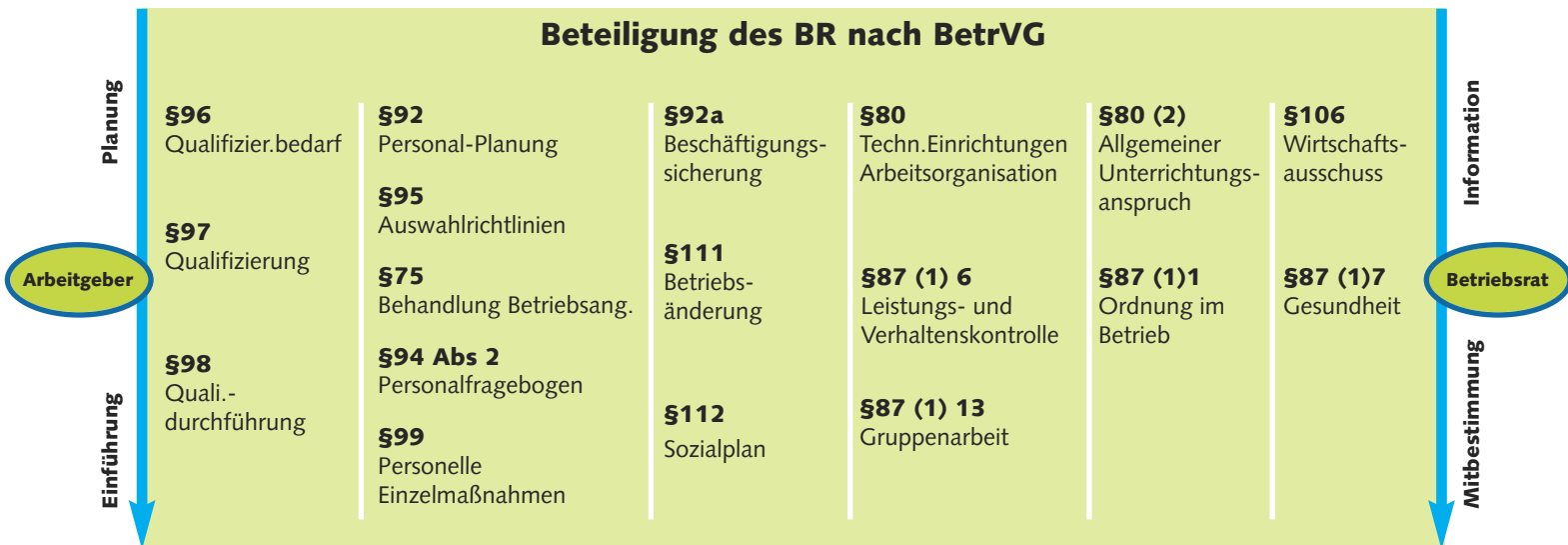
§ 254

Digitalisierung

Und zum Thema Digitalisierung hier nochmals wiederholt: Neben den genannten direkt auf Lernen, personale Entwicklung und Organisationsentwicklung bezogenen Rechten bestehen im BetrVG auch indirekte Bezüge: Bei EDV Einsatz z.B. in der Personalarbeit oder bei Leistungskontrolle durch Betriebsdatenerfassung (BDE), bei Produktionsplanung und -steuerung und daraus ableitbarer Kapazitätsplanung mit Personalzeitbedarfs-ermittlung gilt die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG zum Einsatz von technischen Einrichtungen, die zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle geeignet sind. Weitere Verweise bestehen zu den §§ 87 Abs. 1, Ziff. 1, 2, 3, 10, 12 und 13 BetrVG bezogen auf Verhalten, Arbeitszeit, Entgeltgrundsätze, BVW und Gruppenarbeit.

§ 87

Beteiligung des BR nach BetrVG



IV. Informationsquellen zum Aufbau zusätzlicher Expertise

Dieses Whitepaper will den Interessenvertretungen in den Betrieben vor Ort einen Überblick geben, welche rechtliche Möglichkeiten ihnen bei der Kompetenzentwicklung und Qualifizierung ihrer Kollegen zur Verfügung stehen.

Dennoch gibt es Fragen, die nicht rechtlicher, sondern inhaltlicher Natur sind. Wie ermittle ich den Qualifizierungsbedarf der Arbeitnehmer*innen? Wie interpretiere ich die Informationen der Geschäftsführung – etwa in Hinblick auf die Wirtschaftsdaten? Wie erkenne ich frühzeitig, welche Konsequenzen die Einführung neuer Technologien in Produktion, Steuerung und Personalwesen für die Mitarbeiter hat?

Externer Sachverstand

Für die kompetente Beantwortung dieser Fragen und vieler weiterer Fragen ist bisweilen zusätzliche Expertise erforderlich. Der Betriebsrat hat das Recht, von ihm vorgeschlagene interne Sachkundige nach § 80 Abs. 2 BetrVG und externe Sachverständige nach § 80 Abs. 3 BetrVG einbeziehen. Siehe hierzu auch unsere Broschüre „Gut beraten. Externe Sachverständige für den Betriebsrat nach § 80 (3) und § 111 BetrVG“.

Tarifliche Regelungen

Auch in Tarifverträgen sind Regeln zu finden, die auf Kompetenzentwicklung und „Qualifizierung“ oder „Bildung“ gerichtet sind. Beispielhaft soll hier der Tarifvertrag Bildung der Metall- und Elektrobranche (TV-B) genannt werden. Darin sind regelmäßige jährliche und zwischenjährliche Gespräche zwischen Führungskräften und Beschäftigten als Mittel zur Bedarfsfeststellung und Umsetzungsplanung genannt. Auch hierbei kommt den Betriebsräten die „Controllingaufgabe“ zu, um solche zu Gunsten der Beschäftigten geltenden Regeln in Umsetzung zu führen.

Angebote der TBS NRW

Und nicht zuletzt steht Ihnen die TBS NRW mit Kompetenz zur Seite. Wir führen individuelle Beratungen durch, veranstalten Inhouse-Schulungen, die wir auf ihre konkrete Aufgabenstellung zuschneiden können, und bieten gemeinsam mit dem DGB Bildungswerk NRW das breit aufgestellte Seminar-Programm „von profis für profis“.