

Rahmenbetriebsvereinbarung Nr. 15 Fort- und Weiterbildung und Qualifizierungsmaßnahmen

Rahmenbetriebsvereinbarung zu Fort- und Weiterbildung und Qualifizierungsmaßnahmen zwischen dem „Kliniken des Bezirks Oberbayern – Kommunalunternehmen“ und seinen Gesellschaften und dem Gemeinsamen Betriebsrat

Zwischen dem „Kliniken des Bezirks Oberbayern – Kommunalunternehmen“ und seinen Gesellschaften (kurz kbo genannt) und dem Gemeinsamen Betriebsrat (kurz GemBR genannt) wird gemäß § 77 BetrVG die nachfolgende Rahmenbetriebsvereinbarung für alle Betriebsstätten nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Betriebsvertretungsstruktur geschlossen.

§ 1 Präambel

kbo versteht sich als lernende Organisation und legt damit ein hohes Augenmerk auf die Fort- und Weiterbildung und Qualifikation seiner Mitarbeiter. Angestrebt wird eine zeit- und bedarfsgerechte Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten. Mittels individueller und gruppenbezogener Bildungsmaßnahmen soll die ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung gewährleistet und die Handlungskompetenz der Beschäftigten langfristig gesichert werden. Die Beschäftigten sollen auf organisations- und strukturbedingte Veränderungen vorbereitet werden. Dies gibt unseren Beschäftigten Sicherheit in der täglichen Arbeitsgestaltung sowie die Chance, sich beruflich sowie persönlich weiterentwickeln zu können. Personalentwicklung umfasst alle Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der Qualifikation der Mitarbeiter (RahmenBV Nr. 12 a). Die Mitarbeiterförderung ist eine wichtige und verantwortungsvolle Aufgabe aller Führungskräfte (RahmenBV Nr. 12 b). Durch die Umsetzung eines ausgereiften Personalentwicklungskonzeptes und der entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen wird das Erreichen der Unternehmensziele erst möglich.

Die RahmenBV Nr. 15 steht in Verbindung mit den RahmenBV Nr. 12, Nr. 12 a, Nr. 12 b und Nr. 12 c.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Rahmenbetriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten (auch für Beamte) des kbo und seinen Betriebsstätten mit Ausnahme der leitenden Angestellten (im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes), der Auszubildenden, sowie der Aushilfskräfte und Praktikanten, die weniger als ein Jahr beschäftigt sind.

§ 3 Gegenstand der Vereinbarung und Begriffsbestimmungen

- (1) Die Betriebsvereinbarung regelt den Rahmen zur Vorbereitung und Durchführung betrieblicher und außerbetrieblicher Bildungs- und Weiterbildungs-/ Qualifizierungsmaßnahmen.

Rahmenbetriebsvereinbarung Nr. 15 Fort- und Weiterbildung und Qualifizierungsmaßnahmen

Unter Fort- und Weiterbildung sowie Qualifizierung wird ein System von Maßnahmen zur Vertiefung und Ergänzung vorhandener Qualifikationen sowie zum Erwerb von neuen Kenntnissen, Fertigkeiten und Verhaltensweisen bezogen auf die derzeitige Aufgabe (Fortbildung) sowie auf andere oder höherwertige Aufgaben (Weiterbildung/Qualifizierung) verstanden.

- (2) Innerhalb der Fortbildung werden folgende Kategorien vorgenommen:
- Pflichtfortbildung (gesetzlich bestimmt, wie Brandschutz, Hygiene, Ersthelfer) – diese werden kbo-weit in einem Katalog festgelegt und sind für den jeweils festgelegten Personenkreis in turnusmäßig bestimmten Zeitabständen verpflichtend. Weitere Pflichtfortbildungen sind in den zuständigen betrieblichen Bildungskommissionen zu regeln.
 - Aufgabennahe Fortbildungen – stehen in direktem Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe (siehe Stationskonzept, Therapiekonzept, Funktionsbeschreibung/Stellenbeschreibung, etc.) und sind vom Arbeitgeber erwünscht.
 - Aufgabenunterstützende Fortbildungen – sind nicht zwingend notwendig bzw. würden die Umsetzung der Arbeitsaufgaben nur in geringem Maße beeinflussen.
 - Aufgabenferne Fortbildungen – haben keinen direkten Bezug zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe.

Maßnahmen, welche eine Teamentwicklung, Supervision oder ein Coaching zum Ziel haben und nicht Bestandteil eines Fort-/Weiterbildungscurriculums sind, werden nicht als Fortbildung definiert.

- (3) Betriebliche Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen liegen vor, wenn der Arbeitgeber Träger bzw. Veranstalter der Maßnahme ist und die Berufsbildungsmaßnahme für seine Arbeitnehmer durchführt. Eine betriebliche Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahme ist auch gegeben, wenn der Arbeitgeber sie in Zusammenarbeit mit einem betriebsfremden Dritten durchführt und hierbei auf Inhalt und Organisation rechtlich oder tatsächlich einen beherrschenden Einfluss hat.
- (4) Außerbetriebliche Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sind Berufsbildungsmaßnahmen, die von einem betriebsfremden Träger der Berufsbildung ohne inhaltliche und/oder organisatorische Einflussnahme des Arbeitgebers veranstaltet werden.
- (5) Kommt es bei der Festlegung der Fortbildungskategorien zu unterschiedlichen Auffassungen (zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer), wird dies auf dem Deckblatt (Mitarbeiterjahresgespräch) entsprechend vermerkt und beratend in die örtliche Bildungskommission eingebracht. Den Mitarbeitern bleibt unbenommen, sich an das zuständige Betriebsratsgremium zu wenden.

§ 4 Bedarfsermittlung und Bedarfsfeststellung (Bildungsbedarf, Bildungskommissionen)

- (1) Zur Planung und Vorbereitung der beruflichen Bildung und Weiterbildung wird einmal jährlich der berufliche Bildungs- und Weiterbildungsbedarf ermittelt, erhoben und analysiert. Technische, organisatorische, wirtschaftliche, fachlich-strategische und soziale (z. B. Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM -) Veränderungen sind hierbei im Hinblick auf qualifikationsbezogene Auswirkungen zu berücksichtigen. Individuelle Qualifikationserfordernisse und Qualifikationswünsche gehen in das Bedarfsfeststellungsverfahren ein. Die aus den Mitarbei-

Rahmenbetriebsvereinbarung Nr. 15 Fort- und Weiterbildung und Qualifizierungsmaßnahmen

tergesprächen abgeleiteten Erkenntnisse bilden dabei einen besonderen Schwerpunkt. Die Bedarfsanalyse erfolgt durch die jeweilige PE-Fachkraft der Gesellschaften und berücksichtigt auch die Empfehlungen aus den Mitarbeitergesprächen zur jeweiligen Fortbildungskategorie.

- (2) Die aus den Mitarbeitergesprächen abgeleiteten Details münden in den standardisierten Bildungskatalog, sofern das Themengebiet mehrmals genannt und anschließend der Bedarf seitens der örtlichen Kommission festgestellt wurde. Die Richtgröße der Mehrfachnennungen seitens der Beschäftigten wird über die örtliche Kommission festgelegt. Für die jeweiligen Berufsgruppen und/oder Aufgabenbereiche können unterschiedliche Richtgrößen definiert werden.

Die zusammengeführten Bedarfe (Grundlage siehe Abs. 1) werden in der örtlichen Kommission pro Gesellschaft beraten und verabschiedet. Die Bedarfsübersicht (inkl. Entwurf des Bildungskatalogs der jeweiligen Gesellschaft) wird im Vorfeld der Sitzung der örtlichen Kommission (14 Tage vor Sitzung) an alle Kommissionsmitglieder verschickt. Den Vertretern des RegAu wird die Möglichkeit eingeräumt, die Bedarfsübersicht vor der Sitzung der örtlichen Kommission in der RegAu-Sitzung zu behandeln (gemäß den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats). Entsprechendes gilt auf Konzernebene für den GemBR. Das zuständige Betriebsratsgremium kann sich jederzeit bei der PE-Fachkraft über den aktuellen Stand umfassende Informationen einholen.

Die konzernweite Zusammenführung erfolgt wiederum über den kbo-AK Bildung.

Kommt die örtliche Kommission oder der kbo-AK Bildung zu keiner von beiden Seiten (Arbeitgeber/Arbeitnehmervertretung) getragenen Entscheidung, so trifft diese die jeweilige Unternehmensleitung zusammen mit dem zuständigen Betriebsratsgremium.

Kommt auch hier keine Einigung zustande, entscheidet die Einigungsstelle (gem. BetrVG).

- (3) Teilnehmer der örtlichen Kommission (je Gesellschaft) sind:
- Geschäftsführer/in
 - Führungskräfte der Ebene I (je themenbezogener Bedarf)
 - Personalleitung
 - PE-Fachkraft
 - zwei benannte Mitglieder des RegAu (bzw. jeweilige Vertreter)
 - ggfs. Vertreter Beauftragte Fort- und Weiterbildung
 - themenspezifische Experten/Fachkräfte/Beauftragte der Gesellschaften

Der kbo-AK-Bildung setzt sich aus folgenden Personen zusammen:

- benannte Konzern-Vertreter der Führungsebene I (Geschäftsführer, Ärztlicher Direktor, Pflegedirektor)
- zwei benannte Mitglieder des GemBR (bzw. jeweilige Vertreter)
- drei benannte Vertreter der Gesellschaften aus den Bildungszentren (Fort- und Weiterbildungsstätten/Beauftragte für Fort- und Weiterbildung), Berufsfachschulen Pflege
- kbo-PE (Stabstelle Personalentwicklung)
- ein Vertreter des kbo-AK Personal
- ein Vertreter des kbo-AK Sozialdienste
- bei Bedarf spezielle Fachvertreter wie z. B. IT, themenspezifische Experten/Fachkräfte (Psychologen/Therapeuten)
- bei Bedarf Beauftragte des Konzerns/der Gesellschaften

Rahmenbetriebsvereinbarung Nr. 15 Fort- und Weiterbildung und Qualifizierungsmaßnahmen

- (4) Neben dem planbaren Bildungsbedarf wird es einen spezifischen Bildungsbedarf geben, welcher seitens der Gesellschaft/des Konzerns zeitnah angeboten und durchgeführt werden muss. Für einen dringenden Handlungsbedarf wird für die Gesellschaften bzw. den Konzern folgendes Verfahren implementiert: Stellt die PE-Fachkraft (Gesellschaft) bzw. die Stabstelle PE (Konzern) oder ein zuständiges BR-Gremium einen spezifischen Bildungsbedarf für einen Beschäftigtenkreis fest, wird innerhalb der nächsten vier Wochen die örtliche Kommission (Gesellschaft) bzw. der kbo-AK Bildung (Konzern) zur Beratung und Beschlussfassung einberufen.

Nach Festlegung der Bildungsmaßnahme (in der jeweiligen Gesellschaft) wird diese über die örtliche Kommission als Information in den kbo-AK Bildung eingebracht. So wird eine konzernweite Abstimmung sichergestellt und die Schulungsmaßnahme kann bei Bedarf mehreren Gesellschaften angeboten und in das künftige kbo-Bildungsangebot aufgenommen werden.

§ 5 Betriebliches kbo-Bildungsprogramm

- (1) Auf der Grundlage der Bedarfsanalyse gemäß § 4 wird jährlich das betriebliche kbo-Bildungsprogramm erstellt. Die Planung der Maßnahmen obliegt innerhalb der Gesellschaften der Personalabteilung – PE-Fachkraft ggfs. in Zusammenarbeit mit dem zuständigen Beauftragten für Fort- und Weiterbildung. Hierbei ist über die örtliche Kommission die Rückkopplung an den kbo-AK Bildung sicherzustellen, welcher die Bildungsplanung für den Konzern und demnach gesellschaftsübergreifend durchführt. Die PE-Fachkräfte pflegen die Fortbildungen fest in den Bildungskatalog ein. Im 4. Quartal wird der Bildungskatalog für das nächste Jahr ins Intranet eingestellt.
- (2) Der Erwerb zusätzlicher Kenntnisse und/oder Fertigkeiten kann sowohl im Bereich Fortbildung, Weiterbildung oder Qualifizierung liegen. Die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung) kann ebenfalls in allen drei Bereichen zu finden sein.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Zusammenführung von Art der Maßnahme und dem jeweiligen Anlass der Maßnahme:

Einführung von betrieblichen Bildungsmaßnahmen			
	Erhalt	Erwerb	Wiedereinstieg
Fortbildung	X	X	X
Weiterbildung		X	X
Qualifikation		X	X

- (3) In der Planungs- und Einführungsphase der kbo-Bildungsmaßnahme wird ebenfalls geprüft, ob die Maßnahme in einer der internen Bildungszentren oder als interne Fort-/Weiterbildung in einer der Gesellschaften angeboten werden kann. Sollte dies aus thematischen, organisatorischen oder personellen Gegebenheiten nicht möglich sein, entscheidet der Arbeitgeber, die Maßnahme von betriebsfremden Trägern der Berufsbildung durchführen zu lassen.
- (4) Das nach vorstehenden Absätzen erstellte kbo-Bildungsprogramm steht allen Beschäftigten im jeweiligen Intranet der Gesellschaften zur Verfügung bzw. ist bei der jeweiligen Führungskraft und dem jeweiligen RegAu einsehbar. Eine ausführliche Beschreibung von den einzelnen Bildungsangeboten kann in der Personalabteilung/PE-Fachkraft angefordert werden.

Rahmenbetriebsvereinbarung Nr. 15 Fort- und Weiterbildung und Qualifizierungsmaßnahmen

§ 6 Kosten

(1) Der Arbeitgeber trägt die erforderlichen Kosten der Bildungsmaßnahme wie folgt (Begriffsdefinitionen siehe § 3):

a) **Fortbildungen:**

- **Pflichtfortbildungen und Fortbildungen zu aufgabennahen Zusammenhängen:**
Es erfolgt die vollständige Kostenübernahme durch den Arbeitgeber. Bei dienstlich notwendigen Fortbildungsreisen gilt als Arbeitszeit die Zeit der tatsächlichen dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Fortbildungsort sowie die tatsächliche Zeit der An- und Abreise, insgesamt maximal jedoch die tägliche Höchstarbeitszeit nach § 3 ArbZG. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte, die Zeiten werden nicht anteilig berechnet (siehe auch RahmenBV Nr. 3, § 24).
- **Aufgaben unterstützende Fortbildungen:**
Die Kostenübernahme für Aufgaben unterstützende Fortbildungen erfolgt unter Beteiligung des Beschäftigten und wird über individuelle Bildungs- und Qualifizierungsvereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geregelt. Eine entsprechende Beratung des Mitarbeiters hierzu kann sowohl über den Arbeitgeber (z. B. Führungskraft, PE-Fachkraft) als auch über das zuständige Betriebsratsgremium erfolgen. Dies beinhaltet auch z. B. die Anrechnung von Arbeitszeiten seitens des Arbeitgebers. Abweichendes bzw. den Sachverhalt Konkretisierendes kann eine individuelle Bildungs- und Qualifizierungsvereinbarung regeln (näheres siehe hierzu § 8 dieser RahmenBV).
- **Aufgabenferne Fortbildungen:**
Eine Kostenübernahme für aufgabenferne Fortbildungen erfolgt durch den Arbeitgeber in der Regel nicht. Abweichendes kann jedoch eine abzuschließende Vereinbarung treffen (siehe § 8 dieser RahmenBV).
- **Betriebsbeauftragte/Funktionsträger:**
Schulungen für Beschäftigte im Rahmen des Betriebsbeauftragtenwesens/Funktionsträger der Gesellschaften (wie Hygienebeauftragte, QM-Beauftragte): Es gelten die Regelungen analog der Kostenübernahme zu aufgabennaher Fortbildung.
- **Ärztliche Fachweiterbildung:**
Die Ärztliche Fachweiterbildung ist nicht Teil der regulären Fortbildungsmaßnahmen und gilt es, gesondert in einer eigenen BV zu regeln.
- **Supervision, Coaching und Teamentwicklung, die nicht Bestandteil eines FB/WB-Curriculums sind:** Es gelten analog die Regelungen der Kostenübernahme zu aufgabennaher Fortbildung.

b) **Weiterbildung und Qualifikation:**

Für Bildungsmaßnahmen im Rahmen von Weiterbildung und Qualifikation ist die vorstehend – unter Abs. 1 Buchstabe a) beschriebene Kosten-Staffelung ebenfalls einschlägig und entsprechend anzuwenden, § 8 dieser RahmenBV findet Anwendung.

Für die jeweilige Gesellschaft sind unter Berücksichtigung der Führungsebene I bis IV die Verantwortlichkeiten der Veranlassung einer Bildungsmaßnahme festgelegt. Der fachliche,

Rahmenbetriebsvereinbarung Nr. 15 Fort- und Weiterbildung und Qualifizierungsmaßnahmen

organisatorische und finanzielle Handlungsrahmen der jeweiligen Führungskraft ermöglicht, unter Berücksichtigung des Direktionsrechts der Führungskräfte der Ebene I, dass diese die individuelle Kompetenzentwicklung der ihr unterstellten Mitarbeiter vornehmen kann (siehe RahmenBV Nr. 12, Nr. 12 a und Nr. 12 b). Der entsprechende Handlungsrahmen und das jeweilige Budget ist der jeweiligen Führungskraft im 4. Quartal zur Durchführung der Mitarbeitergespräche im Folgejahr bekannt zu geben.

Protokollnotiz: Die Bekanntgabe des Budgets erfolgt erstmalig zum Ende des Jahres 2018. Eine technische Unterstützung zur Budgetsteuerung wird angestrebt.

Im Bereich der Pflichtschulungen und Bildungsmaßnahmen für Betriebsbeauftragte nehmen die PE-Fachkräfte eine wesentliche organisatorische Rolle ein. Über die Personalwirtschaftssysteme erfolgt die gezielte Terminverfolgung zu Pflichtschulungen. Die abschließende Freigabe der jeweiligen Schulungsmaßnahme obliegt den Führungsebenen.

- (2) Im Übrigen gilt zur Abrechnung der Reisekosten, Auslagen, Reisezeit und Anrechnung der Arbeitszeit das Bayerische Reisekostengesetz. Darüber hinaus sind stets die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes zu beachten.

§ 7 Umsetzung/Durchführung der betrieblichen Bildung

- (1) Durchführung von Bildungs- und/oder Weiterbildungsmaßnahmen in eigener Trägerschaft: Entscheidet der Arbeitgeber, selbst Träger bzw. Veranstalter einer Bildungs- und/oder Weiterbildungsmaßnahme zu sein oder beabsichtigt er, auf Inhalt und Organisation einer Bildungs- und/oder Weiterbildungsmaßnahme bei einem Dritten beherrschenden Einfluss zu nehmen, bestimmt das zuständige Betriebsratsgremium bei der Durchführung entsprechender betrieblicher Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen gemäß § 98 BetrVG mit.

Die Mitbestimmung bezieht sich insbesondere auf folgende Aspekte:

- Inhalt, Methoden und Ablauf der beruflichen Bildung und/oder Weiterbildung
- Auswahl und Teilnahme an betrieblichen Bildungsmaßnahmen
- Auswahl und Einsatz der Dozenten/Referenten für betriebliche Bildung und/oder Weiterbildung (Qualitätssicherung)

- (2) Transparenz:

Um allen Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, an den betrieblichen Bildungsmaßnahmen, soweit sie ihrer Bestimmung nach nicht auf bestimmte betriebliche Funktionen oder Beschäftigte begrenzt sind, teilzunehmen, sind die Maßnahmen in geeigneter und betriebsüblicher Weise zu veröffentlichen. Dies gestaltet sich wie folgt:

- Für Fortbildungsmaßnahmen gibt es unter den genannten Voraussetzungen keine individuelle Ausschreibung. Die Fortbildungsangebote werden in einem jährlichen Katalog zusammengefasst. Der Fortbildungskatalog ist für alle kbo-Beschäftigten auf dem kbo-Portal und der jeweiligen Intranetseite der Gesellschaft einzusehen bzw. ist bei der jeweiligen Führungskraft und beim zuständigen Betriebsratsgremium einsehbar. Die jeweilige Fortbildung unterliegt einem Anmeldeverfahren, welches im Fortbildungskatalog näher beschrieben ist.

Rahmenbetriebsvereinbarung Nr. 15 Fort- und Weiterbildung und Qualifizierungsmaßnahmen

- Fallen Maßnahmen in den Bereich der Weiterbildung und Qualifikation, kommt das in der Anlage 1 dieser RahmenBV beigefügte Formular zum Aushang (= Mindestanforderung an die Inhalte der Ausschreibung).
- Maßnahmen in dieser Form werden durch Führungskräfte der Ebenen I und II freigegeben und auch in der Budgetverantwortung entschieden. Den Musterablauf hierzu beschreibt die Anlage 2 zu dieser RahmenBV.

(3) Referenten:

An kbo-Einrichtungen intern stattfindende Bildungsmaßnahmen sollen sowohl durch externe als auch durch interne Referenten geleitet werden. Künftig soll ein Referentenpool aus intern interessierten Beschäftigten gebildet werden, welche allen kbo-Fort- und Weiterbildungsstätten bzw. Beauftragten für Fort- und Weiterbildung zur Verfügung stehen.

(4) Evaluation:

- a) Sowohl intern als auch extern besuchte Schulungsmaßnahmen der jeweiligen Mitarbeiter unterliegen der Evaluation. Ziel der Qualitätssicherung ist die Bewertung, inwieweit die durchgeführte Bildungsmaßnahme zur Zielerreichung für den Einzelnen beigetragen hat. Ebenso soll die Erkenntnis gesichert werden, ob das neue Wissen zu Fortschritten im täglichen Arbeitsablauf führt. Wünschenswert ist es, das gewonnene Wissen in geeigneter Form in das eigene Team/den Bereich zu transportieren.
- b) Für interne Schulungen gibt es ein dafür vorgesehenes standardisiertes Formular (siehe Anlage 3 dieser RahmenBV), welches unmittelbar nach Ende der Schulung durch die PE-Fachkraft/Beauftragte für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der jeweiligen Gesellschaft abgefragt wird.
- c) Für extern besuchte Maßnahmen, die vom Arbeitgeber ganz oder teilweise bezahlt werden, wird ein standardisierter Evaluationsbogen zur Fortbildungsabrechnung beigefügt (siehe Anlage 3 dieser RahmenBV). Die Evaluationsbögen für externe Schulungsmaßnahmen gehen an die Personalabteilungen – PE-Fachkraft der jeweiligen Gesellschaft. Die gesellschaftsbezogenen Auswertungen werden in der örtlichen Kommission sowie im kbo-AK Bildung vorgestellt.

- (5) Entscheidet der Arbeitgeber, Bildungs- und/oder Weiterbildungsmaßnahmen von betriebsfremden Trägern der Berufsbildung ohne inhaltliche und/oder organisatorische Einflussnahme durchführen zu lassen, kann das zuständige Betriebsratsgremium Vorschläge für die Teilnahme von Beschäftigten/Beschäftigtengruppen an diesen außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen machen (siehe BetrVG, § 98 Abs. 3 bis 5).

§ 8 Bildungs- und Qualifizierungsvereinbarung

- (1) Um Beschäftigte bei aufgabennahen Weiterbildungen oder Qualifizierungen zu unterstützen, erfolgt nach § 6 dieser RahmenBV eine Kostenübernahme durch den Arbeitgeber.

Um Beschäftigte bei aufgabenunterstützenden Weiterbildungen oder Qualifizierungen zu unterstützen, soll nach § 6 dieser RahmenBV eine Kostenübernahme durch den Arbeitgeber unter Beteiligung des Beschäftigten im Rahmen des zur Verfügung stehenden Budgets erfolgen; dies findet nach intensiver sachlicher Prüfung und Beratung statt.

Rahmenbetriebsvereinbarung Nr. 15 Fort- und Weiterbildung und Qualifizierungsmaßnahmen

Um Beschäftigte bei aufgabenfernen Weiterbildungen oder Qualifizierungen zu unterstützen, kann eine Kostenübernahme oder -beteiligung durch den Arbeitgeber unter Beteiligung des Beschäftigten erfolgen.

Auf Wunsch kann der Beschäftigte bei Ablehnung eine schriftliche Rückmeldung einfordern.

- (2) Übernimmt der Arbeitgeber Kosten der Weiterbildungen oder Qualifizierungen, sei es beispielsweise durch Übernahme von Lehrgangskosten einschl. Übernachtungs- und Reisekosten, sei es durch bezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht oder beides, so handelt es sich dabei um entsprechende Zuschüsse des Arbeitgebers zu der jeweiligen Bildungs- oder Qualifizierungsmaßnahme.
- (3) In den drei genannten Fällen des Absatzes (1) ist eine Bildungs- und Qualifizierungsvereinbarung abzuschließen. Sie enthält als Gegenleistung für die Unterstützung durch den Arbeitgeber eine Verpflichtung des Beschäftigten, eine bestimmte Mindestzeit in seinem Arbeitsverhältnis bei kbo zu verbleiben oder aber bei einem vorzeitigen Ausscheiden einen Teil der Bildungs- und Qualifizierungskosten an den Arbeitgeber zurückzuzahlen. Die Rückzahlungsbedingungen und Verträge sind Gegenstand dieser Vereinbarung.
- (4) Die Dauer der Bindungsfrist richtet sich nach den von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelten Grundsätzen, wonach sich der Rückzahlungsbetrag anteilig mit Teilablauf der Bindungsfrist reduziert. Diese Grundsätze sind – ohne mitbestimmungspflichtig zu sein – der vorliegenden Rahmenbetriebsvereinbarung als Anlage 4 beigelegt.
- (5) Beim Abschluss der Bildungs- und Qualifizierungsvereinbarung ist § 75 BetrVG zu beachten.
- (6) Der höchstmögliche Rückzahlungsbetrag ist ebenfalls anzugeben. Die Höhe des Rückzahlungsbetrages und die Dauer der Bindung an den Arbeitgeber müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen. Der Rückzahlungsbetrag reduziert sich anteilig um jeden Monat des Verbleibs im Arbeitsverhältnis. Ein möglicher sozialer Härtefall ist gesondert zu prüfen.
- (7) Möchte der Arbeitgeber für Weiterbildungs- und/oder Qualifizierungsmaßnahmen, die der Ausschreibungspflicht unterliegen, eine Bildungs- und Qualifizierungsvereinbarung anbieten, so müssen auch die Bestandteile der Berechnungsgrundlagen für die Rückzahlung und die Bindungsfrist Inhalte der Ausschreibung sein.
- (8) Neben der Bildungs- und Qualifizierungsvereinbarung gibt es die tarifliche Möglichkeit, unbezahlten Sonderurlaub gemäß § 28 TVöD und § 29 TV-Ärzte/VKA zu erlangen. So kann unter anderem für Zeiten, die das Ziel der Erreichung eines berufsqualifizierenden Abschlusses verfolgen, unbezahlter Sonderurlaub beantragt werden. Es gelten die tariflichen Bestimmungen.
- (9) Gibt es für Bildungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen nur beschränkte Teilnahmemöglichkeiten, ist das zuständige Betriebsratsgremium gemäß § 98 Abs. 2, 3, 4 und 6 BetrVG zu beteiligen. Das gleiche gilt, wenn zwar die einzelne Maßnahme nicht beschränkt ist, jedoch das Budget der Förderung. Ein Rechtsanspruch auf Teilnahme an Bildungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen wird mit dieser Rahmenbetriebsvereinbarung nicht begründet.
- (10) Der Arbeitgeber wird dem zuständigen Betriebsratsgremium aufgrund von §§ 80 Abs. 1 Ziff. 1 i.V.m. Abs. 2 BetrVG eine Gesamtübersicht über die im jeweiligen Kalenderjahr abgeschlossenen Bildungs- und Qualifizierungsvereinbarungen (Weiterbildungsmaßnahme, Leistung seitens Arbeitgeber und Gegenleistung des Beschäftigten) halbjährlich anonymisiert zur Verfügung

Rahmenbetriebsvereinbarung Nr. 15 Fort- und Weiterbildung und Qualifizierungsmaßnahmen

gung stellen. Die Auswertung enthält die Informationen, welcher Beschäftigtengruppe (Hierarchieebene – Entgeltgruppe) der vertragsschließende Beschäftigte angehört, ob es sich bei dem Beschäftigten um eine Frau oder einen Mann, einen Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigten, einen schwerbehinderten Menschen handelt, welcher Altersgruppe (bis 25 – bis 40 – bis 55 – über 55 Jahre) er angehört und wie lange er schon im Konzern tätig ist.

- (11) Die regionalen Betriebsparteien reflektieren nach zwei bis drei Jahren gemeinsam die detaillierten Aufstellungsübersichten nach Abs. 10.

§ 9 Umgang bei Konflikten bei der Festlegung von Kompetenzentwicklungsmaßnahmen zwischen Mitarbeiter und Führungskraft

Sollte es im Rahmen des Mitarbeiter-/Führungskräftegesprächs bei der Festlegung der Kompetenzentwicklungsmaßnahme (somit zur Festlegung der Fort- und Weiterbildungsmaßnahme) zu einer abweichenden Einschätzung kommen (Konflikt), soll in einem geeigneten Rahmen eine Lösung erarbeitet werden. Auf die RahmenBV Nr. 12 c, § 3 (Stufe 2), wird verwiesen.

§ 10 Sonstiges

Im Übrigen gelten die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen, insbesondere sind dies das BetrVG, die einschlägigen Tarifverträge, Bayerisches Reisekostengesetz, das SGB IX und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

§ 11 Inkrafttreten und Kündigung

- (1) Diese Rahmenbetriebsvereinbarung tritt mit Wirkung zum 01.01.2017 in Kraft. Sie kann erstmals zum 31.12.2017 gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der schriftlichen Form. Nach Eingang der Kündigung sind unverzüglich Verhandlungen über eine neue Rahmenbetriebsvereinbarung aufzunehmen. Bis zum Abschluss einer neuen Rahmenbetriebsvereinbarung gilt die gekündigte Rahmenbetriebsvereinbarung fort.
- (2) Sie kann einvernehmlich geändert werden. Änderungen bedürfen der Schriftform.
- (3) Bestehende örtliche Dienst- und/oder regionale Betriebsvereinbarungen zu diesem Bereich behalten ihre Wirksamkeit. Einzelne Regelungen, die im Widerspruch zu dieser Rahmenbetriebsvereinbarung stehen, werden unwirksam.
- (4) Jeder Beschäftigte wird vom Arbeitgeber über den Inhalt dieser Rahmenbetriebsvereinbarung in geeigneter Form informiert.
- (5) Soweit einzelne Regelungen dieser Rahmenbetriebsvereinbarung unwirksam sind oder werden, wird die Wirksamkeit der Rahmenbetriebsvereinbarung im Übrigen hierdurch nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich in diesem Fall zu sofortiger Verhandlungsaufnahme mit dem Ziel, die unwirksamen Regelungen durch eine ihr im Erfolg möglichst gleichkommende wirksame Regelung zu ersetzen.

Rahmenbetriebsvereinbarung Nr. 15 Fort- und Weiterbildung und Qualifizierungsmaßnahmen

München, den
für das kbo-Kommunalunternehmen:

Haar, den
für den Gemeinsamen Betriebsrat:

Dr. Margitta-Borrmann-Hassenbach
Vorstand

Hans-Peter Ehemann
Vorsitzender Gemeinsamer Betriebsrat

Anlagen:

Anlage 1: Muster Ausschreibung

Anlage 2: Musterablauf Auswahl und Assessment

Anlage 3: Evaluationsbogen interne und externe Schulung

Anlage 4: Mustervereinbarung mit Eckpunkten der BAG-Rechtsprechung

Querverweise:

RahmenBV Nr. 12, Nr. 12 a, Nr. 12 b und Nr. 12 c