**Rahmenbetriebsvereinbarung zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs**

zwischen

der Mustermann GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer Max Mustermann, Musterstraße 1, 12345 Musterstadt

– im Weiteren Arbeitgeber genannt –

und

dem Betriebsrat der Mustermann GmbH, vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden Fritz Findig, Musterstraße 1, 12345 Musterstadt

– im Weiteren Betriebsrat genannt –

zur Feststellung des Fort- und Weiterbildungsbedarfs sowie zur Konzeption und Durchführung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen:

**Präambel**

Diese Rahmenbetriebsvereinbarung soll die Fragen der Bildungsbedarfsermittlung und allgemeine Fragen der Konzeption und Durchführung von betrieblichen und außerbetrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen festlegen. Die Betriebsparteien stimmen darin überein, dass eine gut qualifizierte Arbeitnehmerschaft von überragender Bedeutung für die Innovationskraft und Zukunftsfähigkeit des Betriebs ist, um sich auch zukünftig den sich wandelnden Marktbedingungen mit Erfolg stellen zu können. Gleichzeitig hat die Qualifizierung der Arbeitnehmer vor allem auch der Beschäftigungssicherung zu dienen. Dabei sollen alle Arbeitnehmer gleichermaßen nach ihrem jeweiligen Bedarf qualifiziert werden.

**§ 1 Geltungsbereich**

Diese Rahmenbetriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer in Sinne von § 5 BetrVG, die derzeit oder zukünftig im Betrieb des Arbeitgebers beschäftigt werden.

**§ 2 Berufsbildungsbedarfsermittlung**

1. Der Arbeitgeber ermittelt innerhalb des ersten Quartals eines jeden Jahres den Berufsbildungsbedarf im Sinne von § 96 Abs. 1 BetrVG. Die Berufsbildungsbedarfsermittlung ist auf die Personalplanung nach § 92 BetrVG zu beziehen und abzustimmen. Hierzu werden u. a. folgende Auswertungen vorgenommen:
2. Auswertung von Stellenbesetzungsplänen und personalwirtschaftlichen Kennziffern
3. Analyse von Produktionsmängeln
4. Ableitung einer Bildungsbedarfsplanung aus bestehenden Investitions- und Produktionsplänen
5. Mitarbeiterbefragungen mittels Fragebogen
6. Mitarbeitergespräche
7. Abteilungsversammlungen
8. etc.
9. Nach Vornahme der vorgenannten Erhebungen leitet der Arbeitgeber die Berufsbildungsbedarfsermittlung nebst sämtlichem dazugehörigen Datenmaterial an den Betriebsrat weiter. Sodann haben die Betriebsparteien darüber zu beraten, ob und welche Berufsbildungsmaßnahmen für welche Arbeitnehmer und Arbeitnehmergruppen durchzuführen sind. Hierüber schließen die Betriebsparteien gesonderte Vereinbarungen.
10. In dieser gesonderten Betriebsvereinbarung ist insbesondere festzulegen, welche Arbeitnehmer/Arbeitnehmergruppen die Zielgruppe der Maßnahme sein sollen, welche Inhalte die Maßnahme haben soll, welches pädagogische Konzept der Fortbildungsmaßnahme zugrunde gelegt wird, welche Form die Veranstaltung und welche zeitliche Lage und Dauer die Maßnahme hat und durch wen sie durchgeführt wird.

**§ 3 Betriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen**

Sofern der Arbeitgeber betriebliche Bildungsmaßnahmen durchführt, sind diese nach folgenden allgemeinen Regeln durchzuführen:

* Die Betriebsparteien legen in gesonderter Betriebsvereinbarung die konkreten Inhalte, Form, Ausgestaltung, pädagogisches Konzept, Dauer, zeitliche Lage und die Personen, die die Fort- und Weiterbildungsmaßnahme durchführen, fest. Können sich die Betriebsparteien nicht einigen, entscheidet die Einigungsstelle, deren Spruch die Einigung der Betriebsparteien ersetzt.
* Arbeitnehmer, die an betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, werden unter Fortzahlung ihrer Bezüge zu diesem Zweck freigestellt.
* Die Kosten solcher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen trägt der Arbeitgeber.
* Reicht die vorhandene Ausbildungskapazität nicht aus, um alle Arbeitnehmer fort- und weiterzubilden, für die in der Berufsbildungsbedarfsplanung ein entsprechender Bedarf festgestellt wurde, so haben die Betriebsparteien zunächst darüber zu beraten, bei welchen Arbeitnehmern die Teilnahme besonders wichtig ist. Dabei sind ältere Arbeitnehmer, Arbeitnehmer mit Familienpflichten, Teilzeitbeschäftigte oder solche, die schon einmal wegen zu geringer Ausbildungskapazitäten nicht fortgebildet werden konnten, bevorzugt zu berücksichtigen. Können sich die Betriebsparteien nicht einigen, so entscheidet die Einigungsstelle, deren Spruch die Einigung der Betriebsparteien ersetzt.
* Eine betriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahme liegt vor, wenn der Arbeitgeber auf die Fort- und Weiterbildungsmaßnahme entscheidenden Einfluss hat.
* Die Betriebsparteien können in separaten Betriebsvereinbarungen (§ 2 dieser Rahmenbetriebsvereinbarung) nähere Regelungen treffen.

**§ 4 Außerbetriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, zu deren Teilnahme Arbeitnehmer freigestellt werden oder deren Kosten der Arbeitgeber ganz oder teilweise trägt**

1. Ist eine betriebliche Fort- und Weiterbildung unmöglich oder mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden, so können die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auch außerbetrieblich durchgeführt werden.
2. Ist die Erforderlichkeit der Fort- und Weiterbildung eines Arbeitnehmers oder eine Arbeitnehmergruppe in der Berufsbildungsbedarfsermittlung festgestellt, so hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer unter Fortzahlung ihrer Bezüge von der Arbeit zur Teilnahme an der außerbetrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahme freizustellen und die Kosten der Maßnahme zu tragen.
3. Ist die Teilnahme eines Arbeitnehmers an einer außerbetrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahme nicht nach der Berufsbildungsbedarfsermittlung erforderlich, aber dennoch sinnvoll, so kann die Arbeitgeberin die betroffenen Arbeitnehmer ganz oder teilweise zur Teilnahme an der Maßnahme mit oder ohne Entgeltfortzahlung freistellen und die Kosten der Maßnahme ganz oder teilweise übernehmen. Dabei hat der Arbeitgeber jedoch die Grundsätze des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes zu beachten.
4. Sofern der Arbeitgeber die Arbeitnehmer ganz oder teilweise freistellt oder die Kosten der Maßnahme ganz oder teilweise trägt, hat der Betriebsrat bei der Auswahl der weiterzubildenden Arbeitnehmer mitzubestimmen. Können sich die Betriebsparteien nicht einigen, so entscheidet die Einigungsstelle, deren Spruch die Einigung der Betriebsparteien ersetzt. Reicht die vorhandene Ausbildungskapazität nicht aus, um alle Arbeitnehmer fort- und weiterzubilden, für die in der Berufsbildungsbedarfsplanung ein entsprechender Bedarf festgestellt wurde, so haben die Betriebsparteien zunächst darüber zu beraten, bei welchen Arbeitnehmern die Teilnahme besonders wichtig ist. Dabei sind ältere Arbeitnehmer, Arbeitnehmer mit Familienpflichten, Teilzeitbeschäftigte oder solche, die schon einmal wegen zu geringer Ausbildungskapazitäten nicht fortgebildet werden konnten, bevorzugt zu berücksichtigen. Können sich die Betriebsparteien nicht einigen, so entscheidet die Einigungsstelle, deren Spruch die Einigung der Betriebsparteien ersetzt.
5. Die Betriebsparteien können in separaten Betriebsvereinbarungen (§ 2 dieser Rahmenbetriebsvereinbarung) nähere Regelungen treffen.

**§ 5 Regelungen für besonders aufwendige Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen**

1. Für besonders aufwendige Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen können die Betriebsparteien vereinbaren, dass die betroffenen Arbeitnehmer im Falle eines von ihnen zu vertretenden Ausscheidens aus dem Unternehmen, die Kosten der Fort- und Weiterbildungsmaßnahme nach Maßgabe dieses Paragrafen zu tragen haben. Können sich die Betriebsparteien nicht einigen, so entscheidet die Einigungsstelle, deren Spruch die Einigung der Betriebsparteien ersetzt.
2. Im Jahr des Abschlusses der Fort- und Weiterbildungsmaßnahme hat der betroffene Arbeitnehmer die vollständigen Kosten der Maßnahme an den Arbeitgeber zu erstatten; im Folgejahr zwei Drittel der Kosten und im darauffolgenden Jahr ein Drittel der Kosten. Danach findet keine Kostenerstattung mehr statt. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die zu erstattenden Kosten mit Entgeltforderungen des betroffenen Arbeitnehmers unter Beachtung der jeweils geltenden Pfändungsfreigrenzen aufzurechnen.
3. Eine besonders aufwendige Fort- und Weiterbildungsmaßnahme liegt in der Regel vor, wenn die Kosten der Maßnahme ein halbes Bruttojahresgehalt des betroffenen Arbeitnehmers übersteigen oder die Maßnahme länger als ein Jahr dauert.
4. Die Betriebsparteien können in separaten Betriebsvereinbarungen (§ 2 dieser Rahmenbetriebsvereinbarung) nähere Regelungen treffen.

**§ 5 Einigungsstelle**

Für Streitigkeiten aus dieser Betriebsvereinbarung wird eine Einigungsstelle gebildet, die mit zwei Beisitzern je Betriebspartei besetzt ist. Als Vorsitzende/r der Einigungsstelle wird Frau Direktorin des Arbeitsgerichts … (ArbG …) eingesetzt, in deren Verhinderungsfall Herr Direktor des Arbeitsgerichts … (ArbG …) und in dessen Verhinderungsfall Frau Richterin am Arbeitsgericht … (ArbG …).

**§ 6 Schlussbestimmungen**

1. Sollte diese Rahmenbetriebsvereinbarung teilweise unwirksam sein oder werden, so führt dies nicht zu einer Unwirksamkeit der Rahmenbetriebsvereinbarung im Übrigen. Vielmehr vereinbaren die Betriebsparteien, den unwirksamen Teil unverzüglich durch eine Neuregelung zu ersetzen, die dem mit dem unwirksamen Teil verfolgten Sinn und Zweck so nahe wie möglich kommt. Können sich die Betriebsparteien nicht einigen, so entscheidet die Einigungsstelle, deren Spruch die Einigung der Parteien ersetzt.
2. Die Rahmenbetriebsvereinbarung ist mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende kündbar.
3. Die Rahmenbetriebsvereinbarung wirkt bis zum Abschluss einer Sie ersetzenden Regelung in allen ihren Teilen nach.
4. Die Rahmenbetriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Musterstadt, Datum

Unterschrift Betriebsratsvorsitzender Unterschrift Geschäftsleitung