



Teil 1: Beteiligung und Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Fort- und Weiterbildung*

Die Forderung nach „Lebenslangen Lernen“ wird heute von unterschiedlichen Interessengruppen verwendet. Dabei ist aus dem Blickwinkel geraten, dass es sich um eine alte gewerkschaftliche Forderung handelt. Gewerkschaftliches Ziel bleibt es, die Arbeitslosigkeit zu verhindern. Insofern leisten auch Betriebe und Unternehmen einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag zur Beschäftigungssicherung, wenn sie durch Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen die Beschäftigten auf dem Laufenden halten. Die Fort- und Weiterbildung muss auf Beschäftigungssicherung abzielen, die eine hohe Mobilität im Betrieb bzw. innerhalb einer Branche ermöglicht. Gründe, warum die ArbeitnehmerInnen an Fort- und Weiterbildung teilnehmen, sind interessantere Arbeitstätigkeiten, beruflicher Aufstieg, bessere Verdienstmöglichkeiten und ein geringeres Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren.

Die Rolle der Betriebsräte in der Weiterbildung wird sich nicht nur durch die Bedeutung, sondern auch durch die neuen Dimensionen wandeln. Erforderlich ist, dass die IG Bauen-Agrar-Umwelt und die Betriebsräte rechtzeitig auf Veränderungsprozesse reagieren und selbst gestaltend initiativ werden. Dabei müssen Vorstellungen und Wünsche der Beschäftigten erfasst und gegenüber dem Unternehmen formuliert werden.

Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Im BetrVG werden die Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei der Berufsbildung ausführlich dargestellt und in den §§ 96 bis 98

geregelt. Sie gelten jedoch in enger Verbindung zu weiteren Regelungen des BetrVG.





Insbesondere zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats nach § 80, den Unterrichts- und Erörterungspflichten des Arbeitgebers nach §§ 81, 82 und 90, der Personalplanung nach §§ 92, 92a und den personellen Einzelmaßnahmen nach §§ 99 und 102.

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats beziehen sich auf Fragen, Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung sowie auf deren Durchführung. Der Begriff der Berufsbildung selbst wird im BetrVG nicht bestimmt. Die entsprechenden Kommentare (z. B. Däubler u. a., 8. Auflage 2002) zum BetrVG gehen davon aus, dass zunächst unstreitig alle Maßnahmen dazugehören, die zur Berufsbildung i. S. des Berufsbildungsgesetz (BBiG) zählen (Berufsausbildung, berufliche Fortbildung, berufliche Umschulung und sonstige Bildungsmaßnahmen). Berufsbildung i. S. der §§ 96 bis 98 BetrVG ist nicht identisch mit der Berufsbildung i. S. des BBiG bzw. Sozialgesetzbuch III (SGB III). Sie geht weiter! Sie umfasst alle Maßnahmen, die Bedeutung für die berufliche Position der ArbeitnehmerInnen und Berufsbildungscharakter haben. Zur Berufsbildung im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn gehören auch Maßnahmen zur Qualifikation sowie solche, die Bedeutung für die Arbeitsplatzsicherheit, das soziale Schicksal und den beruflichen Werdegang haben.

Beispiele:

- betriebliche Lehrgänge und Seminare,
- Anleitungen zur Bedienung neuer Technologien,
- Veranstaltungen zum Zwecke des Erfahrungsaustausches, Qualitätszirkel,
- Besuch von Messen, Ausstellungen, Kongressen,
- Vorträge

- kurzfristige Bildungsmaßnahmen,
- Zusatzunterricht für Auszubildende,
- Traineeprogramme,
- Coachings,
- Assessment-Center,
- Eingliederungsmaßnahmen bestimmter Beschäftigungsgruppen,
- Bildungsmaßnahmen zur Beschäftigungssicherung und zum Erhalt der Arbeitskraft und des Arbeitsplatzes,
- Lehrwerkstatt oder betriebliches Bildungszentrum,
- Maßnahmen in Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften.

Die Rechte des Betriebsrats nach § 96 BetrVG

§ 96 Förderung der Berufsbildung

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben im Rahmen der betrieblichen Personalplanung und in Zusammenarbeit mit den für die Berufsbildung und für die Förderung der Berufsbildung zuständigen Stellen die Berufsbildung der Arbeitnehmer zu fördern. Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs zu beraten. Hierzu kann der Betriebsrat Vorschläge machen.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Arbeitnehmern die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ermöglicht wird. Sie haben dabei auch die Belange älterer Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigter und von Arbeitnehmern mit Familienpflichten zu berücksichtigen.





§ 96 Abs. 1

Im § 96 BetrVG wird die Förderung der Berufsbildung als Pflicht für Arbeitgeber und Betriebsrat besonders hervorgehoben.

Der betrieblichen Personalplanung nach §§ 92, 92a BetrVG und deren Auswirkungen auf die Berufsbildung kommt in diesem Zusammenhang eine besondere Bedeutung zu. Findet in einem Betrieb (angeblich) keine Personalplanung statt, kann der Betriebsrat Vorschläge zu deren Ein- und Durchführung machen. Die betriebliche Personalplanung hat entscheidenden Einfluss auf die Beschäftigungsentwicklung in einem Betrieb und damit auch auf die Beschäftigungssicherung.

Der Arbeitgeber hat nach dem geltenden Gesetz auf „Verlangen des Betriebsrats“ Fragen der Berufsbildung mit diesem zu beraten. Dies bedeutet, hier ist die Initiative des Betriebsrates erforderlich. In der Praxis geschieht dies am besten in Form von regelmäßigen Beratungsgesprächen mit dem Arbeitgeber. Der Betriebsrat kann zwar bisher die Einführung von Bildungsmaßnahmen nicht erzwingen, er sollte jedoch auf jeden Fall eigene Vorschläge entwickeln und einbringen, z. B. auch Sprachkurse oder Seminare für bestimmte ArbeitnehmerInnen. Es ist auch zu beachten, dass für die Erfüllung bestimmter gesetzlicher Verpflichtungen, z. B. im Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz oder bei der Zertifizierung nach ISO 9000 Qualifizierungen erforderlich sind, für die der Betriebsrat Vorschläge entwickeln kann. Hier besteht ein enger Zusammenhang zu dem Katalog der allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats nach § 80 BetrVG, nach dem dieser Maßnahmen beim Arbeitgeber beantragen kann, die dem Betrieb und den Beschäftigten dienen. Begleitend sollten die Initiativen des Betriebsrats betriebsöffentlich gemacht werden, dies könnte z. B. auf Betriebs- oder

Abteilungsversammlungen, am Schwarzen Brett, Flugblätter oder durch eine Betriebszeitung geschehen.

Der Betriebsrat kann einen speziellen Fragebogen entwickeln, mit dem der Weiterbildungsbedarf und die Weiterbildungsinteressen der Belegschaft ermittelt werden können.

Ermitteln des Berufsbildungsbedarf § 96 Abs. 1 Satz 2

Es ist von zentraler Bedeutung festzustellen, welche ArbeitnehmerInnen in welcher Weise Qualifizierungsbedarf haben. Der Betriebsrat kann nach dieser Vorschrift verlangen, dass ihm der Arbeitgeber den Berufsbildungsbedarf ermittelt, darlegt, begründet und mit ihm berät. Dabei kann der Betriebsrat von sich aus eigene Vorstellungen entwickeln. Der zu ermittelnde Bedarf bezieht sich auf die Berufsbildungsmaßnahmen insgesamt (BetrVG, 8. Aufl.; Däubler u. a.).

§ 96 Abs. 2

Damit den ArbeitnehmerInnen die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen auch wirklich ermöglicht wird, müssen in der Praxis bestimmte Bedingungen geschaffen werden. In einer Betriebsvereinbarung können die notwendigen Rahmenbedingungen geregelt werden. Die tatsächliche Möglichkeit, an Bildungsmaßnahmen teilzunehmen, ist eine entscheidende Voraussetzung für die Schaffung von Chancengleichheit im Betrieb. Der Betriebsrat sollte darauf Wert legen, dass die Inhalte der Bildungsmaßnahmen immer auf die jeweiligen Bedingungen und Anforderungen zugeschnitten. Die Interessen der Beschäftigten, (z. B. unterschiedliche Bildungsvoraussetzungen der ArbeitnehmerInnen, fehlende Bildungserfahrung, die technologischen Entwicklungen und die notwendigen Qualifikationen) müssen berücksichtigt werden. Ebenso sollte auf die Anwendung er-





wachsenengerechten Methode geachtet werden.

Freistellung und Finanzierung

Bisher sind die Fragen der Freistellung und Kostragung bei der Berufsbildung in § 96 nicht geregelt, was in der Praxis zu Konflikten führen kann und ArbeitnehmerInnen möglicherweise daran hindert, an Bildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Streitigkeiten

Bei Streitigkeiten über Informations-, Beratungs- und Vorschlagsrechte oder über deren Umfang entscheidet das Arbeitsgericht im Beschlussverfahren.

Die Weigerung des Arbeitgebers, sich beispielsweise sich mit dem Betriebsrat zu beraten oder die grobe Missachtung des Mitbestimmungsrechtes, indem der Arbeitgeber Bildungsmaßnahmen ohne rechtzeitige Information des Betriebsrats durchführt, kann auch einen groben Verstoß gegen seine Verpflichtungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz darstellen. In diesem Fall kann ein Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG eingeleitet werden. Grundsätzlich ist es hierbei ratsam, die Kolleginnen oder Kollegen der IG BAU einzuschalten, um die notwendigen und richtigen Schritte gemeinsam zu beraten.

Die Rechte des Betriebsrats nach § 97 BetrVG

§ 97 Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung

(1) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die Einrichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen zu beraten.

(2) Hat der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeiten der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

§ 97 Abs. 1

Im Unterschied zu § 96 enthält § 97 BetrVG eine Beratungspflicht für den Arbeitgeber, d. h. ein ausdrückliches Verlangen des Betriebsrates ist nicht erforderlich. Der Arbeitgeber hat die Beratung mit dem Betriebsrat von sich aus rechtzeitig und umfassend durchzuführen, und zwar vor der Entscheidung, damit der Betriebsrat noch Einfluss auf die Entscheidungsfindung nehmen kann. Dem Betriebsrat sind auch die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; dies ergibt sich bereits aus § 80 Abs. 2 BetrVG.

§ 96 Abs. 2 „Mitbestimmung bei der Einführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen“

Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich auf die Einführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen. Der Betriebsrat soll bereits so frühzeitig eingebunden sein, damit er zugunsten der betroffenen ArbeitnehmerInnen die Beschäftigungssicherung durchsetzen kann.

Betriebliche Bildungsmaßnahmen werden erforderlich, wenn damit z. B. neue technische Anforderungen, neue Produktionsanlagen, Produktionsformen, Maschinen, Programme, Software, Arbeit im Inter-





net sowie alle Formen der Rationalisierung, auch wenn sie nur organisatorischer Art und nicht mit technischen Innovationen verbunden sind. Auch sind personelle Maßnahmen, etwa Versetzungen oder die Zuweisung anderer oder neuer Aufgaben am gleichen Arbeitsplatz, für die ein Qualifikationsbedarf besteht, gemeint.

Die Tätigkeitsveränderung ist arbeitsplatz- und, nicht personenbezogen zu verstehen. Sie liegt zunächst vor, wenn von einem/r konkret betroffenen ArbeitnehmerIn neue oder veränderte Arbeitstätigkeiten verlangt werden.

Wenn ein vorhandenes Qualifikationsdefizit dazu führen kann, das Beschäftigte dadurch ihren Arbeitsplatz verlieren können ist gegebenenfalls eine betrieblich Weiterbildungsmaßnahme durchzuführen.

Streitigkeiten, ob die Kenntnisse und Fähigkeiten der betroffenen ArbeitnehmerInnen ausreichen, kann zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat umstritten sein. Für den Fall der Nichteinigung Entscheidet die Einigungsstelle (§ 76 BetrVG).

Streitigkeiten

Bei Streitigkeiten über den Umfang der Beratungsrechte der betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen entscheidet das Arbeitsgericht im Beschlussverfahren. Darüber hinaus kommt, falls der Arbeitgeber seine Unterrichts- und Beratungspflicht nicht oder nicht ordnungsgemäß nachkommt, ein Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG in Betracht. Die nach § 97 Abs. 2 mögliche Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen erfolgt über die Einigungsstelle nach § 76.

Die Rechte des Betriebsrats nach § 98 BetrVG

§ 98 Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen

(1) Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.

(2) Der Betriebsrat kann der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person widersprechen oder ihre Abberufung verlangen, wenn diese die persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt.

(3) Führt der Arbeitgeber betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung durch oder stellt er für außerbetriebliche Maßnahmen der Berufsbildung Arbeitnehmer frei trägt er die durch die Teilnahme von Arbeitnehmern an solchen Maßnahmen entscheidenden Kosten ganz oder teilweise, so kann der Betriebsrat Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern des Betriebs an diesen Maßnahmen der beruflichen Bildung machen.

(4) Kommt im Fall des Absatzes 1 oder über die nach Absatz 3 vom Betriebsrat vorgeschlagenen Teilnehmer eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(5) Kommt im Fall des Absatzes 2 eine Einigung nicht zustande, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Bestellung zu unterlassen oder die Abberufung durchzuführen. Führt der Arbeitgeber die Bestellung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider durch, so ist er auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsge-





richt wegen der Bestellung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen; das Höchstmaß des Ordnungsgeldes beträgt 10.000 €. Führt der Arbeitgeber die Abberufung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass der Arbeitgeber zur Abberufung durch Zwangsgeld anzuhalten sei; das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 250 €. Die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes über die Ordnung der Berufsbildung bleiben unberührt.

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend, wenn der Arbeitgeber sonstige Bildungsmaßnahmen im Betrieb durchführt.

§ 98 Abs. 1

Der Betriebsrat hat i. V. mit § 80 BetrVG (Überwachungspflicht) bei der Durchführung aller Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung, einschließlich der beruflichen Fortbildung und Umschulung, aber auch bei der Vermittlung sonstiger (beruflicher) Kenntnisse und Fertigkeiten ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht. Er kann also selbst initiativ werden und seine Vorstellungen gegebenenfalls über die Einigungsstelle durchsetzen. Werden Bildungsmaßnahmen auf Unternehmensebene durchgeführt, kann unter den Voraussetzungen des § 50 BetrVG der Gesamtbetriebsrat zuständig sein. Welche Bildungsmaßnahmen in Betracht kommen, wurde bereits oben erwähnt.

Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich nicht nur auf Ort und Zeit, sondern auch auf Inhalte und Methoden der Maßnahmen. Unter der „Durchführung von Maßnahmen“ ist z.B. auch zu verstehen:

- TeilnehmerInnenauswahl;
- Ausbildungspersonal;

- Lehr- und Lernmittel;
- Dauer der Maßnahme;
- Kostenübernahme;
- Vorbereitung, Planung und Auswertung;
- Test- und Prüfungsverfahren;
- Lehr- und Lernmethoden;
- Medieneinsatz und Kommunikationsmittel.

Die berufliche Grundausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist dort und in den jeweiligen Ausbildungsordnungen weitgehend geregelt. Dem Betriebsrat bleibt jedoch die Mitbestimmung bei deren konkreter Ausgestaltung und ihrer Anpassung an die betrieblichen Verhältnisse. In diesen Fragen ist auch die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu beteiligen. Fragen der Ausbildung, der Ausbildungsstandkontrolle und der Azubi-Beurteilung sollten in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Bei Streitigkeiten aus § 98 Abs. 1 BetrVG entscheidet die Einigungsstelle, die in diesen Fällen sowohl vom Betriebsrat als auch vom Arbeitgeber angerufen werden kann.

§ 98 Abs. 2 u. 5

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bezieht sich sowohl auf die AusbilderInnen nach dem Berufsbildungsgesetz als auch auf alle anderen Personen, die mit der Durchführung einer Berufsbildungsmaßnahme betraut sind.

Im Zusammenhang mit dem BBiG regelt eine Rechtsverordnung, welche berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse die AusbilderInnen in einer gesonderten Prüfung nachzuweisen haben (sog. Ausbildereignungsverordnung, AEVO).

Eine persönliche oder fachliche Eignung fehlt, wenn die Betroffenen





- Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen dürfen,
- wiederholt oder schwer gegen das BBiG und das Jugendarbeitsschutzgesetz verstoßen haben,
- die erforderlichen Fachkenntnisse oder
- die erforderlichen berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse nicht besitzen.

AusbilderInnen dürfen nicht bestellt bzw. müssen abberufen werden, wenn zu erwarten ist, dass sie ihre Aufgaben vernachlässigen bzw. schon vernachlässigt haben. Dies ist dann der Fall, wenn die gestellten Aufgaben nicht mit der erforderlichen Gründlichkeit und Gewissenhaftigkeit ausgeführt werden und deshalb zu befürchten ist, dass die Auszubildenden das Ziel ihrer Ausbildung nicht erreichen.

Neben dem Ausbilder bzw. der AusbilderIn i. S. des BBiG (dies ist diejenige Person, die aufgrund einer ausdrücklichen Bestellung durch den Auszubildenden beauftragt ist, Auszubildende unmittelbar und dauernd auszubilden) werden in der Praxis weitere Personen mit der Durchführung der Berufsausbildung beauftragt. Hierbei handelt es sich um sog. „Ausbildungsbeauftragte“ oder sog. „nebenberufliche AusbilderInnen“, die in den jeweiligen Abteilungen bzw. Filialen für die praktische Ausbildung zuständig sind. Auch dieser Personenkreis unterliegt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Da diese Personen ihre Ausbildertätigkeit in der Regel zusätzlich zu ihren "normalen" arbeitsvertraglichen Verpflichtungen erledigen, sollte der Betriebsrat versuchen, für diese Tätigkeit eine entsprechende zusätzliche Vergütung beim Arbeitgeber durchzusetzen. Damit würde dieser Personenkreis nicht nur aufgewertet, sondern der „nebenamtlichen“ Berufsbildung im Betrieb auch

ein höherer Stellenwert verschafft werden. Darüber hinaus sollte der Betriebsrat prüfen, ob nicht aufgrund der zusätzlich erbrachten Leistungen eine Höhergruppierung nach Tarifvertrag durchsetzbar ist.

Allerdings ist auch darauf zu achten, dass die „nebenamtliche“ Ausbildertätigkeit nicht zu einer zusätzlichen Belastung führt. Hier sollte deshalb der Betriebsrat ein bestimmtes Zeitvolumen regeln, das sowohl genügend Zeit für die Betreuung der Auszubildenden sicherstellt als auch eine gleichzeitige Entlastung von der „normalen“ Arbeitstätigkeit gewährleistet.

Will der Betriebsrat der Bestellung eines Ausbilders oder einer Ausbilderin widersprechen oder seine/ihre Abberufung verlangen, so muss er (unter Beteiligung der Jugend- und Auszubildendenvertretung) zunächst einen entsprechenden Beschluss fassen und seinen Widerspruch dem Arbeitgeber mitteilen. Bestellt der Arbeitgeber den oder die AusbilderIn trotzdem ein, so ist diese Maßnahme unwirksam. Der Betriebsrat kann das Arbeitsgericht anrufen mit dem Antrag, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Bestellung zu unterlassen oder die Abberufung durchzuführen. Bei solchen Streitigkeiten entscheidet das Arbeitsgericht im Beschlussverfahren.

Das Arbeitsgericht kann auf gesonderten Antrag des Betriebsrats

- ein Ordnungsgeld bis zu € 10.000,- verhängen, wenn der Arbeitgeber die Bestellung eines Ausbilders einer rechtskräftigen Entscheidung zuwider durchführt,
- ein Zwangsgeld in Höhe von täglich € 250,- verhängen, wenn der Arbeitgeber die Abberufung eines Ausbilders einer rechtskräftigen Entscheidung zuwider nicht durchführt.





Parallel dazu sollte der Betriebsrat die zuständige Stelle (IHK) informieren, da diese darüber zu wachen hat, dass die persönliche und fachliche Eignung der AusbilderInnen gegeben ist, und ggf. auf die Abstellung von Mängeln hinzuwirken hat (§ 23 BBiG). Nach Berufsbildungsgesetz § 24 BBiG ist von der zuständigen Stelle das Einstellen und Ausbilden von Auszubildenden sogar zu untersagen, wenn die persönliche und fachliche Eignung nicht (mehr) gegeben ist.

§ 98 Abs. 3 u. 4

Bei der Auswahl der ArbeitnehmerInnen, die an Berufsbildungsmaßnahmen teilnehmen sollen, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Dies soll sicherstellen, dass alle ArbeitnehmerInnen gleiche Chancen haben, an der Berufsbildung teilzunehmen. Der Betriebsrat kann und sollte auch Vorschläge für die Teilnahme von ArbeitnehmerInnen machen. Dazu ist es hilfreich, für einzelne ArbeitnehmerInnen oder Gruppen von ArbeitnehmerInnen den Bildungsbedarf zu ermitteln. Voraussetzung des Mitbestimmungsrechtes ist, dass es sich

- um betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung (d.h. sie werden vom Arbeitgeber veranstaltet, müssen aber nicht unbedingt im Betrieb durchgeführt werden) oder
- um außerbetriebliche Maßnahmen, für die der Arbeitgeber die ArbeitnehmerInnen freistellt (mit und ohne Fortzahlung der Bezüge) oder
- um Maßnahmen der Berufsbildung handelt, bei denen der Arbeitgeber die Teilnahmekosten der ArbeitnehmerInnen ganz oder teilweise trägt.

Streitig ist in der Rechtsliteratur, ob der Arbeitgeber einseitig fachliche Zulassungs-

voraussetzungen aufstellen und die Zahl der ArbeitnehmerInnen einseitig festlegen kann. Die „herrschende Meinung“ gesteht dieses Recht ausschließlich dem Arbeitgeber zu und dem Betriebsrat lediglich ein Beratungsrecht nach § 97 BetrVG. Schlagen Arbeitgeber und Betriebsrat für die Teilnahme an Maßnahmen der Berufsbildung mehr TeilnehmerInnen vor als Plätze zur Verfügung stehen, müssen Arbeitgeber und Betriebsrat alle vorgeschlagenen BewerberInnen in die Auswahl einbeziehen. Kommt bei Streitigkeiten eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle, die sowohl vom Betriebsrat als auch vom Arbeitgeber angerufen werden kann.

Zur Vermeidung von Streitigkeiten kann über eine Betriebsvereinbarung die Aufstellung objektiver Auswahlgesichtspunkte (z.B. Alter, fachliche Qualifikation, Bildungsbedarf usw.) zweckmäßig sein. Für Betriebsräte muss gelten, diese Kriterien nicht allein dem Arbeitgeber zu überlassen, sondern eigene Vorstellungen zu entwickeln. Hierbei handelt es sich allerdings nicht um Auswahlrichtlinien nach § 95 BetrVG. Dennoch können solche Richtlinien vereinbart werden, da es sich bei ihnen um Vorentscheidungen im Zusammenhang mit dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 98 Abs. 3 BetrVG handelt.

Fortbildungskurse für leitende Angestellte unterliegen nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, wohl aber Kurse für ArbeitnehmerInnen, die sich für Leitungsaufgaben qualifizieren sollen.

Darüber hinaus besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats im Zusammenhang mit dem Freistellungsanspruch von ArbeitnehmerInnen für die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen nach den Bestimmungen von Bildungsurlaubsgesetzen in einigen Bundesländern, da die Teilnahme am Bildungsurlaub auf einem gesetzlichen





Individualanspruch der ArbeitnehmerInnen beruht.

Dennoch: Im Zusammenhang mit der Aufstellung von Urlaubsgrundsätzen und des Urlaubsplans sowie der Festsetzung der zeitlichen Lage hat der Betriebsrat auch bei Bildungsurlaubsseminaren ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr.5 BetrVG.

§ 98 Abs. 6

Für sonstige betriebliche Bildungsmaßnahmen, die nicht Berufsbildungsmaßnahmen sind, gelten auch die Absätze 1 bis 5 des § 98 BetrVG. Führt der Arbeitgeber derartige Bildungsmaßnahmen durch, hat der Betriebsrat also auch hier ein Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung dieser Maßnahmen sowie hinsichtlich der AusbilderInnen und TeilnehmerInnen. Allgemein sind unter sonstigen Bildungsmaßnahmen Veranstaltungen zu verstehen, die „Lernprozesse durch theoretische Einsichten vermitteln und vollziehen“ und der systematischen „Vermittlung staatsbürgerlicher und kultureller Kenntnisse“ dienen.

In der Praxis geht es dabei beispielsweise um Kurse über Erste Hilfe und Unfallverhütung oder sozialkundliche Themen, Sprachkurse, Lehrgänge über Arbeitssicherheit, Wirtschaftskunde, Arbeits- und Sozialrecht. Handelt es sich bei diesen Bildungsmaßnahmen allerdings um Veranstaltungen, die der beruflichen Fortbildung bzw. Umschulung dienen, ist der Betriebsrat allein schon nach Abs. 1 - 5 entsprechend zu beteiligen. Nicht unter sonstige Bildungsmaßnahmen fallen Freizeitbeschäftigungen und Unterhaltung, wie z.B. die Einrichtung eines betrieblichen Schachclubs oder Sportvereins, eines Werkorchesters und Vergnügungsveranstaltungen (Sofern es sich um die Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen - z.B. einer Bücherei - handelt, die der Bildung der ArbeitnehmerInnen

dienen; ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG zu beachten).

Streitigkeiten

Ob eine Maßnahme der Mitbestimmung unterliegt und über die Bestellung oder Abberufung von Ausbildern entscheidet das Arbeitsgericht im Beschlussverfahren. Bei Streit über die Durchführung von Maßnahmen und die Auswahl der TeilnehmerInnen entscheidet die Einigungsstelle verbindlich.

*Auszüge aus: „Berufliche Weiterbildung, Gemeinnützige hbv-KBV mbH; 2001©“

Ende des 1. Teiles.

Der 2. Teil erscheint in der nächsten Ausgabe 8.

**Betriebräte in der IG BAU:
Kompetent – Kritisch -
Selbstbewusst**

