

Qualifizierung mitgestalten! Die Reform des BetrVG

Zur Sache...

Die Möglichkeiten für Betriebsräte bei der Gestaltung betrieblicher Weiterbildung hat im Jahr 2001 durch die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes einen erweiterten Rahmen erhalten. Durch die qualitativen Verbesserungen der Mitbestimmung bei der Einführung von Maßnahmen zur beruflichen und betrieblichen Bildung in § 97 und den Regelungen zur Mitgestaltung von Beschäftigungssicherungsmaßnahmen mit Bezug auf die Durchführung von Qualifizierungen (§ 92a) haben betriebliche Interessenvertretungen jetzt mehr und konkretere Rahmenbedingungen für Initiativen im Bereich der betrieblichen Weiterbildungsgestaltung. In diesem Zusammenhang erfährt auch die bekannte Regelung zur Förderung der beruflichen und betrieblichen Bildung des § 96 der Betriebsverfassung eine nicht zu unterschätzende Aufwertung: „Auf Verlangen des BR hat der Arbeitgeber eine betriebliche Bedarfsanalyse zur Feststellung des Qualifizierungsbedarfes durchzuführen.“ (BetrVG § 96 (1))

Infos für die Berufsbildung



IG Metall Vorstand
Ressort Bildungs- und
Qualifizierungspolitik
Juli 2002 -ThH
83/02 (überarbeitet)

In dieser Ausgabe der Infos für die Berufsbildung werden die wesentlichen Reformen des rechtlichen Rahmens zusammen gefasst und erläutert

Qualifizierung und betriebliche Weiterbildung gestalten.....	3
Ansprüche an Weiterbildung.....	5
Praxisbeispiel: Betriebsräte gestalten Weiterbildung!.....	6
Mitbestimmung in Fragen der beruflichen und betrieblichen Bildung.....	8
Die Reform des BetrVG.....	9
- In Zusammenhang von beruflicher Bildung und Qualifizierung -	
- Voraussetzungen für die Mitbestimmung nach BetrVG § 97 (2).....	10
- Bedarfe für Weiterbildung ermitteln - § 96.....	13
- Beschäftigungssicherung durch Qualifizierung und Personalplanung.....	17
Erweiterte Arbeitsstrukturen und Beratungsregelungen.....	20

Anhang: 8 Folien für Vortrag

Qualifizierung und betriebliche Weiterbildung gestalten

Neue Technologien, die Verschärfung der Konkurrenz auf allen Märkten - einschließlich eines Weltmarktes, der nahe an alle herangerückt ist („Globalisierung“), die rasche Entwicklung und Verbreitung der Informationstechnologie und vieles mehr sind Stichworte, die im Zusammenhang mit beruflicher und betrieblicher Weiterbildung immer wieder genannt werden. Außerdem natürlich das Risiko des Arbeitsplatzverlustes und der Arbeitslosigkeit. Weiterbildung aber richtig angelegt und eingesetzt, unterstützt maßgeblich die Modernisierung von Betrieben, sie erlaubt es, andere Formen der Arbeitsorganisation und der Qualitätssicherung einzuführen und so auch etwas für die Sicherheit und Entwicklung der Beschäftigten zu tun. Es wäre allerdings falsch, von der Weiterbildung *Alles*, also Wunder zu erwarten.

Weiterbildung richtig angelegt...

...unterstützt:

- Betriebsmodernisierung
- Umorganisieren der Arbeit
- bessere Qualitätssicherung
- wirtschaftliches Arbeiten
- Verbleiben im Wettbewerb

...bringt:

- Arbeitsplatzsicherheit
- Horizonterweiterung
- mehr Optionen (Ideen, Möglichkeiten) für die berufliche Zukunft

Richtig angelegt und geplant, schützt Weiterbildung nicht zwingend vor Arbeitslosigkeit, aber sie verbessert die Arbeitsplatzsicherheit und die Chancen, bei Arbeitsplatzverlust eine neue Arbeit zu finden. Weiterbildung erweitert die persönlichen Optionsmöglichkeiten jedes Einzelnen, den eigenen Horizont, die Möglichkeiten des Erfahrungsaustausches und neuer Ideen für die eigene berufliche Zukunft. Allerdings haben auch viele Beschäftigte eine unbestimmte Angst vor Weiterbildung: „Wieder auf die Schulbank“ – obwohl Weiterbildung heute *so* nicht mehr organisiert ist – ist eine der Ängste. Sich weiterzubilden, heißt aber auch immer, Defizite und Mängel der eigenen Qualifikation einzugestehen – auch keine einfache Sache.

Außerdem stehen viele Beschäftigtengruppen noch „abseits“, weil sie in kleinen Betrieben arbeiten und kaum Kontakt zu „Weiterbildung“ haben, weil insbesondere die kleinen Betriebe nicht wissen, wie sie die zeitweilige Abwesenheit von Beschäftigten aus Gründen der Weiterbildung organisieren sollen. Hier müssen viele Aktivitäten ansetzen, muss Überzeugungs- und Unterstützungsarbeit geleistet werden – außerdem muss besonders bei diesen „bildungsfernen Gruppen“ darauf geachtet werden, dass diejenigen, die die Bildungsmaßnahmen durchführen, in der Lage sind, auf deren besondere Bedürfnisse einzugehen.

Ob das Unternehmen eine erfolgreiche Zukunft hat, ist auch für die Beschäftigten von fundamentalem Interesse: *ihre Arbeitsplätze*, aber auch die Qualität der Arbeit,

die sie verrichten sollen, hängt davon ab. Aber natürlich sieht die Unternehmensleitung alles zuallererst unter Kostengesichtspunkten, die es aus ihrer Sicht ebenso zu begrenzen gilt. Es wird also eine Tendenz anzutreffen sein, die Weiterbildung so *betriebspezifisch* wie irgend möglich auszurichten.

Beschäftigte sind zwar ebenfalls daran interessiert, dass die Weiterbildung direkt und unmittelbar ihrer Arbeit - und damit dem Unternehmen - Nutzen bringt. Dies aber ist nicht genug, denn Weiterbildung ist in jedem Fall für die/den Einzelne/n eine erhebliche persönliche Anstrengung (dies ist ihre/seine Investition). Weiterbildung muss also für die persönliche berufliche Entwicklung einen erkennbaren Nutzen erbringen; z.B. muss sie dazu beitragen, dass man ggf. auch andere Aufgaben als bisher übernehmen kann, dass Betriebswechsel oder das Finden eines neuen Arbeitsplatzes erleichtert wird. Und schließlich: dass die Weiterbildung – vielleicht im Paket mehrerer aufeinander abgestimmter Kurse oder Module – zu beruflichen Abschlüssen oder Teilabschlüssen führen kann, die die Arbeitsmarktchancen erhöhen. Dies gilt insbesondere für den immer noch ziemlich großen Anteil von (oftmals älteren) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die keine anerkannte und regulierte Berufsausbildung vorzuweisen haben, dafür aber langjährige, qualifizierte Arbeitserfahrungen.

Sieben Schritte

für eine arbeitnehmerorientierte Weiterbildung

- 1. Aus den Aufgaben und Zielen heraus Bedarf der Betriebe und Bedürfnis der Beschäftigten entwickeln*
- 2. Eckpunkte für eine betriebliche Weiterbildung aus Arbeitnehmer/innen-Sicht (Grob- und Feinplanung) formulieren*
- 3. Verhandlung der Eckpunkte mit Arbeitgebern und dessen Ziele/Eckpunkte*
- 4. Einigung für ein Verfahren zur kontinuierlichen Beratung über Weiterbildung – Vereinbarung über Prozessrahmen*
- 5. Vereinbarte Maßnahmen durchführen*
- 6. Durchgeführte Maßnahmen und neue Kompetenzprofile auswerten*
- 7. Abschließende Betriebsvereinbarung*

Ansprüche an Weiterbildung

Vor allem vier Ansprüche werden heute an ein zeitgemäßes System der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung gestellt (aus dem Bericht der Benchmarking-Gruppe des Bündnis für Arbeit):

1. Es muss aus Sicht der Arbeitnehmer in der Lage sein, zur individuellen Beschäftigungsfähigkeit im Erwerbsverlauf beizutragen, was das rechtzeitige Erkennen und geeignete Maßnahmen gegen Qualifikationsmängel einschließt;
2. Es muss aus Sicht der Unternehmen helfen, deren Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen, insbesondere unter den Bedingungen einer Hochlohnökonomie;
3. Es muss zur Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes beitragen, indem es räumliche und berufliche Mobilität von Frauen und Männern sowie Beschäftigungschancen von sog. Problemgruppen, insbesondere Älteren, gering Qualifizierten und Langzeitarbeitslosen;
4. Und es muss zumindest aus Sicht der Arbeitnehmervertreter den Mindestanforderungen an Chancengleichheit, Fairness und Verteilungsgerechtigkeit genügen.

Wie die Unternehmen allerdings die Qualifizierung am liebsten hätten, zeigt eine Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft: in jedem Fall nicht geregelt, weder gesetzlich (53,4 %) noch per Tarifvertrag (49,4 %).

Leitgedanken für das Handeln der betrieblichen Interessenvertretung sollte sein, ein **qualifiziertes, differenziertes und gut handhabbares Aus- und Weiterbildungssystem** auf Unternehmensebene zu entwickeln, indem sich Weiterbildung innerhalb und außerhalb einer (beruflichen) Tätigkeit (on und off the job) konstruktiv ergänzen. Dabei ist die Gestaltung betrieblicher Weiterbildung als ein regelmäßiges, systematisches und prozessorientiertes Vorgehen auszubauen. Die folgenden Darstellungen zur beruflichen und betrieblichen Weiterbildung zielen nicht auf ein neues System ab sondern wollen die gegebenen organisatorischen und personellen Ressourcen zu einer effektiveren, auf Dauer angelegten Zusammenarbeit anhalten. Weiterbildung muss zum Normalfall eines jeden Arbeitnehmers werden. Dies nicht nur als Anreizsystem oder zusätzliche Belastung sondern als Teil der Wiederaufbereitung von Arbeitsfähigkeit. Ein Beispiel für einen Fortschritt in diese Richtung ist auch der Tarifvertrag zur Qualifizierung des Bezirkes Stuttgart (siehe u. a. Materialien der Berufsbildung Nr. 79).

Praxisbeispiel: Betriebsräte gestalten Weiterbildung!

Aus der Region Mittelhessen lässt sich über Aktivitäten berichten, die den Beschäftigten einen Qualifikations- und Kompetenzzuwachs bringen und dem Unternehmen beispielsweise Ausfallzeiten ersparen und Qualitätsprobleme zu vermindern helfen.

Der Betriebsratsvorsitzende der Berkenhoff GmbH in Heuchelheim, Siegfried Füller (im Bild) erläutert wie sie es geschafft haben, Produktivitätsverluste und Stillstandszeiten zu verringern, allzu starre Strukturen aufzulösen und den Beschäftigten durch Weiterbildung mehr Motivation in der Arbeit und eine höhere Flexibilität zu ermöglichen. Bereits seit 1995 wird im gewerblichen Bereich arbeitsplatznah qualifiziert. Dies wurde in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Auf Grund von betrieblichen Veränderungen ist diese Vereinbarung im letzten Jahr überarbeitet worden und ganz aktuell neu abgeschlossen worden. Das Gespräch führte Thomas Habenicht.



Th. Habenicht: Was waren Anlässe für diese Initiative zur Weiterbildung?

S. Füller: Es ging generell um den Einsatz gewerblicher Mitarbeiter an Maschinen, die betriebsintern bestimmten Stammkostenstellen zugeordnet sind. Dort war und ist generell die Produktivität hoch und Ausfallzeiten sind gering. Einmal in den Arbeitsprozess einer Stammkostenstelle integriert, bestand bei den Beschäftigten kein Anlass, diese zu wechseln. Nun bringt der Betriebsablauf allerdings mit sich, dass immer wieder einzelne Mitarbeiter an unterschiedlichen Maschinen eingesetzt werden mussten. Doch die Motivation dies zu tun war gering. Man hatte in der Stammkostenstelle das an Arbeit, was man gut konnte und verdiente auch gutes Geld damit. Dies auch nur übergangsweise aufzugeben, war schwer einzusehen. Deshalb waren diese Wechsel immer problematisch. Es kam dann immer wieder zu Lieferverzögerungen, mit der Folge von Mehrarbeit und auch Qualitätsproblemen.

Dies stiftete auch immer wieder Unfrieden unter den Kollegen und der Betriebsrat analysierte die Bedingungen – auch wegen der immer wieder anfallenden Mehrarbeit, der der Betriebsrat ja zustimmen muss. Ein wesentliches Problem war - so stellten wir fest: die Qualifikation der Beschäftigten. Wir konnten aus den Gesprächen, Beobachtungen und unseren eigenen Kenntnissen über die Produktionsbedingungen ableiten, dass mit einer breiteren Qualifizierung der Kollegen in stammkostenstellenübergreifenden Bereichen diese Probleme angegangen werden konnten und auch den Beschäftigten selbst damit Vorteile erwachsen würden. Motivation war aber auch, dass weiterhin an der *Leistungsentlohnung* festgehalten wurde und wir auch keinem Qualifizierungszwang das Wort geredet haben.

Denn einige der Kollegen sahen diese Initiative skeptisch: sie verbanden dies mit Arbeitsverdichtung und höheren Ansprüchen, denen sie vielleicht nicht gewachsen sind - ganz zu schweigen davon, nach Jahren wieder etwas geplant lernen zu müssen.

Th. Habenicht: Was war dann euer Vorschlag?

S. Füller: Mehrere Maschinen werden - je nach Auslastungszustand – als Gruppe zusammengefasst. Es werden Qualifizierungsmerkmale (in einem Punktsystem) aufgestellt – nachdem der Beschäftigte auch nach der Qualifizierung bewertet wird. Dann wird ein Zeitplan erstellt, in welcher Zeit ein Mitarbeiter in der Gruppe qualifiziert wird – wobei der Einzelne bei der Auswahl der Maschinen für seine Kompetenzerweiterung eine Wahlmöglichkeit hat. Nach erfolgreich durchlaufender Qualifizierung erhält er dann ein betriebsinternes Zertifikat in Verbindung mit einem kleinen Präsent und der öffentlichen Anerkennung durch Aushang. Ganz wichtig ist sicherlich auch, dass der qualifizierte Kollege auch von Zeit zu Zeit an den jeweiligen Maschinen arbeitet und seine Qualifikationen nutzbringend einsetzen kann. Dazu wird ein entsprechender Rotationsplan erstellt.

Th. Habenicht: Was ist nun in der Konsequenz der beidseitige Vorteil dieser Initiative?

S. Füller: Wir stellen fest, dass es erkennbar weniger Stillstands- bzw. Ausfallzeiten von Maschinen gibt, wir haben weniger Qualitätsprobleme und eine höhere Produktivität. Die Kollegen kennen jetzt ihre Maschinen viel besser und der Wechsel an andere Maschinen wird akzeptiert. Wir haben weniger Mehrarbeit, zufriedenerer Mitarbeiter und etwas für die Arbeitsplatzsicherheit getan. Die anfängliche Zurückhaltung der Kollegen, an der Maßnahme teilzunehmen, ist übrigens nach und nach weniger geworden. Sie sehen jetzt, dass es direkt etwas bringt: mehr Geld, höhere Kompetenz in Verbindung mit höherer Zufriedenheit, auch anderen Arbeitsaufgaben gewachsen zu sein.

Th. Habenicht: Wie ist der Betriebsrat mit eingebunden?

Wir als Betriebsrat sind weiterhin in die Arbeitsgestaltung eingebunden. Wir haben über dieses Vorgehen – das, um es noch einmal zu sagen, eine Initiative des Betriebsrates war - diese Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Die Mitbestimmung nach BetrVG bei der Gestaltung der Weiterbildungsmaßnahme und der Eingruppierung ist weiterhin gegeben und für Probleme haben wir eine betriebliche Kommission eingerichtet, in der der Betriebsrat selbstverständlich vertreten ist.

Th. Habenicht: Vielen Dank für das Gespräch.

Mitbestimmung in Fragen der beruflichen und betrieblichen Bildung

Hier zunächst eine Zusammenstellung wesentlicher, rechtlicher Regelungen für Aktivitäten bei der betrieblichen Weiterbildungsgestaltung und Initiativen für Qualifizierungspolitik.

Übersicht

§ 106 (3) Wirtschaftsausschuss wegen Kriterienkatalog	§ 92 Personalplanung § 92a Beschäftigungssicherung	§ 112 (5) Nr. 2a Förderung von Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit (nach SGB III)
Δ∇	Δ∇	Δ∇
§ 96 Fördern der Berufsbildung	§ 97 Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung	§ 98 Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen
Abs. 1: Initiativ-recht und Beratungsverpflichtung: auf Verlangen des BR den Berufsbildungsbedarf ermitteln	Abs.2: Mitbestimmung bei der Einführung von Maßnahmen, wenn sich Tätigkeiten ändern	Mitbestimmung z.B. bei der Teilnehmerauswahl und der Bestellung des Bildungspersonals
∇Δ	∇Δ	∇Δ
§ 95 Auswahlrichtlinien für die personelle Auswahl	§ 102 (3) Nr. 4 Umschulung und Fortbildung	§ 75 Gleichbehandlungsgrundsatz
TV und BV z. B. zur betrieblichen Weiterbildung		

Anmerkung zu § 112 (5) Nr.2a und den Maßnahmen nach SGB III :

Maßnahmen nach SGB III § 254: „Maßnahmen im Sozialplan, die der Eingliederung von z.B. nicht dauerhaft in den Arbeitsmarkt einzugliedernden Arbeitnehmer dienen, können durch Zuschüsse gefördert werden. In der Einigungsstelle sollen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit die Fördermöglichkeiten des SGB III berücksichtigt werden.“

Die Reform des BetrVG

- in Zusammenhang von beruflicher Bildung und Qualifizierung -

Mit der Reform des BetrVG vom Juli diesen Jahres verbinden sich neue und erweiterte Rechte zur Mitgestaltung von Maßnahmen bei betrieblichen und beruflichen (Weiter)Bildungsmaßnahmen. Im Zentrum der Änderungen stehen die erweiterten Mitbestimmungsregelungen der § 92, 92a, 96 und 97. Ausführliche Kommentierungen dieser §§ folgen der Kurzbeschreibung.

Mehr Initiative - Mehr Mitbestimmung -

BetrVG	Inhalt
§ 97 (2)	Mitbestimmung bei der Einführung von Maßnahmen zur betrieblichen Berufsbildung
§ 96 (1)	Auf Verlangen des Betriebsrates: Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs
§ 92a	Vorschläge machen zur Sicherung und Förderung von Beschäftigung mit Blick auf Qualifizierung
§ 92 (2)	Vorschlagsrecht des Betriebsrates zur Einführung und Durchführung einer Personalplanung
§ 92 (3)	Initiative für Gleichstellungspolitik
§ 80 (1) Nr.8	Als allgemeine Aufgabe ist formuliert: Die Beschäftigung im Betrieb sichern und fördern
§ 87 (1) Nr.13	Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit bei teilautonomen Arbeitsgruppen mitbestimmen

Voraussetzungen für die Mitbestimmung nach BetrVG § 97 (2)

„Der Arbeitgeber hat technische Anlagen, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe geplant, die die Tätigkeit ändern und in der Folge die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht mehr ausreichen, um die Arbeitsaufgaben zu erfüllen.“ (§ 97 (2))

Das bisherige Beratungsrecht nach § 97 wird um ein **erzwingbares Mitbestimmungsrecht** – in der Folge auch einem Initiativrecht – erweitert (Bei Nichteinigung Einigungsstelle). In dem neu eingefügten Abs. 2 erhält der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen, wenn der Arbeitgeber Maßnahmen plant oder durchgeführt hat und deswegen die beruflichen Qualifikationen der Arbeitnehmer/innen nicht mehr ausreichen. In Ergänzung zu der Mitbestimmung bei der Durchführung von Maßnahmen nach § 98 (dieses Mitbestimmungsrecht bleibt unverändert **und** umfassend) kann also **das ob überhaupt etwas gemacht wird** hier mitbestimmt werden.

Damit kann z.B. einer schleichenden Dequalifizierung entgegengewirkt werden. Außerdem werden auch indirekt die Regelungen des § 90 *Unterrichtungs- und Beratungsrechte bei der Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung* aufgewertet, wenn es um Fragen der Qualifizierung geht, die Änderungen der Arbeitsorganisation oder der Gestaltung der Arbeitsplätze in Zusammenhang mit arbeitsplatznahen Lernens - training on/near the job – nach sich ziehen.

Zusammenhang mit BetrVG § 102 (3) Nr.4

Der Betriebsrat erhält in Ergänzung zum Widerspruchsrecht im Falle zumutbarer Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen ein frühzeitig gestaltendes Mitbestimmungsrecht. Außerdem sind Kündigungen ausgeschlossen, wenn die Voraussetzungen des § 97 (2) vorliegen. Damit hat der BR ein Unterlassungsanspruch, falls der Arbeitgeber durch personelle Maßnahmen das Mitbestimmungsrecht vereitelt.

Jetzt also nicht mehr nur nachträglich Kündigungen nach § 102 (3) Nr. 4 widersprechen, sondern frühzeitig und dadurch präventiv, betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung durchsetzen.

§ 97 Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung

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

(2) Hat der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit 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.

1 **Novellierung 2001:** In dem neu eingefügten Abs. 2 erhält der BR ein MBR bei der Einführung von betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen, wenn der AG Maßnahmen plant oder durchgeführt hat und deswegen die beruflichen Qualifikationen der AN nicht mehr ausreichen.

(1) Die Vorschrift gibt dem BR bei der **Errichtung und Ausstattung** von betrieblichen **Bildungseinrichtungen**, etwa einer Lehrwerkstatt, eines betrieblichen Bildungszentrums, einer Umschulungswerkstatt oder einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (vgl. DKK-Buschmann, Rn. 1) ein Recht auf Beratung mit dem AG. Ausstattung bedeutet **Sachausstattung**, also etwa die Anschaffung von technischen Anlagen, Maschinen, Werkzeugen und Lehrmaterial. Auch die **finanzielle und personelle Ausstattung** betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung unterliegt dem Beratungsrecht, letztere ggf. dem MBR nach § 98 Abs. 2. Entsprechendes gilt für die **Änderung** solcher Einrichtungen, wenn sie bereits bestehen. Das Beratungsrecht des BR besteht darüber hinaus bei der **Einführung** betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen, z.B. Fortbildungskurse oder Technikerausbildung, und zwar **unabhängig** davon, ob diese innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Das Beteiligungsrecht gilt ferner für die Teilnahme von AN an **außerbetrieblichen** Maßnahmen der Berufsbildung, etwa bei Sonderkursen an Berufs- oder Fachschulen oder beim Besuch von Fachlehrgängen der Gew. Die Beratung erstreckt sich auf den **Umfang und die Art von Kursen** sowie auf den **Zeitpunkt**. Auch **zusätzliche Prüfungen und Kurse** fallen darunter.

2 (2) Die in das Gesetz eingefügte Regelung des Abs. 2 gibt dem BR ein MBR, wenn der AG Maßnahmen **plant oder durchgeführt hat** und die **beruflichen Qualifikationen** der AN zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben **nicht ausreichen**. Der Begriff »Maßnahmen« ist **umfassend**. Das ergibt sich bereits daraus, dass die im Regierungsentwurf

(BT-Drucks. 14/5741, Art. 1 Nr. 63) enthaltene engere Fassung vom Gesetzgeber nicht übernommen wurde. Danach sollte das MBR erst einsetzen, wenn der AG technische Anlagen, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe oder Arbeitsplätze plante, deren Umsetzung zu einer Änderung der Tätigkeit der betroffenen AN geführt hatte und ihre beruflichen Qualifikationen nicht mehr ausreichten,

die neuen Arbeitsaufgaben zu erfüllen. Diese Voraussetzungen wurden als zu eng angesehen. Der jetzige Begriff erstreckt sich deshalb über diese Sachverhalte hinaus und umfasst **alle Maßnahmen** des AG - auch wenn sie nicht unmittelbar arbeitstechnischer Art sind -, die dazu **führen** oder dazu **führen können**, dass die beruflichen Qualifikationen der AN zur Erfüllung der durch die Maßnahme des AG geänderten, erweiterten oder neuen Arbeitsaufgaben nicht mehr ausreichen. Damit fallen unter die Vorschrift auch Maßnahmen gegen Veränderungsprozesse, bei denen die Gefahr besteht, dass sie auf Dauer zu einem wesentlichen Abbau von Qualifikationen führen. Es liegt sowohl im Interesse des AG als auch im AN-Interesse, dass rechtzeitig Maßnahmen gegen schleichende Entqualifizierungsprozesse ergriffen werden.

- 3 Das MBR besteht bereits bei »geplanten« **Maßnahmen**. Der AG hat den BR über die geplante Maßnahme zu unterrichten. Die Anspruchsgrundlage dafür kann sich entweder unmittelbar aus dem MBR nach § 97 Abs. 2 ergeben, aber auch aus anderen Unterrichtsansprüchen, wie etwa bei einer Änderung der technischen Anlagen oder bei Änderungen der Arbeitsverfahren aus den §§ 90, 91. Eine Anspruchsgrundlage kann aber auch der allgemeine Unterrichtsanspruch des BR nach § 80 Abs. 2 sein. Sind Maßnahmen unter Beachtung der einschlägigen Beteiligungsrechte des BR eingeführt und stellt sich erst danach heraus, dass die beruflichen Qualifikationen der AN für die neuen Arbeitsaufgaben nicht ausreichen, setzt das MBR zu diesem **Zeitpunkt** ein.
- 4 Das MBR kann in der Weise ausgeübt werden, dass AG und BR zunächst **beraten**, welche Berufsbildungsmaßnahmen ergriffen werden sollen, um die Qualifikationsdefizite auszugleichen. In Betracht kommen alle betrieblichen und außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen im Rahmen der §§ 96, 97. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet die ESt. **verbindlich**, welche berufsbildenden Maßnahmen notwendig sind. Die **Kosten** zur Durchführung dieser Maßnahmen hat der AG zu tragen. Das MBR kann aber auch in der Weise ausgeübt werden, dass der BR auf der Grundlage des ihm zustehenden **erzwingbaren Initiativrechts** und vor dem Hintergrund der Qualifikationsdefizite selbst Vorstellungen zu deren Beseitigung entwickelt. Er kann dabei auf die Hilfe der Gew. oder auf außenstehende Stellen (Arbeitsamt, Bildungswerke) zurückgreifen. In Betracht kommen auch betriebliche Auskunftspersonen (§ 80 Abs. 2 Satz 3) oder Sachverständige (§ 80 Abs. 3). Der AG ist verpflichtet, über die vom BR entwickelten Vorstellungen in **Beratungen** einzutreten. Bei Nichteinigung entscheidet die ESt. verbindlich. Im Streitfalle hat die ESt. vor dieser Entscheidung darüber zu befinden, **ob und in welchem Umfang** Qualifikationsdefizite bei den AN vorliegen.

Bedarfe für Weiterbildung ermitteln - § 96

In Zusammenhang mit der Förderung der Berufsbildung in § 96 verbindet sich jetzt die **Verpflichtung des AG**, auf Verlangen des BR im Betrieb den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln. Damit wird die Pflicht von AG und BR, im Rahmen der Personalplanung (§ 92) die betriebliche Berufsbildung der AN zu fördern, konkretisiert. **Eine Weigerung des AG**, den Bedarf zu ermitteln – also eine Ist-Analyse durchzuführen und ein Soll-Konzept zu erstellen, einhergehend mit der Ermittlung des Bildungsinteresses der Arbeitnehmer - und oder nach Vorlage des Ergebnisses in entsprechenden Beratungen mit dem BR einzutreten **begründet einen Gesetzesverstoß** i.S. des § 23 Abs.3 (Unterlassungsanspruch).

Vor dem Hintergrund betrieblicher Notwendigkeiten und individuellen Bedürfnissen benötigt Weiterbildungsplanung eine Bedarfsanalyse. **Verfahren orientieren sich an den Fragen, woraus man generell Bedarfe und Weiterbildungsbedürfnisse der Beschäftigten ableiten kann** und welcher konkret für wen bestimmt werden kann.

Die Qualität der Bedarfsanalyse ist ein Indikator dafür, wie ernsthaft im Unternehmen Personalentwicklung gemacht wird. Sie ist entscheidend und somit zentraler Gegenstand gestalterischer Überlegungen. Reagiert die Weiterbildung lediglich auf kurzfristige Anforderungen, die sich aus betrieblichen Problemen ergeben oder wird der Bedarf lediglich von technisch-organisatorischen Erfordernissen und Notwendigkeiten abgeleitet, greift sie zu kurz. Neben einem rein technischen Abgleich aus zentral erfassten Betriebsdaten benötigt prozessorientierte, strategische Weiterbildungsplanung auch die **Anwendung qualitativer Erhebungsmethoden** der Bedarfsermittlung. Diese Methoden haben den Vorteil, die Kenntnisse und Erfahrungen der Beschäftigten zur Geltung kommen zu lassen, um abstrakt formulierte Anforderungen mit tatsächlichen Notwendigkeiten und Bedürfnissen abzugleichen. (Beispiele)

Im Rahmen eines eher **technischen Abgleiches** können Bedarfe mit Methoden, denen zentral erfasste und ausgewertete Daten zugrunde liegen, generell abgeschätzt werden. So können

- Stellenbesetzungspläne oder personalwirtschaftliche Kennziffern ausgewertet werden,
- aus der Analyse von Produktionsmängeln Bedarfe herausinterpretiert werden,
- aus Investitions- und Produktionsplänen eine nachfolgende Personalentwicklungsplanung abgeleitet wird.

Mit **qualitativen Erhebungen** kann konkreter gesagt werden, wem dieser Bedarf aufgrund von betrieblichen Notwendigkeiten oder persönlichen Bedürfnissen zuzuordnen ist. Um vom rein pragmatischen Ansatz zu einer strategischen, integrierten Personalentwicklung zu kommen, muss der Bedarf mit den Betroffenen und ihrer Interessenvertretung erhoben werden. So **sollten Weiterbildungsbedarfe auf betrieblicher Ebene ermittelt werden**, z.B. durch

- Befragungen mit Checklisten
- Mitarbeitergespräche - in klarer Abgrenzung zu Beurteilungsgesprächen
- Gruppengespräche in Abteilungen - als systematischer Bestandteil eines unternehmensweiten System zur *selbstaktiven* Weiterbildungsplanung.
- moderierte Gruppengespräche - insbesondere bei der Einführung von Gruppen- oder Projektarbeit

Insbesondere im letzten Zusammenhang wird in den Gruppen oder Teams entweder eine **Qualifikationsmatrix** zur Feststellung der vorhandenen oder gewünschten Qualifikationen erstellt, oder eine Qualifizierungsmatrix ergibt sich aus dem Abgleich von Anforderungen der jetzigen und zukünftigen Arbeit und der Zuordnung persönlicher, individueller Orientierungen der Beschäftigten.

Die Qualifizierungsmatrix als Voraussetzung für Weiterbildung in einem Personalentwicklungskonzept ist nicht nur technischer Abgleich sondern unterliegt zudem einer qualitativen Zuordnung. Bedarfe ermitteln heißt auch, Erwartungen auszulösen und fortzuentwickeln. Damit wird eine aktive Veränderung, z.B. vom einfachen Denken, Lernen und Handeln zum Komplexen unterstützt.

Die Basis für eine effiziente und effektive Entwicklung der Menschen im Betrieb und des Betriebes umfasst eine beteiligungsorientierte, dezentrale Erhebung. Diese analytische Betrachtung gewährleistet eine **Rückkoppelung** mit Strukturen und Personen und ordnet zugleich z.B. in Qualifizierungsmatrixen zu. Ein betrieblicher, mitbestimmter, (Weiter)Bildungs(Fahr)plan gewährleistet eine methodisch-didaktische Rückkopplung. Von den Beschäftigten selbstgesteuerte Weiterbildungsprozesse gewährleisten ständige Aktualität, erfordern von Betriebsratsseite aber auch **Informationsaustausche über die Unternehmensgrenzen hinaus**. Insbesondere in **Krisenzeiten** ist dies notwendig. Damit können regionale Entwicklungen in betrieblicher Weiterbildung berücksichtigt werden.

Zweiter Unterabschnitt: Berufsbildung

§ 96

Förderung der Berufsbildung

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben im Rahmen der betrieblichen Personalplanung und in Zusammenarbeit mit den für die Berufsbildung und den 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.

- 1 **Novellierung 2001:** *In Abs. 1 ist die Verpflichtung des AG bestimmt worden, auf Verlangen des BR den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln.*

(1, 2) Nach dieser Vorschrift hat der BR die Aufgabe, in Zusammenarbeit mit dem AG und den in Betracht kommenden Stellen die **Berufsbildung** (vgl. Hamm, AiB 93, 86ff.; Satzer, AiB 99, 129; Gilberg, AiB 00, 13) der AN zu fördern. Zuständige Stellen sind insbesondere die nach dem BBiG zu errichtenden **Berufsbildungsausschüsse**, aber auch die **Arbeitsämter**, denen die Förderung der Berufsbildung nach dem SGB III obliegt. Die beispielhafte Anführung dieser Institutionen zeigt, dass mit den Bildungsmaßnahmen i. S. dieser Vorschrift vielfach Träger gemeint sind, die entsprechende Maßnahmen **außerhalb** des Betriebs durchführen. Die Rechte des BR sind somit nicht davon abhängig, ob es sich um betriebliche Bildungsmaßnahmen handelt. Sie bestehen auch dann, wenn die Maßnahme in Zusammenarbeit mit einem Dritten erfolgt und der AG auf Inhalt und Organisation rechtlich oder tatsächlich beherrschenden Einfluss hat (BAG, DB 91, 971; 92, 741).

- 2 Der Begriff »Berufsbildung« i. S. dieser Bestimmung ist **umfassend**. 2. Er schließt die **berufliche Ausbildung, die Fortbildung** und die **Umschulung** ein. Dabei ist zu beachten, dass der betriebsverfassungsrechtliche Begriff der Berufsbildung keineswegs mit dem des BBiG identisch sein muss. Es geht vielmehr um einen **sehr weiten Bereich** von Maßnahmen, deren Durchführung dazu führt, dass bei den AN ein Zuwachs an **Fertigkeiten, Kenntnissen** und **Wissen** entsteht. Der Beteiligung des BR sind **alle Maßnahmen** zu unterwerfen, die den AN diejenigen Kenntnisse und Erfahrungen verschaffen sollen, die der Ausfüllung ihres Arbeitsplatzes und ihrer beruflichen Tätigkeit dienen (BAG, DB 86, 1341). Bei den betrieblichen Bildungsmaßnahmen i.S. der §§ 96ff. sind deshalb alle denkbaren Typen vertreten, angefangen von Vorträgen über Themen allgemeinerer Art bis hin zu umfassenden Seminaren (BAG, BB 91, 1794) und Kursen über Fachfragen auf Spezialgebieten, **Trainee- Pro**

grammen und Eingliederungsverträgen (§§ 229ff., 231 Abs. 3 SGB III). Kurzfristige Bildungsmaßnahmen, etwa für Anlernlinge oder Praktikanten (BAG, NZA 92, 808), gehören ebenso dazu wie Bildungsprogramme, **Assessment-Center**, die auch Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, Besuche von Ausstellungen, Messen und Kongressen sowie Vorbereitungsseminare für eine Auslandstätigkeit und Anleitungen zur Bedienung neuer Maschinen. Angesichts dieses weitgespannten Rahmens darf nicht die Unterrichtspflicht des AG nach § 81 zuungunsten der MBR bei der Berufsbildung verschoben werden. Die vom AG nach § 81 vorzunehmenden **arbeitsplatzbezogenen Informationen** verdrängen nicht die Rechte des BR nach den §§ 96 bis 98, sondern bestehen **unabhängig** von diesen. Somit besteht kein Gegensatz zwischen **tätigkeits- und funktionsbezogenen Informationen** einerseits und den **berufsbezogenen Informationen** andererseits (BAG, DB 86, 1341; vgl. auch BAG, BB 91, 1794; DKK-Buschmann, Rn. 10 m. w. N.). Die neben der bloßen Anwendung des § 81 gegenüber den AN erfolgenden Informationen über die Tätigkeit und ihre Funktion im Betrieb können daher ebenfalls zur Berufsbildung i. S. dieser Vorschrift zählen (Hammer, Mitb. 85, 463). Deshalb dienen auch »Qualitätszirkel« oder ähnliche Einrichtungen der Berufsbildung nach § 96, wenn sie geeignet sind, durch Problemanalyse und Problemerkörterung die berufliche Qualifikation der AN zu verbessern (DKK-Buschmann, Rn. 8; vgl. auch BAG, DB 92, 1634). Der Begriff »Berufsausbildung« erstreckt sich auch auf **kurzfristige Bildungsmaßnahmen** in Betrieben für **Umschüler und für Teilnehmer an berufsvorbereitenden Ausbildungsmaßnahmen** (BAG, DB 81, 1935ff., DB 82, 606f.). Auch ein Lehrgang über Sicherheits- und Notfallmaßnahmen, dessen erfolgreicher Abschluss Voraussetzung dafür ist, dass der AN für eine bestimmte Tätigkeit eingesetzt werden darf, ist eine Maßnahme der Berufsbildung (vgl. BAG, DB 88, 1325).

- 3 Die Förderung der Berufsbildung der AN hat einen engen Bezug zur Personalentwicklung als einem wesentlichen Teil der Personalplanung (§ 92), deren Aufgabe es auch ist, den AN im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten **Aufstiegschancen** unter Beachtung objektiver Gesichtspunkte zu sichern. Es geht wesentlich darum, bei den AN fachliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu schaffen und vorhandene zu verbessern. Bei den Maßnahmen der Berufsbildung haben AG und BR auch die Belange **älterer AN**, von **Teilzeitbeschäftigten** und von **AN mit Familienpflichten** zu berücksichtigen.
- 4 Das Gesetz bestimmt mit der neu aufgenommenen Regelung des 4 Abs. 1 Satz 2, dass der AG auf Verlangen des BR den **Berufsbildungsbedarf** zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung der AN des Betriebs zu beraten hat. Damit wird die Bedeutung der betrieblichen Berufsbildung und die Notwendigkeit umfassender Beteiligungsrechte des BR in diesem für die AN so

wichtigen Bereich auf besondere Weise unterstrichen. Zugleich erfolgt eine **Konkretisierung** der Pflicht von AG und BR, im Rahmen der Personalplanung (§ 92) die betriebliche Berufsbildung der AN zu fördern. Bei den AN nicht vorhandene fachliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten sollen **geschaffen** und vorhandene Qualifikationen **erhalten und ausgebaut** werden. Eine ausreichende Qualifikation der AN ist für das UN ein wesentliches Kriterium für die **Wettbewerbsfähigkeit**, für die AN eine wichtige Voraussetzung für den **Erhalt des Arbeitsplatzes** und den **beruflichen Aufstieg**.

- 5 Vor diesem Hintergrund ist die Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs von großer Bedeutung. Er ergibt sich aus einer **Ist-Analyse** und der Erstellung eines **Soll-Konzepts**, wobei für eine konkrete Umsetzung in entsprechende Bildungsmaßnahmen ein entscheidender Punkt ist, inwieweit bei den AN ein **Bildungsinteresse** und eine **Bildungsbereitschaft** vorhanden ist. Es bedarf also mehrerer Eckpunkte, um sachgerecht festlegen zu können, welche berufsbildenden Maßnahmen ergriffen werden sollen.
- 6 Die Feststellung des Bildungsbedarfs muss sich keineswegs auf den gesamten Betrieb erstrecken. Sie kann auch **einzelne betriebliche Bereiche** umfassen, etwa aufgrund aktueller Vorgänge in diesen Bereichen. Der AG ist verpflichtet, auf Verlangen des BR den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und die daraus sich ergebenden Konsequenzen mit ihm zu beraten. Eine Weigerung des AG, den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln oder nach Vorliegen des Ergebnisses in entsprechende Beratungen mit dem BR einzutreten, begründet einen **Gesetzesverstoß** i. S. des § 23 Abs. 3.

Beschäftigungssicherung durch Qualifizierung und Personalplanung

Die Regelungen im § 92 des reformierten BetrVG zur Personalplanung bleiben weitgehend unverändert. Allerdings sind die Bedingungen der betrieblichen Gleichstellungspolitik in einem Abs. 3 jetzt zusammengefasst.

*Besondere Hervorhebung verdient der § 92a zur Beschäftigungssicherung (**siehe auch § 80 Allgemeine Aufgaben Abs.1 Nr. 8: die Beschäftigung im Betrieb fördern und sichern**). Sie betreffen ausdrücklich auch die *Qualifizierung der Arbeitnehmer*.*

Die Regelung nach § 92a ist neu aufgenommen worden. Die darin enthaltenen neuen Beteiligungsrechte geben dem Betriebsrat im Zusammenhang mit seinen Aufgaben und Rechten bei der Personalplanung **Vorschlags- und Beratungsrechte** zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung. Die beispielhafte Aufzählung in Abs. 1 von Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung formuliert ausdrücklich auch die Qualifizierung als adäquat und ist nicht abschließend:

- flexible Gestaltung der Arbeitszeit,
- Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit,
- neue Formen der Arbeitsorganisation,
- Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe,
- **Qualifizierung der Arbeitnehmer,**
- Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen sowie
- Produktions- und Investitionsprogramm.

Die Regelung nach § 92a stellt ein eigenständiges Handlungsfeld dar, ist zugleich aber eine Konkretisierung des Vorschlagsrechts nach § 92 (2): Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen.

Abschnitt: Allgemeine personelle Angelegenheiten Beschäftigungssicherung § 92a (1) Initiative für Qualifizierung ergreifen siehe auch: § 80 (1) Nr.2, 2a u. 8 (Allgemeine Aufgaben) § 92a (2) Verpflichtung des AG zur Beratung	
DÑ	DÑ
§ 96 (1) Satz 2 Initiative zu BB-Bedarfe ermitteln	§ 97 (2) MB bei der Einführung von BB-Maßnahmen

„Qualifizierung der Arbeitnehmer: Dieses Handlungsfeld (Beschäftigungssicherung, Anm. des Schreibers) hängt eng zusammen mit den Aufgaben und Rechten des BR bei der betrieblichen Berufsbildung nach den §§ 96 bis 98; nicht zuletzt mit den neuen Grundlagen, die der Ermittlung des Bildungsbedarfes auf Verlangen des BR (§ 96 Abs. 1 Satz 2) dienen sowie mit seiner MB bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung, wenn sich durch arbeitstechnische Änderungen die Arbeitstätigkeiten ändern und die Kenntnisse der AN nicht ausreichen, um die neuen Arbeitsaufgaben zu erfüllen (§ 97 Abs. 2). Mit diesem MBR sollen rechtzeitig und präventiv betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen zugunsten betroffener AN durchgesetzt werden, um deren Beschäftigung zu sichern (RegE BetrVerf-Reformgesetz, BT-Drucks. 14/5741, B. Zu Nr. 63) Aber auch unabhängig davon kann die Personalentwicklung ein geeignetes Instrument sein, um einem Personalabbau entgegenzuwirken.“ (aus: *Basiskommentar BetrVG, § 92a Abs. 1 Randnummer 3, beispielhafte Aufzählung, S. 428*)

Weitere Maßnahmen, die der Beschäftigung dienen, wie z.B. die Einrichtung eines Personaleinsatzbetriebes gehören dazu. Generell gilt, dass die Maßnahmen nach § 92a der Zielsetzung des § 2 Abs. 1 Nr. 2 SGB III dienen, wonach die Inanspruchnahme von Leistungen der Arbeitsverwaltung insbesondere soweit sie mit Entlassungen zusammenhängen, vorrangig durch betriebliche Maßnahmen vermieden werden sollen (DKK-Däubler, 8 Aufl., Rn 23).

Maßnahmen nach SGB III 2: Hier wird auf die besondere Verantwortung von Arbeitgeber für die Auswirkungen ihrer Entscheidungen auf Beschäftigung für AN und möglicher Arbeitslosigkeit hingewiesen. Sie (die Arbeitgeber) sollen dabei insbesondere im Rahmen ihrer Mitverantwortung für die Entwicklung der beruflichen Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer zur Anpassung an sich ändernde Anforderungen sorgen.

Nach Abs. 2 des § 92a hat sich der Arbeitgeber mit den Vorschlägen des BR auseinander zu setzen. Ein Verstoß kann Sanktionen nach § 23 Abs. 3 (Unterlassungsanspruch, Ordnungsgeld) nach sich ziehen. In Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten hat der Arbeitgeber eine gegenteilige Auffassung zur Initiative des BR schriftlich zu begründen. Zu Beratungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kann ein Vertreter des Arbeitsamtes oder des Landesarbeitsamtes hinzugezogen werden. Dieser soll sein überbetriebliches Wissen über mögliche Fortbildungs-, Umschulungs- und sonstige Bildungsmaßnahmen einbringen. Auch soll er gegebenenfalls als „neutrale Instanz“ vermittelnd tätig werden.

Maßnahmen nach SGB III 256: „Beratung und Vorabentscheidung (1) Das LAA berät den UN und den BR auf Verlangen über die Förderungsmöglichkeit von Eingliederungsmaßnahmen im Rahmen der Sozialplanverhandlungen. (2) Auf Antrag des UN entscheidet das LAA im voraus, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Maßnahmen gefördert werden kann“. Die Einigungsstelle hat ein Antragsrecht nach SGB III für Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen.

Im Rahmen des § 92a kann keine Betriebsvereinbarung erzwungen werden. Dies schließt ein freiwilliges Einigungsstellenverfahren nach § 76 (5) nicht aus.

Erweiterte Arbeitsstrukturen und Beratungsregelungen

Effektive Mitbestimmung ist kein Automatismus der von einzelnen Betriebsräten umfassend ausgefüllt wird. Die Zusammenarbeit mit anderen Personengruppen und Funktions- oder Entscheidungsträgern ist selbstverständlich und notwendig. Die Reform des BetrVG hat hinsichtlich der Möglichkeiten für Betriebsräte, sich beraten zu lassen und Zusammenarbeitsstrukturen aufzubauen, eine Erweiterung vorgenommen. An dieser Stelle ist deshalb eine Zusammenstellung aller Regelungen, die für die Gestaltung der betrieblichen Bildung wichtig und hilfreich. Wenn z.B. eine Bildungsbedarfsanalyse in einem Arbeitsbereich gemacht werden soll, kann dies sehr gut eine Arbeitsgruppe nach § 28a BetrVG erledigen.

Erweiterte Arbeits- und Beratungsstrukturen

BetrVG	Inhalt
§ 28a	Übertragung von Aufgaben an Arbeitsgruppen
§ 80 (2)	Hinzuziehung von sachkundigen Arbeitnehmer als Auskunftsperson
§ 80 (3) (unverändert)	<i>Hinzuziehung von (externen) Sachverständigen</i>
§ 82 (unverändert)	<i>Anhörungs- und Erörterungsrecht des Arbeitnehmers zu betrieblichen Angelegenheiten, die seine Person betreffen (unverändert)</i>
§ 86a	Vorschlagsrecht von Arbeitnehmer an den BR zur Beratung
§ 92a	Hinzuziehung von Sachverständigen der regionalen Arbeitsverwaltung
§ 111	Hinzuziehung von Berater ohne Konsens mit Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als 300 AN

Anhang: Folien für Vortrag

