

Betriebliche Mitbestimmungsrechte

Auswahl dual Studierender

Arbeitsaufgabe (30 Minuten Gruppenarbeit + 10 Min. Präsentation)

1. Austausch über Praxis und bestehende Regelungen in Euren Betrieben.
2. Formuliert die für Euch wichtigsten Kriterien für die Auswahl dual Studierender.
3. Skizziert kurz, wie Ihr Eure Vorstellungen im Betrieb umsetzen wollt, auf welchen rechtlichen Grundlagen (BetrVG) dies basiert und wer (BR, JAV, VK, ...) welche Aufgabe eures Erachtens wahrnehmen soll.
4. Stellt Euer Ergebnis im Plenum vor (10 Min.)

Hintergrundinfo - Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes

Dual Studierende sind Auszubildende, aber nicht im Sinne des BBiG. Zwar handelt es sich bei den Praxisphasen des dualen Studiums entsprechend der Definition des § 1 Abs. 3 BBiG um eine Berufsausbildung. Doch § 3 Abs. 2 Nr. 1 BBiG schließt dual Studierende vom Geltungsbereich des BBiG (noch) aus, da ihr Studium auf Grundlage der jeweiligen Landeshochschulgesetze erfolgt. Die Ausnahme bilden dual Studierende in ausbildungsintegrierenden dualen Studiengängen während der Berufsausbildung.

Somit befinden sich dual Studierende unabhängig von ihrem Studienmodell in einem besonderen Ausbildungsverhältnis nach §§ 5, 96-98, 99 BetrVG. § 5 BetrVG definiert die dual Studierenden als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne der Betriebsverfassung. Diese setzt für eine Berufsausbildung in Verbindung mit der Arbeitnehmerschaft lediglich einen privatrechtlichen Vertrag voraus, dessen Gegenstand eine Ausbildung ist. Dabei sind die Beschäftigten dem Weisungsrecht der Ausbildenden in Bezug auf den Inhalt, die Zeit und den Ort der Tätigkeit unterworfen. Diese Bedingung ist in den Verträgen zwischen dual Studierenden und dem Betrieb gegeben. Demzufolge sprechen alle Umstände für eine persönliche Abhängigkeit der dual Studierenden und das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses im Sinne des BetrVG.

Über die Mitbestimmung bei der Förderung, Einrichtung und Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen hinaus haben der Betriebsrat und die JAV vielfältige Möglichkeiten, die Ausbildungsinteressen von dual Studierenden wahrzunehmen und dabei die Rahmenbedingungen des dualen Studiums im Betrieb zu gestalten. So lassen sich die Mitsprache- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats hinsichtlich der Beschäftigten auf die dual Studierenden übertragen. Der Betriebsrat kann die Rahmenbedingungen des dualen Studiums im Betrieb beeinflussen, indem er zum Beispiel seine Mitbestimmungsrechte nutzt,

- bei der Personalplanung nach § 92 BetrVG;
- bei der Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs nach § 96 BetrVG;
- bei der Aufstellung von Richtlinien zur personellen Auswahl nach § 95 BetrVG;
- bei Einstellung und Versetzung nach § 99 BetrVG.

Bei diesen und vielen anderen Themen kann der Betriebsrat Einfluss nehmen, z. B. indem er Betriebsvereinbarungen durchsetzt.

Praxistipp:

Auf Verlangen des Betriebsrates hat der Arbeitgeber nach § 96 Abs. 1 BetrVG den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln. Dabei soll auch der Bedarf an dual Studierenden ermittelt werden. Eine Weigerung des Arbeitgebers, den Bedarf zu ermitteln, stellt einen Gesetzesverstoß dar (§ 23 Abs. 3 BetrVG). Die Ermittlung des Berufsbildungsbedarfes ist für den Betriebsrat mit rechtlichen Mitteln durchsetzbar. Die Entscheidungsgewalt über die Anzahl der neu einzustellenden Auszubildenden obliegt allerdings weiter dem Arbeitgeber. Es verbleibt die Möglichkeit, Öffentlichkeit herzustellen.

Rechtliche Grundlagen

Bezugspunkt in der BIBB-HA-Empfehlung 169: Qualitätsdimensionen

3. Vertragliche Grundlagen

Die Rechte und Pflichten von Hochschule und dualem Praxispartner sowie ggfs. weiterer Kooperationspartner sind vertraglich vereinbart, in der Regel in einem Kooperationsvertrag. Dieser trifft verbindliche Aussagen zu u. a. folgenden Aspekten der Zusammenarbeit: Rechte und Pflichten der beteiligten Partner, Bedingungen und Modalitäten der Vertragsbeendigung, Angabe der Anzahl der zu erwartenden Studierenden sowie die Beteiligung an hochschulischen Gremien. Die Hochschule ist verantwortlich für die Gestaltung und Organisation des Studiengangs und führt diesen wie vereinbart durch. **Die Verfahren zur Auswahl der dual Studierenden sind – ebenso wie die ihnen zugrunde liegenden Auswahlkriterien – unter den Kooperationspartnern abgestimmt.** Ebenso liegt zwischen dem Praxispartner und der/dem dual Studierenden ein Vertrag vor, dessen Art abhängig von der jeweiligen Studienform ist. Darin sind mindestens folgende Aspekte geregelt: Rechte und Pflichten der beteiligten Partner, Vergütung, Bereitstellung der erforderlichen Ausbildungsmittel, Freistellungsregelungen, Urlaubsanspruch, Arbeitszeit, Vertragsdauer, Geheimhaltungsklausel, Probezeit, Vertragsbeendigung, Zeugnispflicht, Regelung zur etwaigen Übernahme von Studiengebühren. Die beteiligten Akteure halten Muster für alle Vertragsbeziehungen vor.

BetrVG

§92 Personalplanung

(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die **Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf, sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung** anhand von Unterlagen rechtzeitig und **umfassend zu unterrichten**. Er hat mit dem **Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten**.

(2) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber **Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen**. [...]

§95 Auswahlrichtlinien

(1) **Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats**. [...]

§96 Förderung der Berufsbildung

(1) [...] 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**.

§ 99 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

(1) In Unternehmen mit in der Regel **mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben**; er hat dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben **und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen**. Bei Einstellungen und Versetzungen hat der Arbeitgeber insbesondere den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen. [...]

(2) Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn

1. **die personelle Maßnahme gegen [...]** eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer **Betriebsvereinbarung** oder gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung **verstoßen würde,**

2. **die personelle Maßnahme gegen eine Richtlinie nach § 95 verstoßen würde, [...]**

(3) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so hat er dies unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber diesem schriftlich mitzuteilen. Teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung seiner Zustimmung nicht innerhalb der Frist schriftlich mit, so gilt die Zustimmung als erteilt.

(4) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen.