



FB Betriebs- und Branchenpolitik |
FB Bildungs- und Qualifizierungspolitik | **Vorstand**

Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute

28

Der Bildungsausschuss des Betriebsrates

Impressum

Produktnummer: 23026-36929

Herausgeber: IG Metall

Autoren: Barbara Jentgens, FB Betriebs- und Branchenpolitik

Jörg Ferrando, Frank Gerdes, Thomas Ressel, FB Arbeitsgestaltung und
Qualifizierungspolitik

Ausgabe: Februar 2012

Druckvorstufe: Mediakonzzept Widdig GmbH, Köln

Druck: Media-Print, Paderborn

Vorwort

Bildung und Qualifizierung ist für die Gewerkschaften von zentralem Stellenwert. Schon immer kämpfen sie um den Zugang zur Bildung für alle Beschäftigten in den Betrieben.

Die im internationalen Vergleich erfolgreiche deutsche Gewerkschaftspolitik ist auch auf die intensive Interessenvertretung im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung zurückzuführen. Die ehrenamtlichen, gewerkschaftlichen Interessenvertreter und Betriebsräte haben durch ihre Berufsbildungspolitik dazu beigetragen, dass es hochqualifizierte und selbstbewusste Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt. Die hohen fachlichen und sozialen Kompetenzen der Beschäftigten begründen die Spitzenstellung der deutschen Wirtschaft in vielen Feldern.

Wenn es um Bildungsfragen in der Bundesrepublik geht, nehmen die gewerkschaftlich organisierten, ehrenamtlichen Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter einen wichtigen Platz ein. Kein Berufsbild in der Metall- und Elektroindustrie wie auch im Handwerk entsteht ohne ihre Beteiligung. Sie wirken an Gesetzen und Berufsverordnungen im Bereich der Aus- und Weiterbildung mit. Nur in wenigen Bereichen ist die betriebliche Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen durch das Betriebsverfassungsgesetz so umfassend geregelt wie bei der Aus- und Weiterbildung. Dies gilt es zu erhalten, denn gerade seit Anfang der neunziger Jahre erschweren sich für die Gewerkschaften und Betriebsräte die Handlungsmöglichkeiten auch in der beruflichen Bildung.

Fehlende oder mangelhafte Ausbildungsplätze, geringe Teilnahmequoten in der Weiterbildung, die Neuausrichtung durch europäische und nationale Qualifikationsrahmen, die sogenannte Akademisierung der Arbeitswelt sowie unzureichend berufenes Bildungspersonal in den Betrieben sind Hinweise darauf, dass das bewährte System der beruflichen Bildung an vielen Stellen unter (Reform-) Druck steht. Wohin soll, wohin wird sich die berufliche Bildung in Deutschland entwickeln? Gelingt es, die Qualität der betrieblichen Aus- und Weiterbildung zu verbessern, Aufstiegswege und Übergänge zwischen den Systemen zu schaffen und zu halten und mehr Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Schulformen und zum Hochschulsystem zu ermöglichen?

Antworten auf diese Herausforderungen sind nicht ganz einfach. Ist doch das Feld der Aus- und Weiterbildung komplex und vielfältig gewachsen. Auch die unterschiedlichen Intentionen und Interessen

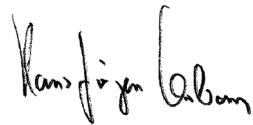
des Staates und der Betriebe und Unternehmen machen es nicht leicht Transparenz und ein schlüssiges System zu erhalten.

Die hier vorliegende Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute soll helfen, sich in die Grundlagen der beruflichen Aus- und Weiterbildung einzuarbeiten und appelliert an die betriebliche Interessenvertretung dem Thema durch die Einrichtung eines Bildungsausschusses des Betriebsrats genügend Raum und Gewicht zu geben. In dieser Handlungshilfe wird dargestellt, wie ein Bildungsausschuss gebildet wird. Es werden die gesetzlichen und tariflichen Grundlagen der beruflichen Aus- und Weiterbildung aufgezeigt sowie eine Reihe von Mustervereinbarungen vorgestellt, die die betriebliche Umsetzung konkretisieren.



Detlef Wetzel

Zweiter Vorsitzender der IG Metall



Hans-Jürgen Urban

Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied der
IG Metall

Inhalt

Vorwort	3
Abkürzungsverzeichnis	7
I. Der Weg zum Bildungsausschuss	10
1. Bildung und Errichtung des Ausschusses	10
2. Verantwortlichkeiten für die Bildung eines Ausschusses	11
3. Benennung, Auswahl und Anzahl der Mitglieder	11
4. Schulungsanspruch der Ausschussmitglieder	13
5. Abberufung von Ausschussmitgliedern	14
6. Amtszeit des Ausschusses	14
II. Organisatorische und formale Informationen	16
1. Geschäftsordnung des Bildungsausschusses	16
2. Sitzungstermine, inhaltliche Gestaltung, Tagesordnung und Einladungen	16
3. Hinzuziehung von Sachverständigen	18
4. Informationspflicht gegenüber dem Betriebsrat	19
III. Durchsetzung der Rechte des Bildungsausschusses	21
1. Betriebsverfassungsgesetz	21
2. Beratungsrecht	22
3. Vorschlagsrecht und erzwingbare Mitbestimmung	23
4. Einigungsstelle	25
5. Arbeitsgericht	27
IV. Bildungspolitische Grundlagen	29
1. Themen der Berufsbildung	29
2. Entscheidungen und Mitwirkung in der Aus- und Weiterbildung	29
3. Gremien der beruflichen Aus- und Weiterbildung:	31
4. Angebote der IG Metall zur Qualifizierung von Betriebsräten	39
V. Mitbestimmungs- und Handlungsmöglichkeiten in der beruflichen Erstausbildung	43
1. Einstell- und Auswahlverfahren	43
2. Fördern statt Bestenauslese	45
3. Betriebliche Ausbildungspläne	47
4. Ausbildungspersonal	49
5. Bewertungssysteme und Lernzielkontrollbögen	53
6. Qualitätscheck	55
7. Übernahme	57
VI. Weiterbildung	60
1. Warum berufliche Weiterbildung?	60
2. Bedarfsanalyse	62

3.	Tarifvertrag Qualifizierung und Feststellung des Qualifikationsbedarfs	66
3.	Qualifizierungsgespräche	73
4.	Tarifvertrag Qualifizierung für die Metall- und Elektroindustrie	79
5.	Betriebsvereinbarung	83

Anhänge 84

Anhang - Paragraphen zur Aus- und Weiterbildung aus dem BetrVG	84
Anhang - Betriebsvereinbarung „Auswahlrichtlinien für die Einstellung von Auszubildenden“	90
Anhang - Betriebsvereinbarung zur Förderung der Auszubildenden	94
Anhang - Lernzielkontrollbogen	99
Anhang - Übernahmebetriebsvereinbarung	100
Anhang - Gegenüberstellung (Auszüge) der Tarifverträge aus Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen	102
Anhang - Betriebsvereinbarung zur Qualifizierung	109
Anhang - Fragen zur Vorbereitung auf das Qualifizierungsgespräch	119

Literatur- und Materialempfehlungen 121

Abkürzungsverzeichnis

AG	Arbeitgeber
AKA	Aufgabenstelle für kaufmännische Abschluss- und Zwischenprüfungen (Nürnberg)
AN	Arbeitnehmer
AO	Ausbildungsordnung
Arpl	Ausbildungsrahmenplan für den Betrieb (Anlage an der AO)
BA	Bildungsausschuss des Betriebsrates
BAG	Bundesarbeitsgericht
BBA	Berufsbildungsausschuss (IHK/HWK)
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz (Berufsbildung §§ 96-98)
BGBL	Bundesgesetzblatt
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung (Bonn)
BIV	Bundesinnungsverband (Arbeitgeberfachverband im Handwerk)
BL	IG Metall Bezirksleitung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung (Berlin/Bonn)
BMJ	Bundesministerium für Justiz (Berlin)
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (Berlin/Bonn)
BR	Betriebsrat
BS	Berufsschule (Staatlich Berufsbildende Schulen – SBBS)
BV	Betriebsvereinbarung (Beurteilungen, Lernzielkontrollen, etc.)
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag (IHK Spitzenverband, Berlin)
FAP	Facharbeiterabschlussprüfung
GAP	Gestreckte Abschlussprüfung
GEW	Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft
GM	Arbeitgeberverband Gesamtmetall für die M+E-Industrie (Berlin)
HA	Hauptausschuss (höchstes paritätisch besetztes Gremium im BIBB)

HPI	Heinz-Piast-Institut (Forschungsinstitut des Handwerks, Hannover)
HWK	Handwerkskammer
IGM	Industriegewerkschaft Metall
IHK	Industrie- und Handelskammer
JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung
KM	Kultusministerium
KMK	Kultusministerkonferenz (Berlin)
KWB	Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Bonn)
LAB	Landesausschuss für Berufsbildung
LAG	Landesarbeitsgericht
NKR	Normenkontrollrat (Berlin)
PA	Prüfungsausschuss der IHK, HWK oder Innung
PAL	Prüfungsaufgabenlehrentwicklungsstelle für gewerblich-technische Berufe (Stuttgart)
Rlpl	Rahmenlehrplan der Berufsschule (teilweise in Lernfeldern)
RP	Rahmenplan (Weiterbildungen IHK, Meister, Fachwirte, etc.)
RVO	Rechtsverordnung
SZG	Sachliche und zeitliche Gliederung (betrieblicher Ausbildungsplan)
TV	Tarifvertrag (Ausbildungsabkommen, QTV, etc.)
VO	Verordnung
VS	IG Metall Verwaltungsstelle
VV	IG Metall Vorstandsverwaltung (Frankfurt/M)
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks (HWK Spitzenverband, Berlin)
ZP	Zwischenprüfung
ZPA	Zentralstelle für IT-Prüfungsaufgaben (Köln)
ZVEI	Zentralverband Elektrotechnik und Elektroindustrie (Frankfurt/M)

I. Der Weg zum Bildungsausschuss

1. Bildung und Errichtung des Ausschusses

Themen der Aus- und Weiterbildung sollten im Rahmen eines Bildungsausschusses des Betriebsrates bearbeitet werden. Nach § 28 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) kann der Betriebsrat in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern¹, für eine sinnvolle und effiziente Verteilung von Aufgaben, einen speziellen Bildungsausschuss gründen. Mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 besteht die Möglichkeit Ausschüsse des Betriebsrates zu bilden, auch wenn es keinen Betriebsausschuss (§ 27 BetrVG) im Betrieb gibt. Dem Bildungsausschuss können Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen werden. Dies setzt jedoch das Bestehen eines Betriebsausschusses voraus. Die Bildung von Ausschüssen bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers.

Aufgaben des Bildungsausschusses

Der Bildungsausschuss berät in allen Angelegenheiten der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Dazu zählen nach dem Betriebsverfassungsgesetz beispielsweise auch:

- Förderung der Berufsbildung der Beschäftigten
- Sicherung der Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen für alle Beschäftigten
- Errichtung und Ausstattung betrieblicher Bildungseinrichtungen;
- Durchführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen
- Berufung und Abberufung beauftragter Personen in der betrieblichen Berufsbildung.

Der Bildungsausschuss unterrichtet den Betriebsrat und bringt Vorschläge zur Verbesserung ein. Die im Vorfeld selbstständige Bearbeitung durch den Bildungsausschuss ersetzt eine spätere Willensbildung im Betriebsrat während der Sitzung. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die eigene Entscheidung und Beratung des Betriebsrates ausgeschlossen ist.²

Der Abschluss von Betriebsvereinbarungen, die Anrufung einer Einigungsstelle (insbesondere nach § 97 BetrVG), oder eine Unterlas-

¹ In Betrieben mit weniger als 101 Beschäftigten können keine Ausschüsse nach § 28 BetrVG gebildet werden. Der Betriebsrat hat aber immer die Möglichkeit Arbeitsgruppen zu bilden. Eine Übertragung zur selbstständigen Erledigung von Aufgaben ist jedoch nicht möglich.

² Der Betriebsrat kann die übertragenen Aufgaben jederzeit übernehmen und auch Übertragungsbeschlüsse rückgängig machen.

sungsbeantragung beim Arbeitsgericht (insbesondere bei § 98 BetrVG) ist aber nur durch den Betriebsrat selbst möglich.

2. Verantwortlichkeiten für die Bildung eines Ausschusses

Zuständig für die Bildung eines Bildungsausschusses ist der Betriebsrat. Er fasst einen Beschluss (nach § 33 Abs. 1 BetrVG) darüber, ob neben dem Betriebsausschuss weitere Ausschüsse gebildet werden. Der Beschluss des Betriebsrates muss auch die dem Bildungsausschuss übertragenen Aufgaben genau bezeichnen und festlegen. Der Beschluss beinhaltet auch, ob die Aufgaben komplett selbstständig oder nur zur Vorbereitung für die Betriebsratssitzung erledigt werden sollen.

Gehört der Betrieb zu einem Unternehmen und gibt es mehrere Betriebe, wobei in mindestens zwei dieser Betriebe Betriebsräte gewählt wurden, so ist nach § 47 Abs. 1 BetrVG die Errichtung eines *Gesamtbetriebsrates* vorgeschrieben. Diesem Gesamtbetriebsrat kann dann auch die Zuständigkeit für die Bildung eines Bildungsausschusses übertragen werden. Dieser wird dann für das gesamte Unternehmen gebildet. Auch mit diesem *einen* Bildungsausschuss hat der Arbeitgeber über sämtliche Angelegenheiten der betrieblichen Aus- und Weiterbildung im Unternehmen zu beraten.

3. Benennung, Auswahl und Anzahl der Mitglieder

Die Mitgliederzahl des Bildungsausschusses bestimmt der Betriebsrat oder der zuständige Gesamtbetriebsrat. Die Größe des Unternehmens spielt dabei keine Rolle. Der Betriebsrat kann sich an der Größe des Betriebsausschusses orientieren. Der Bildungsausschuss kann auch eine gerade Anzahl von Mitgliedern aufweisen (z.B. vier oder sechs). Für Abstimmungen empfiehlt sich eine ungerade Anzahl Ausschussmitglieder. Der Betriebsratsvorsitzende und der Stellvertretende gehören dem Ausschuss nicht zwangsläufig an.

Der Betriebsrat ist bei der Benennung der Mitglieder des Bildungsausschusses frei und muss sich nicht an die Gruppenverteilung nach Arbeitern und Angestellten analog ihres Verhältnisses im Betriebsrat halten.

Die Beschlussfassung des Betriebsrates bzw. Gesamtbetriebsrates zur Bildung des Ausschusses erfolgt durch *einfachen Mehrheitsbeschluss* der jeweils anwesenden Mitglieder des Betriebsratsgremiums.

Ausschuss-
bildung durch
den Betriebsrat

Größe des
Ausschusses

Mitglieder des Ausschusses

Um die regelmäßige Arbeit des Bildungsausschusses zu gewährleisten, ist die gleichzeitige Wahl von *Ersatzmitgliedern sinnvoll. Ist ein Ausschussmitglied verhindert oder scheidet aus dem Gremium aus, können Ersatzmitglieder zeitnah nachrücken.* Da es allerdings für die Arbeit im Bildungsausschuss auf eine kontinuierliche Praxis und den Aufbau von Wissen und Erfahrung ankommt, sollte von vornherein auf eine stabile und zur langfristigen Arbeit geeignete Zusammensetzung des Bildungsausschusses geachtet werden.

Je mehr engagierte Mitglieder der Bildungsausschuss hat, umso mehr Kompetenz und Einsatzbereitschaft für die Arbeit des Ausschusses hat er, um die Mitbestimmungs- sowie Beratungs- und Vorschlagsrechte gegenüber dem Arbeitgeber zu verwirklichen.

Gesetzlich ist vorgeschrieben, dass die Ausschussmitglieder zum Unternehmen gehören und mindestens ein Betriebsratsmitglied im Ausschuss vertreten sein muss. Bei der sachlichen und persönlichen Eignung der Mitglieder sollten die gleichen Vorgaben, wie die für Mitglieder des Wirtschaftsausschusses gelten. Das Betriebsverfassungsgesetz schreibt in Paragraph 107 (1) vor, dass „die Mitglieder des Ausschusses die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche sachliche und persönliche Eignung besitzen“ sollen. Dies ist jedoch keine zwingende Voraussetzung, da der Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat völlig frei darin ist, welche Mitglieder er im Rahmen seiner Mehrheitsentscheidung benennt.

Es hat sich allerdings als sinnvoll erwiesen, in den Bildungsausschuss *vorrangig Betriebsratsmitglieder und Beschäftigte* zu entsenden, die zum einen mit den unmittelbaren Bildungsprozessen im Unternehmen und zum anderen mit den betriebsverfassungsrechtlichen Voraussetzungen vertraut sind.

Betriebsratsmitglieder sind in der Regel erfahren im Umgang mit den Vertretern der Arbeitgeberseite. Sie sind es gewöhnt, kritische Fragen zu stellen, sich mit dem Arbeitgeber auseinander zu setzen und haben einen besonderen Kündigungsschutz. Zwar stehen alle Mitglieder des Bildungsausschusses unter dem Schutz des Benachteiligungsverbots aus § 78 BetrVG, der besondere Kündigungsschutz nach § 15 KSchG i.V.m. und § 103 BetrVG gilt jedoch nur für Betriebsratsmitglieder.

Für die Arbeit im Bildungsausschuss ist es aber auch wichtig, dass interessierte und engagierte ArbeitskollegInnen hinzugezogen werden, wenn spezifische Fragestellungen zu klären sind, wie z.B. aus bestimmten Betriebsabteilungen oder Unternehmensteilen, die ansonsten nicht im Bildungsausschuss vertreten sind.

So kann es nützlich sein, Beschäftigte aus der Berufsausbildung, einen Ausbildungsbeauftragten und einen Vertreter aus der JAV für einen gemeinsamen Informationsaustausch in den Bildungsausschuss

zu berufen. Wenn die in Betracht kommenden Beschäftigten darüber hinaus über besondere Fachkenntnisse, wie etwa der Weiterbildungs- oder Personalplanung verfügen, ist dies von Vorteil. Es besteht jedoch kein genereller Vorrang für besonders qualifiziertes Personal der betrieblichen Aus- und Weiterbildung.

Es ist sinnvoll für den Bildungsausschuss eine/n Vorsitzende/n und Stellvertreter/in zu bestimmen. Dies erleichtert die ordnungsgemäße Durchführung der Ausschusssitzungen. Die Festlegung des Vorsitzes und der Stellvertretung erfolgt durch den Betriebsrat. Unterlässt der Betriebsrat dies, so kann der Bildungsausschuss die Wahl eines/einer Vorsitzenden und Stellvertreters/in durchführen. Es bietet sich an, dass der/die Vorsitzende zugleich Mitglied im Betriebsrat ist, um die Vernetzung des Ausschusses mit der übrigen Betriebsratsarbeit zu gewährleisten.

Vorsitz im
Ausschuss

4. Schulungsanspruch der Ausschussmitglieder

Bildungsausschussmitglieder haben dann, wenn sie zugleich Betriebsratsmitglieder sind, Anspruch auf Schulung, auch und gerade im Hinblick auf die speziellen Fragestellungen, die sich aus der Mitarbeit im Bildungsausschuss ergeben.

Jedes in den Bildungsausschuss gewählte Betriebsratsmitglied kann an einer oder mehreren Schulungen teilnehmen, die für die Wahrnehmung der Aufgaben im Bildungsausschuss inhaltlich notwendig und sinnvoll sind. Dies unterstützt auch das Betriebsverfassungsgesetz, da für die Tätigkeit im Bildungsausschuss die erforderliche fachliche und personelle Eignung zugrunde liegen soll. Hierbei handelt es sich um eine bloße *Soll-Vorschrift* (LAG Hamm vom 10.06.2005, 10 TaBV 1/05).

Jedes Ausschussmitglied hat also Anspruch darauf, dass ihm die erforderlichen Kenntnisse für die Tätigkeit im Bildungsausschuss vermittelt werden.

Das Recht auf Qualifizierung ist nicht nur auf Betriebsratsmitglieder im Bildungsausschuss zu begrenzen. Vor dem Hintergrund der komplexeren betrieblichen Zusammenhänge, die auch die betriebliche Aus- und Weiterbildung umfassen, ist die Qualifizierung aller Ausschussmitglieder wichtig. Die Seminarplanung des Betriebsrates für den Bildungsausschuss berücksichtigt demnach alle Bildungsausschussmitglieder. Es sollte dabei der Versuch unternommen werden, mit dem Unternehmen eine Vereinbarung zu treffen, dass Bildungsmaßnahmen für alle Mitglieder des Ausschusses entsprechend § 37 Abs. 6 BetrVG

Qualifizierung
der Mitglieder
im Ausschuss

übernommen werden.³ Die IG Metall bietet hierfür ein spezielles Bildungsprogramm an.

5. Abberufung von Ausschussmitgliedern

Amtsenthbung

Die Mitglieder des Bildungsausschusses werden vom Betriebsrat für die Dauer seiner eigenen Amtszeit bestimmt. Es kann aber aus der Sicht des Betriebsrates Gründe geben, Mitglieder des Bildungsausschusses auch vorzeitig aus ihrem Amt abzurufen. Für die Abberufung eines Ausschussmitgliedes gelten die gleichen Grundsätze wie für die Mitglieder des Betriebsausschusses (nach § 27 BetrVG).

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz können Mitglieder eines Ausschusses „jederzeit“ abberufen werden. Die Abberufung erfolgt durch den bestellenden Betriebsrat. Diese kann auch ohne sachlichen Grund durch Mehrheitsbeschluss erfolgen.

Wenn der Betriebsrat entscheidet, einzelne Mitglieder des Bildungsausschusses vor Ablauf ihrer Amtszeit aus dem Amt abzurufen, liegt dies in seinem Ermessen.

6. Amtszeit des Ausschusses

In den Fällen, in denen der Bildungsausschuss durch den Betriebsrat gebildet wird (also ein Gesamtbetriebsrat nicht existiert), ist die Amtszeit des Ausschusses nach dem Betriebsverfassungsgesetz automatisch an die Amtszeit des betreffenden Betriebsrates geknüpft.

Der Wahlzeitraum beträgt vier Jahre

Die regelmäßige Amtszeit des Betriebsrates selbst beträgt nach § 21 Abs. 1 BetrVG vier Jahre. Nach diesem Zeitraum endet also auch die Amtszeit des vom Betriebsrat errichteten Bildungsausschusses, ohne dass es dafür eines neuen Beschlusses bedarf. Tritt der Betriebsrat vor Ablauf dieser Frist zurück, führt dies auch zur Beendigung der Amtszeit des Bildungsausschusses. Es ist dann Aufgabe des neu gewählten Betriebsrates, auch die neuen Bildungsausschussmitglieder zu benennen, um dessen Arbeit unverzüglich fortzusetzen.

Komplizierter ist die gesetzliche Regelung, wenn der im Unternehmen bestehende Gesamtbetriebsrat die Mitglieder des Bildungsausschusses bestellt hat. Dann endet nämlich die Amtszeit des Bildungsausschusses mit dem Zeitpunkt, in dem die Amtszeit der Mehrheit der Mitglieder des Gesamtbetriebsrates abläuft. Hintergrund dieser Regelung ist die Tatsache, dass der Gesamtbetriebsrat eine Dauereinrichtung

³ Im Bildungsprogramm der IG Metall gibt es einen speziellen Teil zur Personalentwicklung und beruflichen Bildung, der auf die Arbeit von Bildungsausschüssen der Betriebsräte zugeschnitten ist.

bildet, dessen Mitglieder sich immer wieder dadurch ergänzen, dass die Betriebsräte der einzelnen Betriebe die aus dem Gesamtbetriebsrat ausscheidenden Mitglieder durch neu entsandte Betriebsratsmitglieder ersetzen.

Ein Mitglied des Bildungsausschusses bleibt allerdings auch dann im Amt, wenn es zwischenzeitlich (z.B. infolge Rücktritts) aus dem Betriebsrat ausscheidet. Insoweit ist es für das Mandat unerheblich, ob ein Beschäftigter zwischenzeitlich zum leitenden Angestellten wird. In einem solchen Fall steht es dem entsendenden Betriebsratsgremium allerdings frei, von der jederzeit gegebenen Möglichkeit der Abberufung Gebrauch zu machen, z.B. um auch die Vertraulichkeit von vorbereitenden Sitzungen des Ausschusses zu gewährleisten.

Besonderheiten beim Ausscheiden aus dem Betriebsratsgremium

II. Organisatorische und formale Informationen

1. Geschäftsordnung des Bildungsausschusses

Für die Arbeit des Bildungsausschusses ist es sinnvoll eine Geschäftsordnung zu vereinbaren. Eckpunkte für eine solche Geschäftsordnung sind:

Eckpunkte einer
Geschäfts-
ordnung

- Zahl der Ausschussmitglieder – BR/GBR-Zugehörigkeit
- Sitzungsturnus (z.B. viermal jährlich)
- Regelmäßige Vor- und Nachbereitungssitzung unter Einbeziehung von BR/GBR
- Hinzuziehung von GewerkschaftsvertreterInnen
- Sitzungstätigkeit ist Arbeitszeit – sonstige Kostenübernahme durch Arbeitgeber
- Regelungen zur Beschlussfähigkeit
- Wahl einer/eines Vorsitzenden und einer Stellvertreterin bzw. eines Stellvertreters
- Aufgaben der/des Vorsitzenden des Bildungsausschusses bzw. seiner Stellvertretung: Abstimmung der Termine der Sitzungen mit dem Arbeitgeber, Festlegung der Termine der Vor- und Nachbereitungssitzungen, Erstellung der Tagesordnung, rechtzeitige schriftliche Einladungen zu den Sitzungen, Leitung der Bildungsausschusssitzung
- Verfahren zur Unterrichtung von BR/GBR
- Verfahren zur Erhebung und Abstimmung über den Bildungsjahresbericht mit dem Unternehmen
- Protokollführung
- Hinzuziehung von Sachverständigen und Auskunftspersonen

2. Sitzungstermine, inhaltliche Gestaltung, Tagesordnung und Einladungen

Es gibt keine gesetzliche Regelung wie oft ein Bildungsausschuss zusammentreten soll. In vielen Betrieben finden zwei bis vier Sitzungen der Bildungsausschüsse pro Jahr statt. Bei Bedarf kann der Ausschuss auch in kürzeren Abständen zusammentreten. Ebenso kann der Ausschuss auch zu dem Ergebnis kommen, dass längere Zeitabstände zwischen den Sitzungen ausreichen. Um die Bildungs- und Personalsituation im Unternehmen aktuell einschätzen zu können,

Anzahl der
jährlichen
Sitzungen

damit ggf. Maßnahmen eingeleitet werden können, ist es sinnvoll als Bildungsausschuss frühzeitig Informationen zu erhalten.

Eine kleine Auswahl wichtiger Bereiche, die der Bildungsausschuss dabei in den Blick nehmen sollte, ist u.a.:

- In welchen Bereichen sind schon über einen längeren Zeitraum Leiharbeiter und wo können diese langfristig durch Neueinstellungen oder durch die Übernahme von Auszubildenden ersetzt werden?
- In welchen Bereichen sind schon über einen längeren Zeitraum Überstunden aufgebaut worden und wie können diese langfristig durch Neueinstellungen oder durch die Übernahme von Auszubildenden ausgeglichen werden?
- In welchen Bereichen geht wer, wann in Rente oder Altersteilzeit und wie können diese durch eine langfristige Aus- und Weiterbildungsplanung ersetzt werden?
- Welche Auszubildenden lernen aus und wo können diese im Unternehmen/Betrieb einen Arbeitsplatz finden?
- Wie entwickelt sich langfristig der Markt bei bestimmten Produkten oder welche strategischen Unternehmensentscheidungen ändern betriebliche Prozesse und Produktzahlen und welchen Einfluss hat das auf die einzelnen Unternehmensbereiche oder Abteilungen in Fragen des Personalbedarf und der Qualifikation der Beschäftigten?
- In welchen Bereichen gehen Beschäftigte in Elternzeit oder Sabbatical.
- Usw.

Jede Verschiebung eines Bildungsausschusstermins, sei es durch Mitglieder des Ausschusses, des/der Vorsitzende/n, sollte sogleich auch die Vereinbarung und Bekanntgabe eines neuen Alternativtermins beinhalten.

Die Terminplanung sollte möglichst langfristig erfolgen. Gleichzeitig damit auch schon die inhaltliche Planung (Themen und Schwerpunkte). Einige inhaltlichen Schwerpunkte ergeben sich fast zwangsläufig.

So ist etwa einmal im Jahr die Auswahl der Auszubildenden durch den Arbeitgeber vorzulegen, wozu es einer vorherigen Abstimmung mit dem Bildungsausschuss und dem Betriebsrat bedarf. Des Weiteren müssen einmal im Jahr die Ergebnisse der Bildungsbedarfsanalyse, die beispielsweise auf der Grundlage des Tarifvertrages zur Qualifizierung (§ 3) zu erstellen ist, mit dem Betriebsrat beraten werden (vgl. Kapitel VI). Dieser Bericht des Arbeitgebers ist daher einmal jährlich inhaltlicher Schwerpunkt der Sitzung. Gleiches gilt für die Personalentwicklungsplanung. Sobald die Planungen durch den Arbeitgeber erfolgt sind, sind diese auch Thema für die Bildungsausschusssitzung.

Zur genaueren Vorbereitung einer bevorstehenden Bildungsausschusssitzung empfiehlt es sich, die Mitglieder des Bildungsausschusses jeweils zu einer vorbereitenden Sitzung zusammenzurufen. Eine solche interne Vorbereitung, ohne dass Vertreter des Unternehmens mitwirken, ist durchaus üblich (vgl. BAG vom 16.3.1982, AP Nr. 3 zu § 108 BetrVG 1972).

In einer solchen Vorbereitungssitzung sollten zunächst einmal die schriftlichen Vorabinformationen des Arbeitgebers ausgewertet werden – also das, was der Bildungsausschuss vom Arbeitgeber bereits angefordert und erhalten hat. Es kann sich dabei um aktuelle Informationen oder um solche Informationen handeln, die sich aus der zurückliegenden Ausschussarbeit ergeben haben.

Darüber hinaus sollte in diesen Sitzungen der Bildungsausschuss aufgrund seiner Erkenntnisse und den Einschätzungen seiner Mitglieder die personelle Lage des Unternehmens analysieren. Hierbei ist es sinnvoll, eine eigenständige Beurteilung zur Nachhaltigkeit der personellen Planung des Unternehmens anzustellen und dies in die Betriebsratsarbeit einzubringen.

3. Hinzuziehung von Sachverständigen

Grundsätzlich ist der Bildungsausschuss ebenso wie der Betriebsrat berechtigt, interne und externe Sachverständige hinzuzuziehen (vgl. § 108 Abs. 2 Satz 3 BetrVG i.V.m. § 80 Abs. 3 BetrVG).

Für externe Sachverständige bedarf es jedoch stets einer näheren Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Bildungsausschuss bzw. Betriebsrat. Die Hilfestellung durch einen Sachverständigen setzt dabei voraus, dass dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Bildungsausschusses erforderlich ist. Kommt es hierüber zum Streit, kann der Betriebsrat bzw. der Gesamtbetriebsrat ein Beschlussverfahren einleiten, weswegen es auch sinnvoll ist, das zuständige Betriebsratsgremium bereits in die Frage einzubeziehen, ob ein Sachverständiger hinzugezogen werden soll.

Das Bundesarbeitsgericht hat durch seine Rechtsprechung sehr strenge Voraussetzungen aufgestellt. So soll der Rückgriff auf einen externen Sachverständigen erst dann möglich sein, wenn alle im Unternehmen vorhandenen Kompetenzen ausgeschöpft sind.

Das Bundesarbeitsgericht geht davon aus, dass die Mitglieder des Bildungsausschusses selbst über die fachliche Eignung für alle im Bildungsausschuss anstehenden Fragen verfügen. Deshalb ist im Regelfall die Heranziehung eines Sachverständigen sehr schwierig durchzusetzen. Es sei denn, es gelingt im Einzelnen darzustellen, dass es sich

um besondere Situationen handelt, für die auch im Unternehmen sonst kein ausreichender Sachverstand gegeben ist.

Sollte es Schwierigkeiten bei der angestrebten Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Bildungsausschuss über die Hinzuziehung von Sachverständigen geben, kann der Ausschuss verstärkt sein Recht nutzen, zu den offiziellen Sitzungen GewerkschaftsvertreterInnen einzuladen. Hierzu bedarf es keiner gesonderten Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, sondern nur eines entsprechenden Antrags bzw. Beschlusses des Ausschusses. Selbstverständlich unterliegt auch die bzw. der Gewerkschaftsbeauftragte der Geheimhaltungspflicht. Sollte der Bildungsausschuss bei seinem Wunsch, einen Sachverständigen hinzuzuziehen, an der Blockade des Arbeitgebers scheitern, erscheint es sinnvoll, die Fragestellung an den Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat zurückzugeben.

4. Informationspflicht gegenüber dem Betriebsrat

Die Arbeit des Bildungsausschusses unterstützt den Betriebsrat vor allem darin, möglichst umfassende Informationen der betrieblichen Aus- und Weiterbildungssituation, der Personalplanung und Personalentwicklungsplanung zu erlangen. Für die Geschäftsführung des Bildungsausschusses gelten grundsätzlich die gleichen Regelungen wie für die Geschäftsführung des Betriebsrates und seines Betriebsausschusses (Fitting § 28 BetrVG Rn 32). Das Betriebsverfassungsgesetz verbindet in seiner Kommentierung bei den organisatorischen Fragen der Geschäftsführung (vom Sitzungsverlauf bis hin zur Geheimhaltung) die §§ 27, 28 und teilweise auch den § 108 des BetrVG. Bei der Informationspflicht des Ausschusses muss hier auch nach den Vorschriften des Wirtschaftsausschusses verfahren werden. Das Gesetz (BetrVG §108 (4)) schreibt daher vor, dass unverzüglich nach jeder Sitzung dem zuständigen Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat ein vollständiger Bericht über die Sitzung zu geben ist.

Die unverzügliche Unterrichtung bedeutet, dass „ohne schuldhaftes Zögern“ möglichst bald nach der entsprechenden Sitzung der Bericht zu erstatten ist. Eine vollständige Unterrichtung i.S.v. § 108 Abs. 4 BetrVG ist nur durch einen ausführlichen Bericht sichergestellt, wofür es nicht ausreicht, dass nur einfach die Sitzungsprotokolle unkommentiert dem Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat zugeleitet werden oder nur einzelne Personen des Bildungsausschusses den Verlauf und das Ergebnis von Beratungen erfahren (vgl. Fitting, § 108 Rn. 26).

Grundsätzlich gibt es keine Verschwiegenheitspflicht zwischen Bildungsausschussmitgliedern und den Mitgliedern des Betriebsrates bzw. Gesamtbetriebsrates. Vielmehr gilt, dass alles das, was der Bildungsausschuss weiß, auch der Betriebsrat wissen muss!

Einladung von Gewerkschaftsvertreter/-innen

Geschäftsführung im Bildungsausschuss

Unterrichtungspflicht gegenüber dem Betriebsrat

Auch reicht eine Unterrichtung des Gesamtbetriebsrates dann nicht aus, wenn bestimmte Themen, die im Bildungsausschuss beraten wurden, einzelne Betriebe im Unternehmen speziell betreffen. Dann ist es ohne weiteres zulässig und auch sachgerecht, neben der Information an den Gesamtbetriebsrat auch den betroffenen Betriebsrat durch den Bildungsausschuss direkt zu informieren.

III. Durchsetzung der Rechte des Bildungsausschusses

1. Betriebsverfassungsgesetz

Die Rechte des Bildungsausschusses bei der Durchführung seiner Aufgaben basieren hauptsächlich auf den §§ 80, 90, 92, 92a und 96-98 des Betriebsverfassungsgesetzes. Außerdem gelten für viele tarifgebundenen Betriebe im Organisationsbereich der IG Metall die Tarifverträge zur Qualifizierung. Umfangreiche Beratungs- und Mitbestimmungsrechte unterstützen den Bildungsausschuss und Betriebsrat in der Wahrnehmung seiner Arbeit.

Nach § 96 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes kann der Betriebsrat „auf Verlangen“ den Arbeitgeber auffordern, den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln. Darüber hinaus sehen die Tarifverträge zur Qualifizierung vor, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat jährlich über den Bildungsbedarf berichtet (TVQ § 3, vgl. Kapitel VI). Die Vorschrift des Betriebsverfassungsgesetzes steht in einem engen Zusammenhang mit der an gleicher Stelle geregelten Beratung des Arbeitgebers mit dem Betriebsrat über Fragen der Berufsbildung sowie mit den in § 97 Abs. 2 BetrVG und § 98 BetrVG geregelten Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates sowie der Personalentwicklungsplanung nach § 92 des Betriebsverfassungsgesetzes. Die Bedarfsermittlung und die Inhalte der Tarifverträge zur Qualifizierung werden in Kapitel VI dieser Broschüre ausführlich behandelt.

Es ist von zentraler Bedeutung festzustellen, welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in welcher Weise Qualifizierungsbedarf haben. Der zu ermittelnde Bedarf bezieht sich auf die Berufsbildungsmaßnahmen insgesamt. Eine Bedarfsanalyse ist auch Voraussetzung für Bildungsmaßnahmen, die der Arbeitgeber aus eigener Veranlassung durchführt. Der Betriebsrat ist bei der Durchführung nach § 98 zu beteiligen. Ein Mitbestimmungsrecht über die Einführung i.S. eines Initiativrechts des Betriebsrates besteht allerdings nur im Rahmen des § 97 Abs. 2. BetrVG, d.h. wenn der Arbeitgeber Maßnahmen plant oder durchführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen.

Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, entscheidet der Arbeitgeber über den zugrunde zu legenden Berufsbildungsbedarf (zur Ermittlung vgl. Kapitel VI). Aber: Indem das Gesetz von »ermitteln« spricht, verpflichtet es den Arbeitgeber nicht nur zur Vorlage vorhandener Ergebnisse, sondern zur Beschaffung der Informationen und schließlich zu einer Analyse unter Berücksichtigung vorgenannter Faktoren. Legt der

Rechte nach dem BetrVG

Mitbestimmung beim Berufsbildungsbedarf

Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs

Arbeitgeber diese Analyse nicht vor, kann der Betriebsrat verlangen, dass die einzelnen Ergebnisse erläutert werden oder – falls dies tatsächlich noch nicht geschehen ist – eine entsprechende Analyse vorzunehmen.

Vorschlagsrecht des Betriebs- rates

Beim Berufsbildungsbedarf bestehen oft bezüglich des Volumens sowie der Bildungsinhalte zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat unterschiedliche Vorstellungen. Zunächst geht es darum, die Vorstellungen des Arbeitgebers in einem transparenten Verfahren zu ermitteln, dem Betriebsrat darzulegen und zu begründen. Dieser wird mit dem Betriebsrat erörtert, so dass auch die Vorschläge des Betriebsrates (§ 98 BetrVG Abs. 3) aufgenommen werden können. Hintergrund der Vorschrift ist die tatsächliche Erfahrung, dass die in § 98 geregelten Mitbestimmungsrechte leer laufen können, solange der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, einseitig und variabel den Berufsbildungsbedarf zu bestimmen.

Durchaus typisch ist etwa die Konstellation, dass ein BR nach § 98 Mitbestimmungsrechte bei der Durchführung der Berufsbildungsmaßnahmen, bezüglich der AusbilderInnen oder der TeilnehmerInnen geltend macht, worauf der Arbeitgeber die Berufsbildungsmaßnahmen abbricht oder reduziert. Ebenso bekannt ist die Situation, dass ein Arbeitgeber die Durchführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen unter den Vorbehalt stellt, dass sie in der von ihm vorgesehenen Form verlaufen oder andernfalls nicht stattfinden. Die Effektivierung der Mitbestimmung nach § 98 BetrVG setzt damit eine verbindliche Bestimmung des Berufsbildungsbedarfs voraus.

Verfahren nach § 98 BetrVG

Hat der Arbeitgeber den Berufsbildungsbedarf ermittelt und dem Betriebsrat mitgeteilt, tritt eine Bindung ein, dass für die Dauer des Mitbestimmungsverfahrens nach § 98 von dem auf diese Weise ermittelten Berufsbildungsbedarf auszugehen ist. Dies gilt auch für das Verfahren der Einigungsstelle nach § 98 Abs. 4. Damit erhält der Betriebsrat entsprechende Bildungsmaßnahmen und deren Umsetzung einzufordern bis der ermittelte Bedarf nach und nach gedeckt ist.

2. Beratungsrecht

Beratung durch den Arbeit- geber nach § 92 BetrVG

Die Pflicht zur Beratung durch den Arbeitgeber steht in engem Zusammenhang mit den Beratungen über die Personalplanung nach § 92 und ergänzt die allgemeinen Beratungen nach § 96 Abs. 1 über die Förderung der Berufsbildung der Beschäftigten. So ist die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, wie z.B. einer Lehrwerkstatt, Umschulungswerkstatt, eines betrieblichen Bildungszentrums oder einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft, mit dem Betriebsrat rechtzeitig und eingehend zu beraten. Der Arbeitgeber hat diese Beratungen von sich aus vorzunehmen, ohne dass sie der Betriebsrat ausdrücklich verlangt.

Plant der Arbeitgeber die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung oder die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen bzw. will er ArbeitnehmerInnen an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen teilnehmen lassen (§ 97 Abs. 1), muss er von sich aus die Initiative ergreifen und an den Betriebsrat herantreten. Das gilt auch für die Änderung bestehender Einrichtungen sowie für deren Schließung bzw. Beseitigung.

Die Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung nach dem Betriebsverfassungsgesetz bezieht sich auf die Sachausstattung, also etwa die Anschaffung von technischen Anlagen, Maschinen, Werkzeugen und Lehrmaterial. Darüber hinaus unterliegt auch die finanzielle Ausstattung der Beratung. Über den Umfang der zur Verfügung gestellten Mittel befindet der Arbeitgeber nach Beratung mit dem Betriebsrat allein. Innerhalb des vorgesehenen finanziellen Rahmens entscheidet der Betriebsrat nach § 98 Abs. 1 mit darüber, wie die sachliche Ausstattung im Hinblick auf die Durchführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen erfolgen soll. Die personelle Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung unterliegt der Mitbestimmung nach § 98 Abs. 2.

Eine rechtzeitige und eingehende Beratungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat besteht auch, wenn betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen durchgeführt werden sollen. Beispiele für betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen sind: Fortbildungskurse, wie etwa Meister- und Technikerkurse oder Maßnahmen zur Einführung in neue technische Verfahren, zusätzliche Prüfungen und Kurse. Die Beratung erstreckt sich auf den Umfang und die Art von Kursen sowie auf den Zeitpunkt. Bestandteil der Beratung ist auch, ob die Maßnahme innerhalb oder außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit stattfinden soll.

Im Übrigen hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 mitzubestimmen über die zeitliche Lage aller Schulungs- und Informationsveranstaltungen mit Ausnahme derjenigen, die "kein dienstliches Bedürfnis berühren, sondern ausschließlich der Befriedigung eines außerdienstlichen Bildungsinteresses dienen". Auch die Auswahl der Teilnehmer unterliegt der Beratung, da dem Betriebsrat bei der Durchführung der Maßnahme ein Mitbestimmungsrecht bei der Auswahl der TeilnehmerInnen nach § 98 Abs. 3 BetrVG zusteht.

3. Vorschlagsrecht und erzwingbare Mitbestimmung

Die erzwingbare Mitbestimmung des Betriebsrates nach den Vorschriften des § 98 BetrVG bezieht sich auf die Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung, auf die Bestellung der Ausbilder und die Auswahl der daran teilnehmenden ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmer.

Planungen des Arbeitgebers nach § 97 BetrVG

Lernortausstattung nach § 98 BetrVG

Schulungsveranstaltungen nach § 87 BetrVG

Mitbestimmung nach § 89 BetrVG

Initiativrecht bis hin zur Einigungsstelle

Der Betriebsrat kann selbst initiativ werden und seine Vorstellungen gegebenenfalls über eine Einigungsstelle durchsetzen. Erfolgen Bildungsmaßnahmen auf Unternehmensebene, ist unter Voraussetzungen des § 50 Abs. 1 der Gesamtbetriebsrat zuständig.

Die Mitbestimmung des Betriebsrates umfasst die Durchführung aller Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung, Fortbildung und Umschulung sowie alle sonstigen betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen, durch die den Beschäftigten ein Zuwachs an Fertigkeiten, Kenntnissen und Wissen entsteht.

Die Berufsausbildung als berufliche Grundbildung, die zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigen soll, beinhaltet die Vermittlung der notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse. Sie ist durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die dazu erlassenen Ausbildungsordnungen durch das Bundesministerium für Bildung weitgehend gesetzlich geregelt. Die Mitbestimmung des Betriebsrates bezieht sich deshalb hier auf die Ausfüllung und Anpassung der Vorschriften an die betrieblichen Verhältnisse und die Überwachung der gesetzlichen Vorschriften. Weitergehend können die Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz genutzt werden, wenn die gesetzlichen Regelungen dem Arbeitgeber einen Gestaltungsspielraum lassen (also insbesondere bei der gesetzlich kaum geregelten Weiterbildung oder der Wahl der Prüfungsvariante einer Abschlussprüfung), Regelungen über einen Versetzungsplan für das Durchlaufen der einzelnen Abteilungen, die Führung und Überwachung von Berichtsheften und die Abhaltung betrieblicher Zwischenprüfungen können auch Gegenstand der Mitbestimmung sein.

Beurteilungs- richtlinien

Der Betriebsrat kann die Einführung von Richtlinien fordern, nach denen die Auszubildenden in regelmäßigen Abständen zu beurteilen sind und ihr Ausbildungsstand kontrolliert wird. Er kann auch als Betriebsrat, trotz einer gesetzlichen Regelung zur Führung und Überwachung von Berichtsheften/Ausbildungsnachweisen, durch Sichtvermerke auf dem Ausbildungsnachweis bestätigen, vom Ablauf der Berufsausbildung (hinsichtlich der richtigen, sachlichen und zeitlichen Gliederung) Kenntnis genommen zu haben.

Mitbestimmungspflichtig sind auch die Einzelheiten der Bildungsmaßnahme, etwa die Anordnung von Dienstreisen innerhalb oder außerhalb der normalen Arbeitszeit, wenn es sich bei der auswärtigen Maßnahme um eine der betrieblichen Berufsbildung handelt.

Einstellung von Auszubildenden

Unabhängig von der Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 98 unterliegt die Einstellung von Auszubildenden dem personellen Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG, da auch dieser Personenkreis zu den ArbeitnehmerInnen zählt.

Ergänzend kommt hinsichtlich der zeitlichen Lage und Dauer von Bildungsmaßnahmen auch eine Mitbestimmung nach § 87 Abs.1 Nrn. 2 und 3 in Betracht, zumal zahlreiche Arbeitgeber versuchen, Bildungsmaßnahmen außerhalb der persönlichen Arbeitszeit zu legen bzw. mit Jahresarbeitszeitkonten zu verrechnen.

4. Einigungsstelle

Kommt eine Einigung mit dem Arbeitgeber über Themen der beruflichen Aus- und Weiterbildung nicht zustande, ist der Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat berechtigt, die Einigungsstelle anzurufen. Hierüber ist ein ordnungsgemäßer Beschluss im zuständigen Betriebsrat zu fassen. Es ist sinnvoll über die Einsetzung der Einigungsstelle eine Einigung im Betriebsrat herbeizuführen. Dies betrifft die Frage, wer den Vorsitz der Einigungsstelle übernimmt und durch wie viele Beisitzer jede Seite in der Einigungsstelle vertreten sein soll.

Um der Arbeitgeberseite deutlich zu machen, dass es nun „ernst“ ist, ist eine letztmalige schriftliche Aufforderung der Arbeitgeberseite zur Erfüllung der gesetzlichen Auskunftspflicht wichtig. Dabei kann ein Vorschlag unterbreitet werden, wie die Einigungsstelle zusammengesetzt sein soll.

Stimmt der Arbeitgeber der Einrichtung einer Einigungsstelle nicht zu, kann der Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat die Einigungsstelle durch das Arbeitsgericht einsetzen lassen. Dazu hat der Betriebsrat einen entsprechenden Antrag beim Arbeitsgericht zu stellen. Spätestens jetzt ist es sinnvoll, wenn der Betriebsrat hierfür auf professionellen Rechtsrat zurückgreift. Die bei der Einleitung eines Beschlussverfahrens entstehenden Anwaltskosten sind nach § 40 Abs. 1 BetrVG vom Arbeitgeber zu erstatten.

Im Einigungsstelleneinsetzungsverfahren hat das Arbeitsgericht nach § 98 ArbGG nur zu prüfen, ob die geforderte Einigungsstelle wegen „fehlender Zuständigkeit“ nicht zuständig ist.

Hintergrund für die Anrufung der Einigungsstelle bildet in der Regel der Streit über ein bestimmtes Auskunftsverlangen im konkreten Fall. Streitet man sich mit dem Arbeitgeber z.B. darum, dass er nicht zu den Sitzungen des Bildungsausschusses erscheint oder darüber, ob das Unternehmen Tendenzcharakter aufweist, sodass ein Bildungsausschuss nicht zu bilden wäre, sind solche Fragestellungen im üblichen arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren, also nicht in einer Einigungsstelle zu klären.

Die Anrufung der Einigungsstelle ist daher ein probates Mittel, die Informationsansprüche auch dort durchzusetzen, wo das Unternehmen

Lage und Dauer
bei Bildungs-
maßnahmen

Anrufen einer
Einigungsstelle

Schriftliche
Aufforderung an
den Arbeitgeber

Arbeitsge-
richtliches
Beschluss-
verfahren

Zuständigkeit einer Einigungsstelle

sich darauf zurückzieht, dass die Informationen der Personalentwicklung unternehmensübergreifend anfallen und verarbeitet werden.

Insgesamt ist nach BetrVG die Einigungsstelle zuständig zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten über folgende Fragen:

- Rechtzeitigkeit der Unterrichtung des Bildungsausschusses, also den Zeitpunkt der zu erteilenden Informationen;
- Umfang der Unterrichtung, also welche Informationen sind in welcher Form dem Bildungsausschuss zu erteilen;
- sind Tatbestände gegeben, die geeignet sind, die Unterrichtspflicht einzuschränken, weil ansonsten Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet wären?

Hat das Arbeitsgericht die Einsetzung der Einigungsstelle beschlossen, wird sich der/die Einigungsstellenvorsitzende in der Regel kurzfristig um das Zusammentreten der Einigungsstelle bemühen.

Ganz oft wird in der ersten Sitzung von der Arbeitgeberseite die Zuständigkeit der Einigungsstelle bestritten, etwa mit der Begründung, dass die verlangten Informationen nicht den erforderlichen Bezug zu den in den §§ 96-98 BetrVG genannten personellen Angelegenheiten aufweisen.

Verfahren zum Prüfen der Zuständigkeit

Die Einigungsstelle hat dann über ihre Zuständigkeit zu beschließen. Dabei hat sich zunächst bei der Beschlussfassung der/die Vorsitzende der Stimme zu enthalten. Kommt hierbei, weil naturgemäß Betriebsrat und Arbeitgeberseite unterschiedliche Auffassungen vertreten, eine Mehrheit für die eine oder andere Seite nicht zustande, so nimmt dann der/die Einigungsstellenvorsitzende an der Abstimmung teil. Die Stimme des/der Vorsitzenden entscheidet also im Zweifelsfall, ob die Einigungsstelle zuständig ist.

Eine Entscheidung über die Zuständigkeit der Einigungsstelle wird jedoch in aller Regel seitens des/der Einigungsstellenvorsitzenden vorübergehend zurückgestellt, um zunächst den Versuch zu unternehmen, eine Einigung zwischen den Betriebsparteien herbeizuführen. Aus der Sicht des Betriebsrates ist es sinnvoll, ein entsprechendes Bemühen des/der Einigungsstellenvorsitzenden auch dadurch zu unterstützen, dass beispielsweise der Entwurf einer Betriebsvereinbarung vorgelegt wird, wie zukünftig die Information des Bildungsausschusses gestaltet werden soll.

Vor diesem Hintergrund ist es von Bedeutung, dass der Bildungsausschuss und der Betriebsrat in ihrem vorgerichtlichen Informationsverlangen nicht nur auf einzelne konkrete Unterrichtungsgegenstände Forderungen erhoben haben, sondern auch generell die regelmäßige

Vorlage möglichst detailliert beschriebener Unterlagen und Informationen verlangt haben.

Ist dies der Fall, sollte der Betriebsrat versuchen, die Verhandlungen in der Einigungsstelle mit dem Ziel zu führen, hierüber mit dem Arbeitgeber mit Hilfe der/des Einigungsstellenvorsitzenden eine möglichst umfassende einvernehmliche Betriebsvereinbarung abzuschließen.

Die Einigungsstelle kann daher nach richtiger Auffassung auch zuständig sein für eine Betriebsvereinbarung im Sinne einer dauerhaften Regelung, in der die Pflichten des Arbeitgebers im Einzelnen festgeschrieben sind. Das Bestreben des Betriebsrates/Gesamtbetriebsrates, eine generelle Regelung mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren, wie die Informations- und Unterrichtsverpflichtung zu organisieren ist, sollte aber vorsorglich, wenn die Einigungsstelle angerufen werden soll, mit einem konkreten Auskunftsverlangen verbunden werden, damit auch in Zweifelsfällen die Zuständigkeit der Einigungsstelle begründet werden kann.

Sowohl der Beschluss der Einigungsstelle über ein ganz konkretes Informationsverlangen als auch über eine Betriebsvereinbarung ist für den Arbeitgeber bindend. Nach § 77 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber Vereinbarungen zwischen ihm und dem Betriebsrat, auch soweit sie auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen, durchzuführen.

5. Arbeitsgericht

Weigert sich der Arbeitgeber trotz Einigung mit dem Betriebsrat oder entgegen dem Spruch der Einigungsstelle, seiner Unterrichts- und Beratungspflicht nachzukommen, kann der Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat, nicht aber der Bildungsausschuss, beim zuständigen Arbeitsgericht ein Beschlussverfahren einleiten. In diesem Verfahren ist dann die Verurteilung des Arbeitgebers zur Auskunftserteilung zu beantragen. Innerhalb dieses Verfahrens wird das Gericht in aller Regel die Rechtmäßigkeit des Einigungsstellenspruchs als Vorfrage zu prüfen haben.

Aber nicht nur, ob der Arbeitgeber seiner Unterrichts- und Beratungspflicht nachkommt, kann hierbei zum Thema gemacht werden. Auch sind Maßnahmen, wie die der Bestellung und Abberufung von AusbilderInnen oder, ob es zur Durchführung einer berufsbildenden Maßnahme kommt sowie über die Auswahl der TeilnehmerInnen, die Durchsetzung betrieblicher Bildungsmaßnahmen oder Streitigkeiten, die durch das Vorschlagsrechts des Betriebsrates entstanden sind, durch ein Beschlussverfahren zu prüfen.

Diese volle Nachprüfbarkeit des Spruchs der Einigungsstelle ergibt sich daraus, dass diese im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes

Erzwingen einer
Betriebsverein-
barung

Erzwingung der
Unterrichtungs-
und Beratungs-
pflicht

auch über Rechtsfragen zu befinden hat, z.B. hinsichtlich des Vorliegens der Gefährdung eines Geschäfts- bzw. Betriebsgeheimnisses. Das Bundesarbeitsgericht hat zunächst erwogen, die Überprüfung des Spruchs der Einigungsstelle darauf zu beschränken, ob diese rechtlich zuständig war, es im Übrigen aber bei der Ermessenskontrolle nach § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG belassen, wie dies bei Einigungsstellensprüchen sonst allgemein der Fall ist.

Hat das Arbeitsgericht oder in zweiter Instanz das Landesarbeitsgericht rechtskräftig über die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers entschieden, kann der Betriebsrat gemäß § 85 Abs. 1 ArbGG die Zwangsvollstreckung betreiben. Diese richtet sich nach den Vorschriften der Zivilprozessordnung.

Zwangsgeld durch das Arbeitsgericht

Da eine Auskunftserteilung als eine so genannte unvertretbare Handlung gilt, kann das Arbeitsgericht den Arbeitgeber durch die Festsetzung eines Zwangsgeldes zur Erteilung der Auskunft anhalten. Nach § 888 der Zivilprozessordnung (ZPO) kann dieses bis zur Höhe von 25.000 € festgesetzt werden. Hilft auch das nicht und wird das Zwangsgeld nicht bezahlt, kann sogar Zwangshaft angeordnet werden.

Die Vorgehensweise, im arbeitsgerichtlichen Verfahren einen Beschluss über die Auskunftserteilung zu erwirken, gilt im Übrigen auch für den Fall, dass sich der Arbeitgeber nicht an eine freiwillig abgeschlossene Betriebsvereinbarung oder Regelungsabsprache über die Information des Bildungsausschusses hält.

Arbeitgeber kann gericht- lich gegen die Entscheidung vorgehen

Unabhängig von diesem Vorgehen des Betriebsrates kann der Arbeitgeber ein Verfahren zur Anfechtung eines Einigungsstellenspruchs beim Arbeitsgericht einleiten. Ein solches Verfahren zur Überprüfung des Einigungsstellenspruchs ist allerdings nur wirksam, wenn es binnen einer Frist von zwei Wochen vom Tage der Zuleitung des Beschlusses der Einigungsstelle an gerechnet beim Arbeitsgericht anhängig gemacht worden ist (vgl. § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG). Die Anrufung des Arbeitsgerichts zur Anfechtung des Spruchs der Einigungsstelle setzt allerdings diesen nicht vorläufig außer Kraft. Auch vor einer Entscheidung des Gerichts hierüber ist der Spruch der Einigungsstelle sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Betriebsrat verbindlich und daher auszuführen (vgl. BetrVG Kommentar, Fitting, § 76 Rn. 110).

IV. Bildungspolitische Grundlagen

1. Themen der Berufsbildung

Das Berufsbildungssystem in Deutschland unterscheidet sich nicht nur in den Bildungsinhalten, sondern auch in der Trägerschaft, den Zuständigkeiten, der Finanzierung und der Struktur wesentlich vom allgemeinbildenden Schulsystem und den Hochschulen. Dies liegt vor allem daran, dass die Berufsbildung ursprünglich nur als eine Nachwuchsausbildung für einzelne Handwerke und nicht als ein Teil des öffentlichen Bildungssystems angesehen wurde.

Entscheidend sind in diesem Verständnis, dass nicht die Bildungsansprüche des Einzelnen, sondern die Interessen und der Bedarf der Betriebe im Vordergrund stehen. Die Gewerkschaften sehen dies anders. Für sie ist die berufliche Bildung nicht ausschließlich Qualifizierung, damit Maschinen bedient und repariert werden und der reibungslose Ablauf der Produktion gewährleistet ist. Die berufliche Bildung verfolgt wie die schulische und hochschulische Bildung auch ein umfassenderes Verständnis von Bildung, dass über die rein fachliche Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten hinausgeht. Unterstützt werden sie dabei von der technologischen Entwicklung, die immer höhere Anforderungen an die menschliche Arbeitskraft stellt und von der Fachkraft, dem/der Facharbeiter/in immer mehr umfassende und auch informelle Kompetenzen verlangt. Insgesamt spricht man von einer Verwissenschaftlichung auch der beruflichen Bildung.

Die deutsche, kleinstaatlich geprägte Bildungspolitik jedoch hinkt dieser Entwicklung hinterher; sie wird ihr (noch) nicht gerecht. Mit einer Präferenz theoriegeminderter Schmalspurberufe und damit zur Zweiklassen-Ausbildung gehen manche Politiker, Arbeitgeber und Forscher sogar in die völlig falsche Richtung. Sie produzieren damit den Facharbeitermangel der Zukunft, den sie selbst bereits heute beklagen.

2. Entscheidungen und Mitwirkung in der Aus- und Weiterbildung

Durch Beschluss des Bundestages werden die Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen (oftmals bezeichnet als Sozialvertragsparteien oder -partner) in die Erarbeitung von Rechtsverordnungen zur Berufsausbildung einbezogen. Die haupt- und ehrenamtlichen VertreterInnen der jeweiligen Gewerkschaft bringen ihren Sachverstand in die jeweiligen Verfahren ein und stellen sicher, dass die Belange der

Gewerkschaftliches
Bildungsverständnis

Mitwirkung
bei Aus- und
Weiterbildungsverordnungen

ArbeitnehmerInnen und der Auszubildenden in den Aus- und Weiterbildungsverordnungen Berücksichtigung finden. Von den Sozialvertragsparteien werden in Zusammenarbeit mit der Bundesregierung die Aus- und Weiterbildungsordnungen erarbeitet. In der beruflichen Erstausbildung werden sogar die Ausbildungsrahmenpläne für die betriebliche Ausbildung (Neuordnung von Berufsprofilen) inhaltlich komplett mitgestaltet. Federführend ist bei den Verfahren der beruflichen Erstausbildung das Wirtschaftsministerium (BMWi).

In der Weiterbildung (zum Beispiel Meister, Fachwirt, Berufspädagoge, AEVO, etc.) werden die Weiterbildungsverordnungen mit den detaillierten Prüfungsinhalten erarbeitet. Federführend ist hier rechtlich das Bildungsministerium (BMBF) zuständig. Im Nachgang werden hier dann gemeinsam mit dem DIHK die Rahmenpläne für die Prüfungsvorbereitungslehrgänge erarbeitet. Dies gilt nur für die Industrie, im handwerklichen Bereich gibt es diese Zusammenarbeit nicht.

Bildungsgänge unter Länderhoheit

Für die Erarbeitung der Inhalte der anerkannten staatlichen Abschlüsse in der jeweiligen Länderhoheit (Assistenten, Techniker, Master, Bachelor, etc.) gibt es diese inhaltliche Mitarbeit nur in einem sehr eingeschränkten Rahmen. Da hier keine rechtliche Mitbestimmung geregelt ist, findet sie auch in der Fläche, bis auf wenige besondere Ausnahmen, nicht statt.

Regelungen der zuständigen Kammern

Es gibt auch noch eine Vielzahl von regionalen Kammerregelungen (IHK/HWK) im Feld der beruflichen Weiterbildung, der Zusatzqualifizierung und Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung. Bei diesen Regelungen sind die Arbeitnehmervvertretungen auch aktiv beteiligt in den Berufsbildungsausschüssen der Kammern vor Ort. Hier werden auch die Inhalte, die Verordnung selbst und die Prüfungen reguliert. Das Zertifikat ist aber in dem Fall nicht bundeseinheitlich vergleichbar und somit für die Beschäftigten schwerer auf dem Arbeitsmarkt zu verwerten.

Bei den privatwirtschaftlichen Zertifikaten (REFA, Cisco, Automobilserviceberater/in) haben die Gewerkschaften kein Mitbestimmungsrecht, weder bei den Inhalten noch bei den Prüfungen.

Beteiligung der Arbeitnehmer/-innen

Nach den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes findet eine gleichberechtigte Mitarbeit von Arbeitnehmerbeauftragten in der beruflichen Bildung des Weiteren in vielen verschiedenen Ausschüssen statt (zum Beispiel: Landesausschuss für Berufsbildung, Berufsbildungs- und Prüfungsausschüsse der Kammern, Schlichtung der Kammern und Innungen, etc.). Auch in weiteren Gremien (Hauptausschuss des BIBB, in Ausschüssen des BMBF, als ehrenamtliche Arbeitsrichter) der beruflichen Bildung sind die Gewerkschaften, vertreten durch ihren Dachverband (DGB), beteiligt und bestimmen mit.

Im Folgenden werden alle Gremien benannt und einige ihrer inhaltlichen Schwerpunkte erläutert.

3. Gremien der beruflichen Aus- und Weiterbildung:

Gremien auf örtlicher Ebene	Gremien auf bezirklicher oder Landesebene	Gremien auf Bundesebene
Berufsbildungsarbeitskreise auf Verwaltungsebene (AK Ausbilder; AK Prüfer; u.a.)	Berufsbildungsausschüsse der IG Metall Bezirksleitungen	Berufsbildungsausschuss des IG Metall Vorstandes
Prüferschulungen der IG Metall	Prüferschulungen der IG Metall	Ausschüsse und Beiräte im Bildungsministerium
Berufsbildungsausschüsse der IHK und der HWK	Landesausschüsse für Berufsbildung	Ausschüsse und Beiräte im Wirtschaftsministerium
Ausschüsse für Aus- und Weiterbildung der Betriebsräte (Bildungsausschuss)	Ehrenamtliche Arbeitsrichter (Arbeitnehmervertreter). Bei Gerichtsverfahren des LAG zu Streitigkeiten bei Bildungsfragen	Aufgabenerstellungsausschüsse für Abschlussprüfungen (PAL; AKA; u.a.)
Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen		Fachtagung für das Personal in der Aus- und Weiterbildung
Prüfungsausschüsse der Kammern oder Innungen		BIBB (Sachverständigenausschüsse bei Neuordnungsverfahren)
Schlichter der Kammern oder Innungen		Ehrenamtliche Arbeitsrichter (Arbeitnehmervertreter). Bei Gerichtsverfahren des BAG zu Ausbildungsfragen
Verwaltungsausschuss der Arbeitsagentur		Rahmenplanerstellung in der Weiterbildung
Ehrenamtliche Arbeitsrichter (Arbeitnehmervertreter). Bei Arbeitsgerichtsverfahren zu Streitigkeiten in Bildungsangelegenheiten		
Hier können ArbeitnehmerInnen sich organisieren und mitwirken (Kontakt über die IG Metall Verwaltungsstelle vor Ort)	Kontakt über die IG Metall Verwaltungsstelle in Absprache mit der Bezirksleitung der IG Metall	Kontakte über die IG Metall Verwaltungsstelle, die Bezirksleitung oder das Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik beim Vorstand der IG Metall

- Rechtlich festgeschriebene Mitbestimmung oder Benennungsmöglichkeit
- Gremien der Gewerkschaften
- Vertraglich geregelte Mitwirkung

Übersicht über Berufsbildungslandschaft

Hier sollte sich jeder einbringen!

Auch in weiteren Gremien der beruflichen Bildung sind die Gewerkschaften durch ihre ehrenamtlichen oder hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen, vertreten durch ihren Dachverband, den DGB, beteiligt oder bestimmen mit.

Im Folgenden wird ein grober Überblick über die Arbeit der Gremien beschrieben. Was passiert wo und welche Mitwirkung/Mitbestimmung haben die ArbeitnehmerInnen bzw. ihre Vertretungen?

Prüfungsausschüsse der Kammern oder Innungen

Durch die IG
Metall benannte
Prüfer und
Prüferinnen

Für die Abnahme der Aus- und Weiterbildungsprüfungen bei den IHKs oder HWKs (dort fast immer durch die Innungen) werden nach Vorgaben des BBiG/der HWO paritätisch besetzte Prüfungsausschüsse durch die Gewerkschaften und Arbeitgeber vor Ort benannt. Falls keine zentralen Prüfungsaufgaben erstellt werden, obliegt den PrüferInnen nicht nur die Abnahme der Prüfung, sondern auch teilweise noch die Erstellung der praktischen und schriftlichen Aufgaben. Die ArbeitnehmervertreterInnen sollen unter anderem auch auf die Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen während der Prüfung und bei der Bewertung achten. Bei Unregelmäßigkeiten im Prüfungsablauf oder auch bei offensichtlichen Mängeln in der vorgelagerten Ausbildung sollen diese die Probleme offen ansprechen und der Kammer melden. Eine kollegiale Hilfestellung und Beratung im Vorfeld oder Nachgang der zur Prüfung Angetretenen sollte auch gelebt werden. Eine Vernetzung der Prüfer auf regionaler Ebene organisiert bei Bedarf die IG Metall vor Ort.

Berufsbildungsarbeitskreise auf Verwaltungsstellenebene (AK Ausbilder, AK Prüfer, u.a.)

Viele Verwaltungsstellen haben Arbeitskreise bei denen es um bildungspolitische Themen geht (teilweise sind diese auch in Regionen organisiert). Teilweise gibt es Prüfer- (z.B. VS Emden) oder Ausbilderarbeitskreise (z.B. VS Amberg und die VS'n der Region Mülheim-Essen-Oberhausen). Aber auch der Austausch von Betriebsräten und Bildungsausschüssen werden in bildungspolitischen Fragen gepflegt (z.B. VS Würzburg). In vielen Verwaltungsstellen gibt es regelmäßige Veranstaltungen zu Aus- und Weiterbildungsthemen (z.B. Forum Bildung in Hamburg und Hannover). Oft finden hier regelmäßig, bis zu viermal im Jahr, Treffen oder Schulungen statt. Teilweise gibt es einen Austausch auf regionaler Ebene oder es werden externe Referenten eingeladen.

Aufgabenerstellungsausschüsse

PAL
AkA
ZPA

Für die einheitliche Erstellung von Prüfungsaufgaben auf Bundesebene ist zum Beispiel die Prüfungsaufgaben- und Lehrmittelenwicklungsstelle der IHK Region Stuttgart (kurz PAL) für die gewerblich- techni-

schen Berufe zuständig (weitere Gremien sind die AKA (kaufmännisch) und die ZPA (IT)). Vorrangige Ziele sind bundesweite Standards für Prüfungen zu setzen und eine hohe Qualität in Prüfungen zu sichern. Gegenwärtig sind ca. 350 Arbeitnehmerbeauftragte in den paritätisch besetzten PAL-Fachausschüssen tätig. Für mehr als 140 gewerblich-technische Berufe und Fachrichtungen erstellen sie qualitativ hochwertige und an der betrieblichen Praxis orientierte Prüfungsaufgaben.

Durch die Neuordnung großer Ausbildungsbereiche haben sich Berufsbilder grundsätzlich verändert. Neue Prüfungsstrukturen stellen neue Anforderungen sowohl an die PrüferInnen als auch an die AufgabenerstellerInnen. Prüfungsinhalte und Prüfungsmethoden müssen entsprechend den neuen Anforderungen formuliert werden.

Die Neuentwicklungen von Prüfungsinhalten für die Durchführung der Prüfungen nach den neuen Ausbildungsordnungen zeigen, dass die paritätische Mitwirkung und Mitgestaltung der ArbeitnehmerInnen in den Aufgabenerstellungsausschüssen gewerkschaftspolitisch dringend erforderlich ist. Über Prüfungsinhalte werden sehr häufig Ausbildungsinhalte und somit Berufsstrukturen festgelegt. Die Arbeitnehmerbeauftragten werden für ihre Tätigkeit in den Fachausschüssen in Abstimmung mit den jeweils fachlich zuständigen Mitgliedsgewerkschaften der PAL, AKA oder der ZPA berufen.

Berufsbildungsausschüsse der IG Metall Bezirksleitungen

Hier finden zentrale Beratungen zu bildungspolitischen Themen auf bezirklicher Ebene statt. Teilweise geht es um Strategien zur Prüferbenennung oder um Informationen aus dem Landesausschuss für Berufsbildung des jeweiligen Kultusministeriums. Hier werden die TeilnehmerInnen für den Bildungsausschuss beim Vorstand der IG Metall und Sachverständige benannt.

Berufsbildungsausschuss des IG Metall Vorstandes

Höchstes bildungspolitisch beratendes Gremium in der IG Metall für die Fragen der Bildungs- und Qualifizierungspolitik im Rahmen der Beschlüsse der IG Metall. Hier findet ein Austausch statt, zwischen den Akteuren der Gremien in der Bundes- und Landespolitik sowie der Akteure vor Ort. Das Ressort des IG Metall Vorstandes legt hier auch Rechenschaft über seine Arbeit ab und holt sich Rückmeldungen bei aktuellen Entscheidungsfindungen. Die Benennung der Mitglieder findet ausschließlich über die Bezirksleitungen statt.

Prüferschulungen der IG Metall

Die Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen vor Ort können regelmäßig Seminare zu verschiedenen Themen für IG Metall-Prüfer (oder auch werdende Prüfer) anbieten. Finanzielle Unterstützung und Beratung

erhalten sie hierbei durch den IG Metall Vorstand. Bei den Schulungen findet ein Erfahrungsaustausch statt. Des Weiteren sind Schulungen oftmals der Beginn für regionale Vernetzung.

Berufsbildungsausschüsse der Industrie- und Handelskammer und Handwerkskammern (IHK, HWK)

Der Berufsbildungsausschuss ist in allen wichtigen Angelegenheiten der beruflichen Bildung zu unterrichten und zu hören. Seine Aufgabe ist das Hinwirken auf eine stetige Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung. Das Gesetz unterscheidet in eine Anhörungspflicht oder in eine Unterrichtungspflicht des Berufsbildungsausschusses. Eine Anhörung des Berufsbildungsausschusses ist in folgenden Fällen vorgesehen:

- Erlass von Verwaltungsgrundsätzen über
- die Eignung von Ausbildungs- und Umschulungsstätten
- das Führen von schriftlichen Ausbildungsnachweisen
- die Verkürzung der Ausbildungsdauer
- die vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung
- die Durchführung der Prüfungen
- die Durchführung überbetrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildungen
- den Erlass von Verwaltungsrichtlinien zur beruflichen Bildung sowie die Umsetzung der vom Landesausschuss für Berufsbildung empfohlenen Maßnahmen
- wesentliche inhaltliche Änderungen des Ausbildungsvertragsmusters

Eine Unterrichtung des Berufsbildungsausschusses ist beispielsweise in folgenden Fällen vorgesehen:

- Anzahl und Art der eingetragenen Berufsausbildungsverhältnisse
- Anzahl und Art der Maßnahmen zur Berufsausbildungsvorbereitung sowie beruflichen Umschulung
- Bau eigener überbetrieblicher Ausbildungsstätten
- Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten aus den Berufsausbildungsverhältnissen
- Zahl und Ergebnisse der durchgeführten Prüfungen

Der Berufsbildungsausschuss wird von der IHK/HWK als zuständige Stelle jeweils für die Dauer von vier Jahren errichtet. Er setzt sich aus ehrenamtlich tätigen Mitgliedern zusammen:

- Sechs Beauftragte der Arbeitgeber

- Sechs Beauftragte der Arbeitnehmer
- Sechs Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen (hier mit beratender Stimme)

Die durch die Gewerkschaften benannten Mitglieder der Arbeitnehmer, bestimmen hier in allen Fragen mit. Zum Beispiel bei regionaler Prüfungsordnung; regionalen Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung.

Landesausschüsse für Berufsbildung

Einen Landesausschuss für Berufsbildung ist nach dem Berufsbildungsgesetz in jedem Bundesland vorgesehen. Dem Landesausschuss gehören Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der öffentlichen Hand an. Die regelmäßigen Sitzungen des Gremiums werden durch das Arbeitsministerium organisiert. Der Ausschuss berät die Landesregierung in allen Fragen der beruflichen Bildung, beschäftigt sich also sowohl mit der dualen Ausbildung als auch mit Fragen der beruflichen Weiterbildung. Seine Vorschläge zur Fortentwicklung der Berufsbildung gibt der Landesausschuss in Empfehlungen an die Landesregierung weiter. Hier geht es auch um Themen wie vollzeitschulische Berufsausbildung (zum Beispiel: Assistentenausbildungen) und um Technikerabschlüsse etc.

Ausschüsse und Beiräte im Wirtschaftsministerium und im Bildungsministerium

Viele Haupt- und Ehrenamtliche sind aktiv in Ausschüssen und Beiräten der Bundesregierung zur Sicherung der bildungspolitischen Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und deren Kindern aktiv tätig. Beispielhaft seien hier nur der Ausschuss für Fragen von Behinderten Menschen und der Ausschuss für Früherkennung von Qualifikationserfordernissen genannt. Benannt werden die Sachverständigen durch den DGB-Bundesvorstand über die jeweiligen Einzelgewerkschaften.

Ausschüsse für Aus- und Weiterbildung der Betriebsräte sowie Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen

Kümmern sich um alle Fragen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Die inhaltlichen Grundlagen und Standards sind in den §§ 96-98 BetrVG beschrieben. Weitere Handlungsmöglichkeiten finden sich in den jeweiligen Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen.

Fachtagung für das Personal in der Aus- und Weiterbildung

Einmal jährlich findet eine zweitägige Tagung für das betriebliche Bildungspersonal und Betriebsräte, die sich mit den Themen beschäfti-

**Gesetzlich
geregelte Mit-
bestimmung
der IG Metall**

**Darum geht
es hier in der
Broschüre**

gen statt. Die Tagung deckt aktuelle Inhalte der nationalen, europäischen und betrieblichen Fragestellungen ab und gibt hierzu Antworten und Lösungsmöglichkeiten. Die Tagung findet nach § 37 (6) BetrVG statt. Für Ausbildungspersonal übernimmt die IG Metall die Reise-, Übernachtungs- und Tagungskosten (die Übernahme von Verdienstaussfall ist leider nicht möglich).

Schlichtungsausschüsse der Kammern oder Innungen

Bei Streitigkeiten zwischen den Auszubildenden und den Auszubildenden besteht die Möglichkeit, eine Schlichtung zu beantragen. Nach § 111 Arbeitsgerichtsgesetz können Kammern zur Beilegung solcher Streitigkeiten zwischen Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden aus einem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis Ausschüsse bilden. Ihnen gehören Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer an. Zuständig sind diese Ausschüsse z.B. bei Streitigkeiten um außerordentliche Kündigungen eines Berufsausbildungsverhältnisses. Die Parteien werden mündlich gehört. Zur näheren Ausgestaltung besteht eine Verfahrensordnung. Wird ein vom Schlichtungsausschuss gefällter Spruch nicht innerhalb einer Woche von beiden Parteien anerkannt, so kann binnen zwei Wochen nach ergangenem Spruch Klage beim zuständigen Arbeitsgericht erhoben werden. Aus Vergleichen, die vor dem Ausschuss geschlossen werden sowie aus Sprüchen des Ausschusses, die von beiden Seiten anerkannt sind, findet die Zwangsvollstreckung statt. Ein Güteverfahren vor dem Arbeitsgericht findet nicht statt, wenn ein Schlichtungsausschuss besteht. Damit wird die prozessuale Funktion des Schlichtungsausschusses deutlich. Er ersetzt das Güteverfahren vor dem Arbeitsgericht. Demgemäß kommt dem Ausschuss primär die Funktion zu, eine gütliche Einigung der Beteiligten anzustreben.

Arbeitsgericht (Ehrenamtliche Arbeitsrichter)

Ehrenamtliche Richter bei Gerichtsverfahren des BAG, des LAG und des jeweiligen regionalen Arbeitsgerichts vor Ort zu Aus- und Weiterbildungsfragen, wirken gleichberechtigt mit Berufsrichtern an der Urteilsfindung mit. Streitigkeiten sind hier oftmals die Übernahme nach der Ausbildung, die Kündigung während der Ausbildung, das Ausbildungsergebnis, die Herausgabe des Prüfungsstücks u.a.

Als Vermittler zwischen Justiz und Bevölkerung sollen Schöffinnen und Schöffen, Richterinnen und Richter das Vertrauen in die Justiz und die Bereitschaft zu rechtstreuem Verhalten stärken. Sie wirken auf ein allgemein verständliches und durchschaubares Verfahren hin und bringen das Rechtsbewusstsein und die

Wertvorstellungen der Bevölkerung in die Hauptverhandlung und das Urteil ein. Während der Hauptverhandlung üben sie das Richteramt in vollem Umfang und mit gleichem Stimmrecht wie die Berufsrichter aus.

Schlichtung zur
Regelung von
Ausbildungs-
streitigkeiten

Benannte
ehrenamtliche
Richter durch
die IG Metall

Dabei sind sie nur dem Gesetz unterworfen und an keinerlei Weisungen gebunden. Sie urteilen über Schuld oder Unschuld eines Angeklagten und tragen die gleiche Verantwortung für einen Freispruch oder eine Verurteilung wie die Berufsrichter. Das wird etwa daran deutlich, dass für Verurteilung sowie Art und Höhe der Strafe jeweils eine Zweidrittelmehrheit im Gericht erforderlich ist.

Verwaltungsausschuss der Arbeitsagentur

Der Verwaltungsausschuss der Agentur für Arbeit ist drittelparitätisch besetzt (je vier Mitglieder der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der öffentlichen Hand) und überwacht die Geschäftsführung.

Der Ausschuss berät die Agentur bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Im Folgenden auszugsweise einige Aufgaben:

Förderung der Berufsausbildung:

- Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen
- Ausbildungsbegleitende Hilfen
- Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen
- Berufsausbildungsbeihilfe
- Förderung von Wohnheimen für Auszubildende
- Förderung der beruflichen Weiterbildung:
- Unterhaltsgeld
- Bildungsgutschein
- Weiterbildungskosten

Rahmenplanerstellung in der Weiterbildung

In der Weiterbildung übernimmt der Gesetzgeber nicht die Kosten für die Erstellung von Rahmenplänen, die zum Beispiel in der beruflichen Erstausbildung als Anlagen zu den Ausbildungsordnungen verordnet werden (Ausnahme ist hier der Rahmenlehrplan für die AEVO). Aufgrund einer Vereinbarung zwischen DGB und dem Deutschen Industrie und Handelskammertag (DIHK) wird hier unter Federführung des DIHK die Arbeit übernommen. Üblicherweise benennen die Einzelgewerkschaften die jeweiligen Sachverständigen der Arbeitnehmerseite. Die Arbeit findet in Berlin beim DIHK statt. Durch die Rahmenpläne werden die zeitlichen und inhaltlichen Standards für die Lehrgänge und die späteren Kammerprüfungen gesetzt. Den Sachverständigen kommt somit eine sehr wichtige Schlüsselstellung bei der Verankerung von Inhalten der Lehrgänge und Prüfungen zu. Dieses Verfahren gibt es nur bei den industriellen Prüfungen, im handwerklichen Bereich ist diesbezüglich nichts geregelt.

Mitwirkung
durch ehren-
amtliche Sach-
verständige der
IG Metall

Das BIBB wurde auch mit auf Initiative der IG Metall geschaffen

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Das BIBB wird als bundesunmittelbare, rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts aus Haushaltsmitteln des Bundes finanziert und untersteht der Rechtsaufsicht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Das BIBB wurde 1970 auf der Basis des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) gegründet. Somit ist es seit mehr als 40 Jahren als Einrichtung des Bundes für die Politik, die Wissenschaft und die Praxis beruflicher Bildung tätig.

Das BIBB und seine Gremien in dem die IG Metall durch das BBiG fest verankert ist:

- untersucht die strukturellen Entwicklungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt und in der Weiterbildung
- beobachtet und untersucht die Aus- und Weiterbildungspraxis in den Betrieben
- erprobt neue Wege in der Aus- und Weiterbildung
- ermittelt durch Früherkennung zukünftigen Qualifikationsbedarf
- entwickelt und modernisiert Aus- und Fortbildungsberufe
- unterstützt die betriebliche Berufsbildungspraxis durch moderne Ausbildungsunterlagen und
- Ausbildungsmedien
- erarbeitet Konzepte für die Qualifizierung betrieblicher Ausbilderinnen und Ausbilder
- fördert moderne Berufsbildungszentren zur Ergänzung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung
- betreut und begleitet nationale und internationale Programme zur Weiterentwicklung der Berufsbildung
- erforscht die Berufsbildung im internationalen Vergleich

Das BIBB und die Vertreter der IG Metall versuchen mit der Bearbeitung dieser Aufgaben u.a. dazu beizutragen:

- allen jungen Menschen eine zukunftssichere Ausbildung zu ermöglichen,
- das Berufsbildungssystem in Deutschland auf die Erfordernisse der Wissens- und
- Dienstleistungsgesellschaft auszurichten,
- die berufliche Aus- und Weiterbildung ständig zu modernisieren, z. B. durch die Entwicklung neuer
- Berufsbilder sowie durch Qualitätssicherung und Qualitätsmanagementsysteme,
- die Leistungsfähigkeit und Attraktivität der Berufsbildung zu steigern, z.B. durch Beiträge zur

- effizienteren Nutzung und Entwicklung interaktiver, multimedial gestützter Lehr- und Lernformen,
- die Leistungsschwächeren und Leistungsstarken zu fördern,
- Maßnahmen zur Transparenz und Anerkennung der beruflichen Bildung in Europa zu unterstützen,
- durch Berufsbildungsforschung Trends in Technologie-, Gesellschafts- und Arbeitsmarktentwicklung
- zu beschreiben sowie die Wirkung auf die berufliche Qualifizierung zu ermitteln,
- seine Arbeitsergebnisse national wie international zu verbreiten,
- durch Beteiligung an internationalen Projekten berufliche Reformprozesse mitzugestalten
- Zukunftsszenarien für die berufliche Aus- und Weiterbildung zu entwickeln,
- an einer zukunftsbezogenen Bildungsplanung mitzuwirken.

Ein wichtiges Gremium der Berufsbildung ist auch der Hauptausschuss des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB)⁴. Seine Arbeitsschwerpunkte sind die endgültige Empfehlung von Berufen für das BMWi; Empfehlungen zur Durchführung für die Berufsausbildung; er beschließt über die Angelegenheiten des Bundesinstitutes für Berufsbildung, soweit sie nicht der Präsidentin oder dem Präsidenten übertragen sind; er berät die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung und kann eine Stellungnahme zu dem Entwurf des Berufsbildungsberichts abgeben; er beschließt das jährliche Forschungsprogramm; er kann Empfehlungen zur einheitlichen Anwendung des Berufsbildungsgesetzes geben; Festlegung der Arbeitsschwerpunkt des BIBB in Neuordnungsfragen u.a.

Hauptaus-
schuss BIBB

4. Angebote der IG Metall zur Qualifizierung von Betriebsräten

»Bildung« ist seit Jahren das Top-Thema wenn es um die Zukunft der Unternehmen, der Gesellschaft oder um die Gestaltung Europas geht. Die Debatte um die „Wissensgesellschaft“ mahnt alle Individuen an „Schritt zu halten“, „innovativ zu sein“, sonst werden sie zu den „Abgehängten“ gehören. Die Bildungs- und Ausbildungssysteme richten sich darauf aus. Doch gute Bildung ist mehr als Wissen! Bildung ist neben aller Zweckerfüllung immer auch ein Entwicklungsprozess von Menschen. Menschen die gemeinsam mit anderen an einem Guten

⁴ Seine Mitglieder kommen aus folgenden Verbänden, Institutionen, Ministerien und Behörden: Arbeitnehmerbank (8 Vertreter aus DGB; IGM; IG BAU; IG BCE; ver.di; DBB; GEW), Arbeitgeberbank (8 Vertreter aus BDA, BDI, ZDH, DIHK, BFB, DBV, HDE), Bundesregierung (BMWi, BMBF, BMI, BMAS), Landesregierungen (BaWü, Bremen, Thüringen und 5 weitere), der/die Präsident/in des BIBB und sein/e Vertreter/in, Beauftragte/r der Bundesagentur für Arbeit und der kommunalen Spitzenverbände, 7 Personen als wissenschaftliche Beiräte

Leitgedanken zur Eigen- qualifizierung

Leben arbeiten. Ökologische und soziale Innovationen sind dabei nur im Rahmen eines aktiven demokratischen und sozialen Prozesses hervorzubringen, bei dem die Beteiligten gleichberechtigt mitwirken und mitbestimmen können. Dafür braucht es besondere Kompetenzen: „Mut zur Kritik“, „Querdenken“, „Mitbestimmungsfähigkeit“ und „soziales Bewusstsein“ sind innovationsförderliche Kompetenzen für die Zukunft Europas und der Welt. Der Entwicklung dieser Bildungsziele muss innerhalb von Bildungsprozessen vom Kindergarten bis zur Hochschule und in der Weiterbildung Raum gegeben werden. Ein gesellschaftspolitischer Kurswechsel findet im Rahmen von Bildungsprozessen seinen gedanklichen Anstoß. Letztendlich sollten auch alle in die Lage versetzt werden, berufliche Bildung mit politischer Bildung als eine Einheit zu betrachten. Durch Bildung können positive gesellschaftliche Veränderungen gefördert werden. Mit unseren speziellen Seminaren und Workshops stellen wir das Thema Bildung in den Mittelpunkt und machen die aktive Mitgestaltung von Bildungsprozessen zum Thema. Bildung geht uns alle an, weil Bildung und gesellschaftliche Entwicklung nicht voneinander zu trennen sind. Somit wird Bildung zur entscheidenden Grundlage eines ökologisch und sozial nachhaltigen Kurswechsels in unserer Gesellschaft. Wir möchten unsere Akteurinnen und Akteure in der allgemeinen und beruflichen Bildung mit unseren neuen Seminaren gut auf diese wichtige Aufgabe vorbereiten.

Beruf heißt mehr als nur einen Job zu haben!

Personalentwicklung ist mehr als Bildung von „Humanressourcen“!

Wissenschaft ist mehr als „Wissen schaffen“!



Teilnahme an Seminaren

Wer kann an den Seminaren teilnehmen? An den Seminaren können alle interessierten Beschäftigten (auch nicht in der IG Metall organisierte) teilnehmen. Es handelt sich um Schulungen für Betriebsräte, Vertrauensleute, Ausbilder, Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Prüfer, etc.

Freistellung für Seminare

Freistellung oder Urlaub? Für Betriebsratsmitglieder erfolgt die Freistellung gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG: Es werden Kenntnisse vermittelt, die für die Arbeit von Betriebsräten erforderlich sind, um ihre Aufgaben sach- und fachgerecht bearbeiten zu können. Alle anderen können

nach den Bildungsurlaubsgesetzen der einzelnen Bundesländer bzw. gemäß Bildungsurlaub einzelner Tarifverträge teilnehmen. Infos dazu gibt es in der zuständigen IG Metall Verwaltungsstelle.

Wer trägt die Kosten für das Seminar? Die Kosten für Betriebsratsmitglieder trägt gemäß § 40 BetrVG in Verbindung mit § 37 Abs. 6 BetrVG der Arbeitgeber. Für Teilnehmer nach einem Bildungsurlaubsgesetz trägt die IG Metall für ihre Mitglieder die Kosten. Nichtmitglieder tragen die Kosten selbst.

Wo kann die Anmeldung erfolgen? Über die örtlich zuständige IG Metall Verwaltungsstelle oder im Internet unter www.igmetall.de/bildung. Darüber hinaus werden für spezielle Gruppen und Gremien maßgeschneiderte Seminare bzw. Seminarreihen nach Vereinbarung angeboten.

Themen der Seminare zur Berufsbildung sind die Grundlagen der beruflichen Bildung, die Umsetzung des Weiterbildungstarifvertrages bis hin zu speziellen Inhalten wie Prüferschulungen, Beurteilungssystemen, Auswahlverfahren, Personalentwicklung, europäische Berufsbildungspolitik bis hin auch zu Prüfungsvorbereitungen für Auszubildende. Ein Seminar für Betriebsräte endet sogar mit einer IHK-Prüfung nach der Ausbildereignungsverordnung.

Hier ein Auszug des Seminarprogrammes „Berufliche Bildung“:

- Personalmanagement verstehen – Personalentwicklung mitgestalten
- Von der Bildungsbedarfsermittlung zum Bildungsplan
- Weiterbildung zum Lernmentor
- Personalentwicklung im Zeichen des demografischen Wandels
- Innovationen fördern für mehr Beschäftigung und kompetente Belegschaften
- Berufsausbildung mitbestimmen und durchsetzen
- Berufliche und betriebliche Weiterbildung gestalten (teilweise mit einer AEVO Prüfung vor der IHK)
- JAV – Aktiv für Ausbildungsqualität
- Qualifizierung, Qualifizierungstarifverträge, Beteiligung der Betriebsräte
- Vom Beruf ins Studium
- Bachelor und Master: Welche Qualifikationen haben die neuen Fachkräfte?
- Interkulturelle Kompetenz für Aktive

Kosten

Auszug aus dem Seminarprogramm

Der zeitliche Rahmen erstreckt sich von drei bis vier Stunden einer Tagesschulung vor Ort (z.B. von 16:00 – 20:00 Uhr) bis hin zu ein- oder zweiwöchigen Seminaren in den Bildungsstätten der IG Metall.

V. Mitbestimmungs- und Handlungsmöglichkeiten in der beruflichen Erstausbildung

1. Einstell- und Auswahlverfahren

Für eine erfolgreiche Gestaltung des Berufslebens ist eine qualifizierte Berufsausbildung eine wichtige Voraussetzung. Der erlernte Beruf muss jungen Menschen eine Beschäftigung nicht nur im Ausbildungsbetrieb ermöglichen. Eine mindestens dreijährige Berufsausbildung ist eine gute Voraussetzung dafür. Zweijährige Ausbildungsberufe sind meist spezifischer angelegt, häufig auch Schmalspurausbildungen, die dem Anspruch komplexer Arbeitszusammenhänge und -tätigkeiten nicht gerecht werden. Auch auf dem Arbeitsmarkt haben zweijährige Ausbildungsberufe klare Nachteile. Das Argument, dass so wenigstens schwächeren Jugendlichen eine Ausbildung ermöglicht wird, ist nicht überzeugend. Denn es basiert allein auf dem Vorurteil, dass schwächere Jugendliche keine dreijährige Ausbildung schaffen. In der Konsequenz bieten Arbeitgeber diesen keine qualifizierte Ausbildung an. Wenn Schüler jedoch schwächere Leistungen erbringen, dann können sie Nachhilfe bekommen. Also mehr Bildung und nicht weniger. Soll dies in der Ausbildung nicht gelten? Schwächeren Jugendlichen sind demnach Berufsabschlüsse zu ermöglichen, die auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sind und eine berufliche Entwicklung einschließen. Deshalb sollte sich der Betriebsrat dafür einsetzen, dass grundsätzlich nur in mindestens dreijährigen Ausbildungsberufen ausgebildet wird. Für leistungsstarke Auszubildende ist eine individuelle Ausbildungszeitverkürzung möglich und sinnvoll (vgl. § 8 Berufsbildungsgesetz (BBiG)).

Qualifizierte Ausbildungsberufe erfüllen folgende Kriterien:

- sie müssen arbeitsmarktfähig sein und auf die Ausübung einer qualifizierten »branchen- und bereichsübergreifenden Berufstätigkeit« vorbereiten. Dies erfordert breit angelegte Qualifikationsinhalte, die ein eigenständiges Arbeiten in einer Vielzahl von Einsatzbereichen ermöglichen;
- sie müssen so geschaffen sein, dass sie Grundlagen für eine spätere Weiterbildung und Anschlussausbildung vermitteln und auf sich verändernde Anforderungen der betrieblichen und überbetrieblichen Facharbeitsmärkte vorbereiten;
- sie müssen einem quantitativ ausreichenden und nicht nur kurzfristigen Bedarf an Tätigkeiten entsprechen und auf die von Arbeitsmarkt- und Berufsexperten prognostizierten Entwicklungen veränderter Tätigkeitsanforderungen vorbereiten;

Kriterien für Ausbildungsberufe

- sie müssen zu einer vollwertigen gesellschaftlichen Anerkennung führen und dürfen die Absolventen nicht als geringer qualifiziert stigmatisieren sowie
- zu Verdienstmöglichkeiten führen, die der Eingruppierung in die Fachkräftegruppen entsprechen (Facharbeiterecklohn).

Bei der Entscheidung, in welchen Ausbildungsberufen ausgebildet wird, hat der Betriebsrat Unterrichts- und Beratungsrechte nach § 92 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

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.

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über geplante Ausbildungsberufe und Einstellzahlen von Auszubildenden zu unterrichten und mit ihm zu beraten. Eine Mitbestimmung besteht jedoch nicht. Dennoch sollten Argumente für eine qualifizierte mindestens dreijährige Ausbildung (z.B. qualifizierte Fachkräfte für innovative Produktion, Beschäftigungsfähigkeit Ausgebildeter, Anschlussfähigkeit an Weiterbildung) eingebracht werden. Zur Förderung von schwächeren Jugendlichen sollten Fördermaßnahmen vorgeschlagen werden (ausbildungsbegleitende Hilfen, Berufsvorbereitung). Ziel ist es, allen Jugendlichen eine Ausbildung in einen anerkannten mindestens dreijährigen Beruf zu ermöglichen.

Bei der Auswahl von Auszubildenden besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 95 BetrVG.

BetrVG § 95 Auswahlrichtlinien

(1) Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet auf Antrag des Arbeitgebers die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(2) In Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat die Aufstellung von Richtlinien über die bei Maßnahmen des Absatzes 1 Satz 1 zu beachtenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen und sozialen Gesichtspunkte verlangen. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

**Mitbestimmung
bei der Auswahl**

Wie ein Einstellungsverfahren für Auszubildende gestaltet wird (z.B. Einstellungstest, Vorstellungsgespräche, Rolle von Schulabschlüssen und Noten), muss mit dem Betriebsrat abgestimmt werden. Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht, kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle (vgl. Kapitel III).

Es geht nicht darum die „Besten“ zu finden, sondern die „Richtigen“, so hat es ein Ausbildungsleiter angesichts rückläufiger Schulabgängerzahlen prägnant auf den Punkt gebracht. Viele Arbeitgeber wollen immer noch die besten Schulabgänger für ihre Ausbildung gewinnen. Wenig beachtet wird dabei, ob das dann auch diejenigen sind, die als qualifizierte Fachkräfte langfristig im Unternehmen ihr Können einbringen. Eins steht aber fest, bei einer Bestenauswahl bleiben die schwächeren Jugendlichen auf der Strecke. Die „Richtigen“ gehen den Arbeitgebern so vielleicht verloren.

Kriterien, die soziale Aspekte bei der Auswahl berücksichtigen, können helfen auch die richtigen Auszubildenden für das Unternehmen zu finden. Solche Kriterien sind beispielsweise:

- Frauen gezielt durch eine Quote zu berücksichtigen, vor allem in Berufen mit traditionell geringem Frauenanteil.
- Hauptschüler angemessen entsprechend der regionalen Schulabgängersituation berücksichtigen.
- Eine Quote für besonders benachteiligte Bewerber.

Eine Muster-Betriebsvereinbarung zur „Auswahlrichtlinie“ für die Einstellung von Auszubildenden“ ist im Anhang.

2. Fördern statt Bestenauslese

„Die Jugend liebt heute den Luxus. Sie hat schlechte Manieren, verachtet die Autorität, hat keinen Respekt mehr vor älteren Leuten und diskutiert, wo sie arbeiten sollte. Die Jugend steht nicht mehr auf, wenn Ältere das Zimmer betreten. Sie widerspricht den Eltern und tyrannisiert die Lehrer.“ Nein, das ist kein aktuelles Zitat, sondern es wird Sokrates zugeschrieben und ist aus der Zeit ca. 400 v. Christus. Heutige Klagen, vor allem von Arbeitgebern, zur mangelnden Ausbildungsreife der Jugend hören sich aber ähnlich an. Arbeitgeber und Ausbildungsverantwortliche können in Zeiten mit deutlich mehr Interessierten an einer dualen Berufsausbildung als vorhandene Ausbildungsplätze die besten Schulabgänger auswählen. Zu kurz kommen dabei vor allem Jugendliche ohne Schulabschluss und Hauptschüler. Es ist meist auch einfacher und bequemer einen Abiturienten zu einem guten Ausbildungsabschluss zu führen. Die Jugendlichen, die dabei auf der Strecke bleiben, sind halt nicht ausbildungsreif und somit nicht geeignet für eine Ausbildung. Bemängelt werden meist fehlende Grundlagen in

Soziale Auswahlkriterien

Ausbildungsreife von Hauptschülern

Ausbildungsbegleitende Hilfen

Deutsch oder Mathematik und Sozialverhalten. Dabei gibt es genügend Beispiele, dass auch Jugendliche mit Defiziten erfolgreich eine Berufsausbildung absolvieren können. Während der Ausbildung ist aber möglicherweise eine zusätzliche Förderung notwendig. Betriebe können dafür beispielsweise die ausbildungsbegleitenden Hilfen nutzen.

Ausbildungsbegleitende Hilfen werden von der Agentur für Arbeit gefördert. Ausbildungsbetriebe können bei Auszubildenden mit Förderbedarf eine Teilnahme an Stützunterricht oder sozialpädagogischen Hilfen vereinbaren. Die örtliche Agentur für Arbeit informiert über die jeweiligen Angebote. Träger der Maßnahmen sind regionale oder überregionale, kommerzielle, private, gemeinnützige oder öffentliche Bildungseinrichtungen und Wohlfahrtsverbände, die im Auftrag der Agentur für Arbeit die Maßnahme vor Ort durchführen. Den rechtlichen Rahmen bilden die §§ 235 und 240 bis 247 SGB III, welche die Förderung der Berufsausbildung sog. benachteiligter Auszubildender regeln.

Schulabgänger, die aufgrund fehlender Eingangsvoraussetzungen nicht direkt in eine Berufsausbildung einsteigen können, müssen gefördert werden. Sie brauchen mehr Bildungszeit um einen Beruf zu erlernen, der eine Perspektive am Arbeitsmarkt bietet. Hier setzt beispielsweise der Tarifvertrag zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit in Nordrhein-Westfalen (TV FAF) an. Über die weitgehende Integration in die Belegschaft des Betriebes und in den betrieblichen Arbeitsprozess soll die Motivation zur Ausbildung gestärkt und durch gezielte Förderung (z. B. Abbau schulischer Defizite, Aufbau sozialer Kompetenz, sozialpädagogische Begleitung) die Ausbildungsfähigkeit erhöht werden. Die betriebliche Praxis steht hier im Mittelpunkt. Statt drei Jahre zu lernen, werden es vier (1 plus 3: ein Jahr Berufsvorbereitung, drei Jahre Lehrzeit). Ziel der Maßnahmen muss sein, dass die Teilnehmer am Ende der Fördermaßnahme in ein anerkanntes Berufsausbildungsverhältnis übernommen werden.

Fördermöglichkeiten

Der Betriebsrat hat verschiedene Möglichkeiten auf die Förderung von Auszubildenden einzuwirken:

- Es ist wichtig, bereits bei der Auswahlrichtlinie für die Einstellung neuer Auszubildender auf eine Berücksichtigung unterschiedlicher Eingangsvoraussetzungen zu achten und nicht nur die Schulabgänger mit den höchsten Schulabschlüssen zu berücksichtigen (vgl. Abschnitt: Einstell- und Auswahlverfahren und § 95 BetrVG).
- Werden Auszubildende mit Förderbedarf ausgebildet, können betriebliche Stütz- und Fördermaßnahmen vereinbart werden.
- Ausbildungsbegleitende Hilfen können genutzt werden.

Der Betriebsrat sollte sich die Lernzielbeurteilung (vgl. Abschnitt: Bewertungssysteme/Lernzielkontrollbögen und § 94 BetrVG) zur

Unterschrift vorlegen lassen. So kann er feststellen, ob Auszubildende Förderbedarf haben und ob eine Förderung stattfindet.

Der Betriebsrat kann initiativ werden und Vorschläge zur Förderung machen und diese mit den Ausbildungsverantwortlichen beraten. Bei der Durchführung der Ausbildung hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Hier können Fördermaßnahmen während der Ausbildungszeit eingebracht werden.

BetrVG § 98 Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen

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

(2) ...

(3) Führt der Arbeitgeber betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung durch oder stellt er für außerbetriebliche Maßnahmen der Berufsbildung Arbeitnehmer frei oder trägt er die durch die Teilnahme von Arbeitnehmern an solchen Maßnahmen entstehenden 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.

Der Betriebsrat hat ein Beratungsrecht zur Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen.

BetrVG § 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) ...

3. Betriebliche Ausbildungspläne

Der Ausbildungsbetrieb muss nach dem Berufsbildungsgesetz eine sachliche und zeitliche Gliederung für jeden Auszubildenden erstellen.

BBiG § 14 Berufsausbildung

(1) Auszubildende haben

1. dafür zu sorgen, dass den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist, und die Berufsausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann,

...

Fördern mit dem § 98 BetrVG

Fördern mit dem § 97 BetrVG

Pflichten des Arbeitgebers nach § 14 BBiG

Die sachliche und zeitliche Gliederung, also der betriebliche Ausbildungsplan, ist jedem Auszubildenden mit dem Ausbildungsvertrag auszuhändigen.

BBiG § 11 Vertragsniederschrift

(1) Auszubildende haben unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, den wesentlichen Inhalt des Vertrages gemäß Satz 2 schriftlich niederzulegen; die elektronische Form ist ausgeschlossen. In der Niederschrift sind mindestens aufzunehmen

1. Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,

...

Das Vorläufergremium des heutigen Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung, der Bundesausschuss für Berufsbildung, hat hierzu Empfehlungen zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Berufsausbildung herausgegeben (vgl. Anhang, <http://www.bibb.de/de/32327.htm>).⁵

Auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen usw. eingehalten werden. Hierzu gehört es, die Einhaltung des betrieblichen Ausbildungsplanes zu überprüfen. Darüber hinaus hat der Betriebsrat grundsätzlich Mitbestimmungsrechte nach § 98 BetrVG bei der Durchführung von Maßnahmen der Berufsbildung.

BetrVG § 80 Allgemeine Aufgaben

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;

...

(2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten; die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; in diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter ein-

⁵ Auch wenn die Empfehlung aus den 70er Jahren stammt, hat die Intension dieser Empfehlung weiterhin seine Gültigkeit, die Paragraphen stimmen nicht mit dem aktuellen BBiG von 2005 überein, können aber im übertragenen Sinn gesehen werden.

blick zu nehmen. Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.

...

Die Grundlagen der Berufsausbildung sind weitgehend gesetzlich im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und den nach BBiG erlassenen Ausbildungsordnungen geregelt. Die Mitbestimmung bezieht sich somit vor allem auf die Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 98 BetrVG umfasst auch die betrieblichen Versetzungspläne und die an den Versetzungsstellen zu vermittelnden Inhalte. Es ist sinnvoll diese auf Vollständigkeit zu überprüfen. Hierzu muss dem Betriebsrat vom Arbeitgeber die jeweilige Ausbildungsordnung mit Ausbildungsrahmenplan sowie die betriebliche Ausbildungsplanung zur Verfügung gestellt werden. Sind keine betrieblichen Ausbildungspläne vorhanden, so ist darauf hinzuwirken, dass diese erstellt werden. Sie müssen auch den Auszubildenden mit dem Ausbildungsvertrag ausgehändigt werden (§ 11 BBiG). Können Ausbildungsinhalte nicht im Betrieb vermittelt werden, so muss der Arbeitgeber dafür Sorge tragen, dass die Vermittlung außerhalb des Betriebes erfolgt. Die Kosten für die Teilnahme des Auszubildenden an einer solchen außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme hat der Arbeitgeber zu tragen.

4. Ausbildungspersonal

Das Ausbildungspersonal hat in der Berufsausbildung eine Schlüsselrolle. Es ist für die Organisation der Ausbildung und die Vermittlung der Ausbildungsinhalte verantwortlich. Neben der Fachkompetenz muss das Ausbildungspersonal über methodische und pädagogische Kompetenzen verfügen. Dies gilt für AusbilderInnen sowie für die in den Versetzungsstellen mit der Ausbildung Beauftragten. Das BBiG schreibt vor, dass nur, wer fachlich und persönlich geeignet ist, Auszubildende ausbilden darf. Da sich in der Praxis aber meist verschiedene Personen um die Ausbildung kümmern, sollten alle über eine fachliche und persönliche Eignung verfügen.

BBiG § 28 Eignung von Ausbildenden und Ausbildern oder Ausbilderinnen

(1) Auszubildende darf nur einstellen, wer persönlich geeignet ist. Auszubildende darf nur ausbilden, wer persönlich und fachlich geeignet ist.

BBiG und
erlassene
Ausbildungs-
ordnungen

Bildungs-
personal nach
§ 28 BBiG

(2) Wer fachlich nicht geeignet ist oder wer nicht selbst ausbildet, darf Auszubildende nur dann einstellen, wenn er persönlich und fachlich geeignete Ausbilder oder Ausbilderinnen bestellt, die die Ausbildungsinhalte in der Ausbildungsstätte unmittelbar, verantwortlich und in wesentlichem Umfang vermitteln.

(3) Unter der Verantwortung des Ausbilders oder der Ausbilderin kann bei der Berufsausbildung mitwirken, wer selbst nicht Ausbilder oder Ausbilderin ist, aber abweichend von den besonderen Voraussetzungen des § 30 die für die Vermittlung von Ausbildungsinhalten erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt und persönlich geeignet ist.

Eignung des Bildungs- personals

Die persönliche und fachliche Eignung wird in den §§ 29 und 30 BBiG weiter präzisiert. Die persönliche Eignung bezieht sich dabei darauf, dass man nicht gegen das BBiG oder im Zusammenhang erlassene Vorschriften und Bestimmungen (z.B. Ausbildungsordnungen) verstoßen hat und nicht einem Beschäftigungsverbot von Jugendlichen unterliegt (§ 25 Jugendarbeitsschutzgesetz, vorliegen bestimmter Straftaten). Die fachliche Eignung sieht vor, dass die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vorhanden sind. Die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten können durch eine Ausbildung sowie Berufspraxis nachgewiesen werden. Die berufs- und arbeitspädagogische Eignung kann durch den Nachweis einer Prüfung nach der Ausbildereignungsverordnung erbracht werden.

§ 29 BBiG

BBiG § 29 Persönliche Eignung

Persönlich nicht geeignet ist insbesondere, wer

1. Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf oder
2. wiederholt oder schwer gegen dieses Gesetz oder die auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften und Bestimmungen verstoßen hat.

§ 30 BBiG

§ 30 Fachliche Eignung

(1) Fachlich geeignet ist, wer die beruflichen sowie die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt, die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erforderlich sind.

(2) Die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt, wer

1. die Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat,
2. eine anerkannte Prüfung an einer Ausbildungsstätte oder vor einer Prüfungsbehörde oder eine Abschlussprüfung an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Schule in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat oder

3. eine Abschlussprüfung an einer deutschen Hochschule in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat und eine angemessene Zeit in seinem Beruf praktisch tätig gewesen ist.

(3) Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit oder das sonst zuständige Fachministerium kann im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung nach Anhörung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 2 bestimmen, welche Prüfungen für welche Ausbildungsberufe anerkannt werden.

(4) Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit oder das sonst zuständige Fachministerium kann im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung nach Anhörung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, für einzelne Ausbildungsberufe bestimmen, dass abweichend von Absatz 2 die für die fachliche Eignung erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nur besitzt, wer

1. die Voraussetzungen des Absatzes 2 Nr. 2 oder 3 erfüllt und eine angemessene Zeit in seinem Beruf praktisch tätig gewesen ist oder

2. die Voraussetzungen des Absatzes 2 Nr. 3 erfüllt und eine angemessene Zeit in seinem Beruf praktisch tätig gewesen ist oder

3. für die Ausübung eines freien Berufes zugelassen oder in ein öffentliches Amt bestellt ist.

(5) Das Bundesministerium für Bildung und Forschung kann nach Anhörung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, bestimmen, dass der Erwerb berufs- und arbeitspädagogischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten gesondert nachzuweisen ist. Dabei können Inhalt, Umfang und Abschluss der Maßnahmen für den Nachweis geregelt werden.

(6) Die nach Landesrecht zuständige Behörde kann Personen, die die Voraussetzungen des Absatzes 2, 4 oder 5 nicht erfüllen, die fachliche Eignung nach Anhörung der zuständigen Stelle widerruflich zuerkennen.

Für den Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung gibt es die Ausbildereignungsverordnung (AEVO). Alle mit der Ausbildung betrauten Personen, also auch die mit der Ausbildung beauftragten in den Versetzungsstellen, sollten über einen solchen Nachweis verfügen. Die AEVO umfasst die Kompetenz zum selbstständigen Planen,

Mindeststandards: ADA nach der AEVO

Durchführen und Kontrollieren der Berufsausbildung in den Handlungsfeldern:

- Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen,
- Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken,
- Ausbildung durchführen und
- Ausbildung abschließen.

Dass sich Ausbilderinnen und Ausbilder ständig weiterbilden ist wichtig, beispielsweise durch Fachliteratur oder den Besuch von Fachtagungen. Es gibt auch ein, von der IG Metall mit entwickeltes, berufliches Weiterbildungssystem. Aufbauend auf die AEVO folgt die zweite Qualifizierungsstufe „Geprüfte/r Aus- und Weiterbildungspädagoge/in“ und darauf aufbauend die dritte Stufe „Geprüfte/r Berufspädagoge/in“. Informationen gibt es hier: www.profi-bildung.de

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Benennung des Ausbildungspersonals und kann auch eine Abberufung verlangen, wenn die geforderte Eignung nicht vorliegt.

BetrVG § 98 Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen

(1) ...

(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.

...

Alle Benennungen von Ausbildungspersonal müssen deshalb dem Betriebsrat vom Arbeitgeber mitgeteilt werden. Der Betriebsrat prüft diese dann auf die Eignung entsprechend der gesetzlichen Vorgaben und teilt dem Arbeitgeber seine Zustimmung oder Ablehnung mit. Das bezieht sich auch auf die in den einzelnen Abteilungen des Betriebes mit der Ausbildung beauftragten Personen (Ausbildungsbeauftragte).

Die ständige Weiterbildung des Ausbildungspersonals ist auch eine Aufgabe des Betriebsrates. Er achtet mit darauf und fordert vom Arbeitgeber die erforderlichen Informationen an. Der Betriebsrat kann verlangen, dass der Arbeitgeber die Berufsbildungsbedarfe des Ausbildungspersonals ermittelt. Er kann auch eigenständige Vorschläge hierzu unterbreiten. Dem Ausbildungspersonal ist genauso wie allen anderen Beschäftigten eine Teilnahme an Berufsbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.

BetrVG § 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.

5. Bewertungssysteme und Lernzielkontrollbögen

Beurteilungssysteme müssen in einer Betriebsvereinbarung (Beurteilungsgrundsätze) geregelt werden und unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrates.

BetrVG § 94 Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze

(1) Personalfragebogen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Kommt eine Einigung über ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für persönliche Angaben in schriftlichen Arbeitsverträgen, die allgemein für den Betrieb verwendet werden sollen, sowie für die Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze.

Ziel von Beurteilungssystemen ist es, dass AusbilderInnen und Auszubildende einen Überblick über den jeweiligen Ausbildungsstand erhalten. Sie können so Defizite feststellen und gezielte Fördermaßnahmen vereinbaren. Es können aber auch Defizite an den Ausbildungsorten festgestellt werden. Der Betriebsrat sollte im Rahmen der Beurteilungsverfahren beteiligt sein. So kann er einerseits prüfen, ob die Ausbildung dem Ausbildungsplan entspricht und Defizite in den Versetzungsstellen erkennen. Ein Beurteilungssystem ist somit ein wichtiges Element der Qualitätssicherung der Ausbildung.

Was soll nun aber wie beurteilt werden? Objektiv beurteilt werden kann nur was nachprüfbar/feststellbar ist, so beispielsweise die Fachkompetenz. Vieles unterliegt der subjektiven Sichtweise des Beurteilenden wie beispielsweise eine Beurteilung der Zusammenarbeit im Team. Solche Beurteilungsmerkmale sind mit Vorsicht zu genießen.

Personalfragebögen nach § 94 BetrVG

Bewertungs- und Beurteilungsbögen

Ihre Bewertung unterliegt der subjektiven Einschätzung des Beurteilers. Ein optimales Team besteht aus mehreren eigenständigen, völlig unterschiedlichen Personen, von denen jede/r seine/ihre Fähigkeiten einbringt, um zum gemeinsamen Erfolg beizutragen. Einen solchen Prozess zu beurteilen und eine einheitliche Messlatte anzulegen, steht im Widerspruch zur Förderung von sozialen Kompetenzen, stattdessen wird Konkurrenz gefördert.

Noten sind wenig aussagefähig und unterliegen subjektiven Einflüssen. Die Vergabe von Noten hängt von den jeweiligen Erwartungen des Beurteilers ab. Eine schlechte Note gibt dem Auszubildenden keine Information, wo seine Schwächen genau liegen. Das ist anders, wenn genaue Aussagen getroffen werden, welche Lernziele nicht erreicht wurden und welche Förderung vorgenommen wird. Das Argument, dass Noten motivierend wirken, mag zwar auf den ersten Blick plausibel sein, welche Motivation ist hier aber gemeint? Es ist eine Motivation die durch den Vergleich entsteht, also durch Konkurrenz. Im Vordergrund steht dann, mit möglichst vielen guten Noten die „Bestenliste“ anzuführen. Schwächere Auszubildende sind dabei benachteiligt und Demotivation kann die Folge sein. Ein Beurteilungssystem sollte deshalb den Aspekt des Förderns in den Mittelpunkt stellen und jedem Auszubildenden eine individuelle Entwicklung ermöglichen (vgl. Anhang).

Grundlegendes für Beurteilungssysteme

Eckpunkte für ein Beurteilungssystem

Bedeutung für Auszubildende:

- Es findet eine regelmäßige Erfolgskontrolle statt.
- Eventuelle Schwächen werden schnell erkannt und ausgeglichen.
- Das Beurteilungssystem sollte rein fachbezogen sein, d.h. keine Disziplinierungsinstrumente (Verhaltensbeurteilung) beinhalten.

Bedeutung für Ausbilder:

- Einen aktuellen Überblick über den Ausbildungsstand der Auszubildenden haben.
- Einen gleichmäßigen Ausbildungsfortschritt sicherstellen.
- Positive Wirkung für das Verhältnis zwischen **Auszubildendem** und Ausbilder.

Bedeutung für die Ausbildungsleitung:

- Der Ablauf der Ausbildung wird nachvollziehbar.
- Ein ständiger Informationsfluss ist gewährleistet.
- Die Verteilung der Zuständigkeiten (z.B. bei Fördermaßnahmen oder Meinungsverschiedenheiten) ist klarer geregelt.

Bedeutung für den Betriebsrat:

- Informationen zur Einhaltung des Ausbildungsrahmenplans.
- Qualitätssicherung der Ausbildung.

6. Qualitätscheck

Der Betriebsrat ist ein wesentlicher Akteur bei der Qualitätssicherung der Berufsausbildung. Wesentliche Elemente der Qualitätssicherung sind:

- die Anzahl und Qualifikation des Ausbildungspersonals,
- die Ausbildungsausstattung und -organisation, also die erforderliche Einrichtung, Unterlagen und Planung,
- die Ausbildungsdurchführung, also die Gestaltung des Lernprozesses,
- Zeiten zur Vorbereitung auf Prüfungen sicher zu stellen
- und im Anschluss die Auswertung der Prüfungsergebnisse.

Der Betriebsrat hat hier ein weitgehendes Mitbestimmungsrecht. Dies beinhaltet auch, selbst die Initiative zu ergreifen.

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.

...

Im Bildungsausschuss kann die Qualitätssicherung koordiniert und Qualitätskriterien festgelegt werden. Durch regelmäßige Befragungen (Qualitätschecks) der an der Ausbildung Beteiligten können Defizite in der Ausbildung aufgespürt werden. Der Bildungsausschuss kann dann über Maßnahmen mit den Ausbildungsverantwortlichen beraten und Vereinbarungen treffen.

Zur Entwicklung eines gemeinsamen Qualitätsbewusstseins in der betrieblichen Ausbildung sollten alle Akteure am Prozess beteiligt sein. Ausbildungsverantwortliche, Auszubildende, Betriebsrat und JAV müssen Träger des Vorgehens sein, damit die gewünschte Qualitätsentwicklung erreicht wird. Die Steuerung des Vorgehens kann vom betrieblichen Berufsbildungsausschuss übernommen werden. Im Berufsbildungsausschuss des Betriebes (gemeinsam mit den Arbeit-

**Kennzahlen für
Ausbildungs-
qualität**

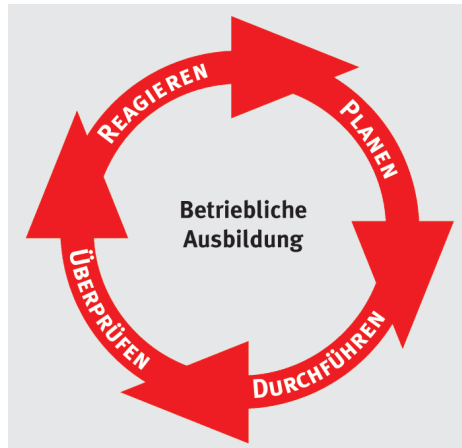
**Verbesserung
der Qualität
mit dem § 98
BetrVG**

geberrn) können der Bildungsausschuss des Betriebsrates und die Ausbildungsleitung die Qualitätssicherungsaktivitäten beraten.

Vier Phasen im KVP

Im Qualitätsmanagement werden vier Phasen des Prozesses der kontinuierlichen Verbesserung beschrieben:

- Planen (Qualitätskriterien und Verfahren der Überprüfung vereinbaren)
- Durchführen (Ausbildung entsprechend der Qualitätskriterien durchführen)
- Überprüfen (Qualitätscheck)
- Reagieren (Ergebnisse des Qualitätschecks werden im betrieblichen Berufsbildungsausschuss ausgewertet und Maßnahmen beraten. Die vereinbarten Maßnahmen werden im neuen Plan aufgenommen und der Kreislauf setzt sich fort: Planen – Durchführen – Überprüfen – Reagieren.)



Qualitätscheck

Ein Qualitätscheck wird von den Akteuren gemeinsam entwickelt. Er soll die handelnden Verantwortlichen dabei unterstützen, ihre Ausbildungspraxis zu reflektieren, Stärken und Defizite festzustellen und Qualitätsverbesserungen auf den Weg zu bringen. Er kann in Form einer regelmäßigen Befragung aller Beteiligten umgesetzt werden oder in Form eines Audits. Bei Letzterem müssten Auditoren benannt und geschult werden, die anhand der Checkliste die betriebliche Ausbildung unter die Lupe nehmen. Beispiel für einen Qualitätscheck:

Datum: _____

Ausbilder/in hauptamtlich nebenamtlich Auszubildender

Ausbildungspersonal

-- nicht erfüllt - eher nicht erfüllt + eher erfüllt ++ erfüllt

Qualitätskriterium	Beurteilung					Bemerkung (z. B. verordnete Maßnahmen)
	--	-	+	++	weiß nicht	
Für alle Ausbildungsabteilungen und -bereiche sind Ausbildungsverantwortliche benannt.						
Die Ausbildungsverantwortlichen haben die Ausbilderzeugungsprüfung absolviert.						
Die Ausbildungsverantwortlichen sind fachlich kompetent und verfügen über einen Berufsabschluss oder eine mindestens zweijährige Berufserfahrung.						
Die Ausbildungsverantwortlichen bilden sich regelmäßig weiter.						
Die Ausbildungsverantwortlichen haben ausreichend Zeit, sich um die Ausbildung zu kümmern.						
Die Ausbildungsverantwortlichen stimmen sich mit Akteuren anderer Lernorte ab (Berufsschule, überbetriebliche Ausbildung).						

7. Übernahme

Für Auslernende bedeutet die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis die Chance Berufspraxis zu sammeln und über ein gesichertes Einkommen zu verfügen. Selbst im Falle einer Befristung verbessern sich die Bedingungen für junge Fachkräfte, sie können bei Bewerbungen erste Berufspraxis nachweisen und erhalten bei Arbeitslosigkeit ein höheres Arbeitslosengeld.

Einen gesetzlichen Anspruch auf Übernahme gibt es nicht. Ausbildungsverträge sind nach §§ 10 und 21 BBiG zeitlich befristete Verträge. Die IG Metall hat deshalb tarifliche Regelungen zur Übernahme von Auszubildenden vereinbart (z.B. Metall- und Elektroindustrie, Eisen- und Stahlindustrie). Überwiegend handelt es sich dabei um eine befristete Übernahme zwischen 12 und 24 Monaten. Teilweise kann diese in Verbindung mit einer beruflichen Weiterbildung auf einen längeren Zeitraum gestreckt werden. Informationen hierüber sind in den einzelnen Tarifgebieten erhältlich. Die Kolleginnen und Kollegen in den IG Metall Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen helfen dabei weiter. Dort wo es keine tariflichen Regelungen gibt, kann eine Betriebsvereinbarung zur Übernahme mit dem Arbeitgeber verhandelt und abgeschlossen werden (vgl. Anhang).

Tarifliche
Regelungen

Rechtzeitig vor dem Ausbildungsende ist es wichtig, dass der Betriebsrat Informationen zur wirtschaftlichen Situation und zur Beschäftigungslage im Betrieb vom Arbeitgeber erhält (Personalplanungsdaten, Überstundenentwicklung, Rationalisierungsmaßnahmen etc.). Der Betriebsrat selbst hat zur Personalplanung nach § 92 BetrVG Beratungs- und Vorschlagsrechte.

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.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für Maßnahmen im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b, insbesondere für die Aufstellung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

BetrVG § 92a Beschäftigungssicherung

(1) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen. Diese können insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, die Qualifizierung der Arbeitnehmer, Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen sowie zum Produktions- und Investitionsprogramm zum Gegenstand haben.

(2) Der Arbeitgeber hat die Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten. Hält der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats für ungeeignet, hat er dies zu begründen; in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern erfolgt die Begründung schriftlich. Zu den Beratungen kann der Arbeitgeber oder der Betriebsrat einen Vertreter der Bundesagentur für Arbeit hinzuziehen.

Damit der Betriebsrat seine Mitbestimmungsrechte wirksam wahrnehmen kann, ist es von Vorteil über Informationen zur betrieblichen Personalplanung zu verfügen:

- Welche Personalbedarfsplanung gibt es?
- In der Personalbedarfsplanung sind Ausfallzeiten zu berücksichtigen, wie beispielsweise Urlaubszeiten, Krankheitszeiten, Freistellungszeiten, Qualifikationszeiten, Einarbeitungszeiten und mehr.

Wird die Quote für solche Ausfallzeiten vom Arbeitgeber zu niedrig angesetzt, führt dieses unweigerlich zu Leistungsverdichtung.

- Wie sieht die Personalentwicklungsplanung aus?
- Ermittlung der notwendigen Qualifikationen der Beschäftigten, Planungen der Qualifizierungsmaßnahmen.
- Welche Personaleinsatzplanung gibt es?
- Ordnet die Fachkräfte entsprechenden Arbeitsplätzen zu.

Für die Durchsetzung der Übernahme Ausgelernter kann das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Durchführung von Mehrarbeit hilfreich sein. Mehrarbeit kann beispielsweise verweigert werden, wenn Ausgebildete übernommen werden.

VI. Weiterbildung

1. Warum berufliche Weiterbildung?

Die berufliche Weiterbildung ist wichtiger denn je. Allerdings wird bereits über viele Jahre für Deutschland in den unterschiedlichsten Untersuchungen konstatiert, dass Deutschland im Vergleich zu anderen Staaten der EU bei der beruflichen Weiterbildung nur im Mittelfeld liegt (Platz 9). Dabei ist die Chance für die Beschäftigten, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, im europäischen Vergleich unterdurchschnittlich (Platz 16) (vgl. Dick Moorall, Berufliche Weiterbildung in Deutschland, 2007).

Zentrale Bedeutung

Für die Beschäftigten ist die berufliche Weiterbildung von zentraler Bedeutung. Denn sie entscheidet mit über den Zugang und Verbleib im Beschäftigungssystem, die Höhe des Einkommens, die Qualität der Arbeitsplätze und -bedingungen sowie die Bewältigung von körperlichen Anforderungen und psychischen Belastungen.

Untersuchungen belegen, dass Bildung die Gefahr arbeitslos zu werden verringert. Dies zeigen die Arbeitslosenquoten nach Berufsabschlüssen: Menschen ohne Berufsabschluss 23,7%, Menschen mit einer beruflichen Ausbildung 7,4% und Hochschulabsolventen 3,5% (2005).

Die Beschäftigungsanteile der jeweiligen Qualifikationsgruppen verdeutlichen die schlechteren Arbeitsmarktchancen von geringqualifizierten Beschäftigten gegenüber hochqualifizierten Beschäftigten. Der Beschäftigungsanteil der Menschen ohne Berufsabschluss ist zwischen 1975 und 2005 von 37% auf 17% gesunken. Der Anteil der Beschäftigten mit beruflichem Bildungsabschluss ist von 56% auf 66% gestiegen und der Anteil an Hochschulabsolventen hat sich mit 17% in diesem Zeitraum mehr als verdoppelt (vgl. Christina Anger u.a., Bildungsrenditen in Deutschland – Einflussfaktoren, politische Optionen und volkswirtschaftliche Effekte, S. 50, 2010).

Bildung hat auch noch weitere Effekte. Mit zunehmender Bildung sinkt nicht nur das Arbeitsplatzrisiko, sondern es steigt auch die Arbeitszufriedenheit. Diese größere Zufriedenheit mit der Arbeit bei einem höheren Qualifikationsniveau ist häufig mit einem höheren Status oder Berufsprestige sowie mit einer höheren Autonomie, etwa mit einer höheren Entscheidungsfreiheit verbunden (vgl. Christina Anger u.a., Bildungsrenditen in Deutschland – Einflussfaktoren, politische Optionen und volkswirtschaftliche Effekte, S. 51/52, 2010). Bildung beeinflusst aber nicht nur das Arbeitsleben, sie beeinflusst auch das soziale

Leben (kulturelle Veranstaltungen, Sport, Politik usw.) und die Gesundheit.

Für die Betriebe und Unternehmen ist die Qualifikation der Beschäftigten entscheidend für ihre Zukunftsfähigkeit. Qualifizierte Beschäftigte mit entsprechenden fachlichen und sozialen Kompetenzen sind dabei notwendig. Wichtig ist, dass die Betriebe innovativ sind. Die Innovationsfähigkeit ist wiederum abhängig von Schnelligkeit, Flexibilität und kunden- und marktgerechtem Agieren. Abläufe, Service und Produktion befinden sich in andauernden Veränderungs- und Anpassungsprozessen, Technologien (also fachliches Wissen) veralten immer schneller durch die vorherrschenden immer kürzeren Innovationszyklen. Das Wissen ist einer beschleunigten Veralterung unterworfen. Dies stellt Beschäftigte wie Unternehmen vor die Anforderung einer kontinuierlichen Aktualisierung des beruflichen Wissens. Innovative Unternehmen, die Arbeitswelt von heute, brauchen Weiterbildung, um dieser Dynamik gerecht zu werden. Von den Beschäftigten wird gefordert, dass sie jederzeit veränderungsbereit und kreativ sind, Verantwortung übernehmen, problemlösungsorientiert und selbstständig arbeiten können. Dabei sind Lernen und Veränderung, die berufliche Weiterentwicklung, Förderung von Kompetenzentwicklung Bestandteile innovativer Arbeitsprozesse. Dies steigert die Motivation und Innovationsfähigkeit der Beschäftigten und sichert den langfristigen Erhalt der Unternehmen.

Obgleich Bildung und berufliche Weiterbildung für die Beschäftigten und die Unternehmen so zentral ist, sind die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung entsprechend dem Bildungs- und Ausbildungsniveau sehr unterschiedlich. Mit geringer beruflicher Qualifikation sinkt die Teilnahme, nur 11 % der Beschäftigten ohne Berufsausbildung nehmen an beruflicher Weiterbildung teil, während es bei Hochschulabsolventen 44% sind. Nur 13% der un- und angelernten Beschäftigten gegenüber 45% bis 47% der qualifizierten bzw. leitenden Angestellten. Häufig stehen mehrere „negative“ Merkmale in Verbindung mit dem Bildungsniveau und der Weiterbildungsteilnahme: Migranten, prekär Beschäftigte, Mütter und Beschäftigte in wenig innovativen Betrieben (Betriebe mit einfachen und kostengünstigen Produkten und Betriebe mit keinen Produktneuentwicklungen). Sie nehmen weniger an Weiterbildung teil als der Durchschnitt. Auch die älteren Beschäftigten nehmen weniger an Weiterbildung teil. Allerdings ist Alter allein kein Erklärungsmerkmal für die Weiterbildungsteilnahme: „Bei den gut Qualifizierten steigt die Teilnahme an Weiterbildung sogar ab dem 50. Lebensjahr. Es sind wiederum die gering qualifizierten Älteren, die von Weiterbildung ausgeschlossen sind (Gerhard Bosch, MiTTAB 4/2002, S. 583).

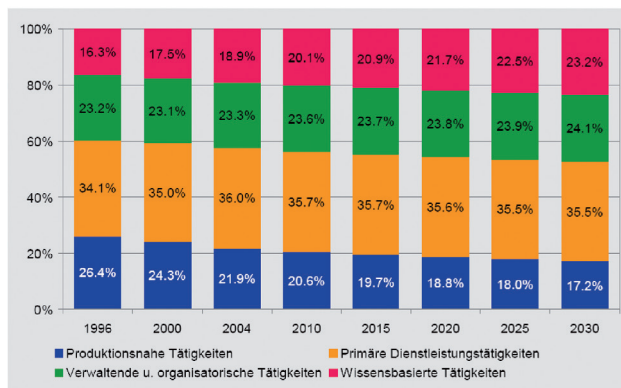
Allerorten wird von Wissenschaftlern wie Arbeitgebern und ihren Verbänden ein zukünftiger Fachkräftemangel befürchtet. Die Arbeitswelt unterliegt einem Strukturwandel.

Zukunfts-
fähigkeit

Teilnahme-
quoten

Auf dem Weg in die Wissensgesellschaft

Anteil der Erwerbstätigen in den verschiedenen Tätigkeitsgruppen, 1996-2030



© Prognos AG

Fachkräfte

Dabei reduzieren sich einerseits die Beschäftigungsmöglichkeiten von geringqualifizierten Beschäftigten und wird andererseits eine Fachkräftelücke vor allem bei Akademikern erwartet. Es wird prognostiziert, dass bis 2015 rund 11% der Stellen für Ingenieure und Naturwissenschaftler nicht besetzt werden können (vgl. Arbeitslandschaft 2030, Studie Prognos, Kurzfassung, 2008, S. 9). Bereits im Jahr 2008 wurde eine Fachkräftelücke vor allem in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) von über 140.000 fehlenden Hochqualifizierten festgestellt. Aufgrund der demografischen Entwicklung wird ein erhöhter Bedarf an qualifizierten Fachkräften erwartet. Für die Fachkräftenachfrage werden, je nach Annahme der Szenariorechnungen in den MINT-Bereichen, im Jahr 2020 zwischen 200.000 und mehr als 400.000 Akademiker fehlen (vgl. Christina Anger u.a., Bildungsrenditen in Deutschland – Einflussfaktoren, politische Optionen und volkswirtschaftliche Effekte, S. 13, 2010).

Der Wandel der Arbeitswelt, die demografischen Entwicklungen sowie die Benachteiligung der genannten Beschäftigtengruppen erfordern, dass die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung gesteigert wird, damit die Beschäftigten (auch Leiharbeitnehmer) den Wandel und die Anforderungen dauerhaft bewältigen können und auch Arbeitslose wieder einen Einstieg finden.

2. Bedarfsanalyse

Bildungsbedarfsanalyse

Für eine systematische und nachhaltige betriebliche Weiterbildung ist die Bildungsbedarfsanalyse ein wichtiger Baustein. Sie liefert Erkenntnisse über wichtige und notwendige Qualifizierungsmaßnahmen. Damit

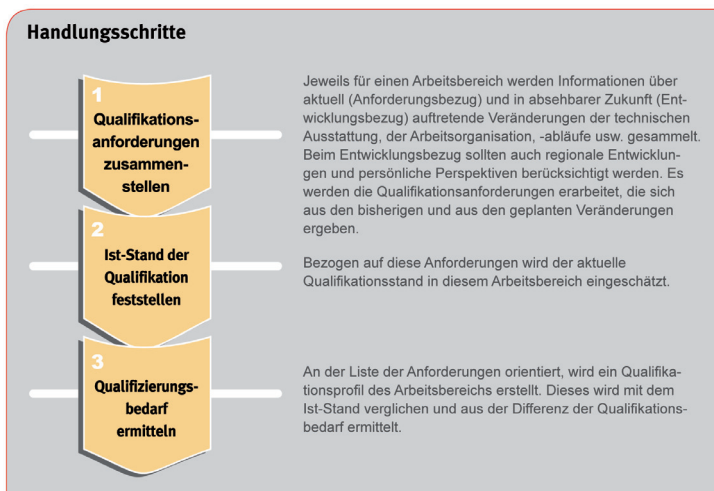
können Unternehmen und Betriebe frühzeitig ihr Personal planen und Personalentwicklungs- sowie die entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen durchführen. Neue und andere Technologien, veränderte Anforderungen an Wissen, Produkte und Organisationsstrukturen erfordern, dass die Beschäftigten auch über die notwendigen Qualifikationen verfügen, um diese Veränderungen bewältigen zu können und auch um innovativ und kreativ auf die Veränderungen reagieren zu können. Innovative Unternehmen wissen um diese Voraussetzung und Notwendigkeit. Die Bedeutung qualifizierter Fach- und Führungskräfte auch für die Wettbewerbsfähigkeit ist zentral. Die Weiterbildung ist für die Unternehmen kein Selbstzweck, sondern eine entscheidende Grundlage für dauerhaft marktfähige Produkte zum Erhalt des Unternehmens und somit für die Betriebsräte ein zentrales Handlungsfeld, da es hier um die dauerhafte Sicherung der Arbeitsplätze geht.

Personalentwicklung ist jedoch wenig effektiv, wenn sie nicht auf einer fundierten Analyse basiert. Dabei ist vor allem wichtig, dass diese nicht nur für bestimmte Beschäftigtengruppen durchgeführt wird, sondern dass eine systematische Bildungsbedarfsanalyse für alle Beschäftigten durchgeführt wird. Auch dies ist aktuell eine Schwachstelle der betrieblichen Weiterbildung.

Es gibt verschiedene Methoden der Bildungsbedarfsermittlung. Bei der Ermittlung des Bedarfs geht es um einen Vergleich zwischen aktuellen und zukünftig notwendigen Qualifikationen (Soll) und dem derzeitigen Bestand an Qualifikationen (Ist) der Beschäftigten. Dies kann zum einen abgeleitet werden aus betrieblichen Veränderungen und Anforderungen (Marktentwicklung oder strategische Unternehmensentscheidungen) oder/und aus individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten bzw. Anforderungen an die Beschäftigten.

Personal-
entwicklungs-
planung

Methoden zur
Bedarfs-
ermittlung



Einbezug der Beschäftigten

Um einen Soll-Zustand zu definieren, müssen die aktuellen und zukünftigen Anforderungen und Ziele des Unternehmens bekannt sein. Bei der Bedarfsermittlung ist es wichtig, dass alle Beschäftigungsgruppen einbezogen werden. Nicht nur, dass damit eine systematische Analyse erfolgt, steigt auch der Erfolg (die qualitative Aussagekraft) bei der Auswertung der Analyse selbst. Die Basis der Ermittlung ist breiter und die Beschäftigten sind einbezogen. Sie wissen häufig am besten was notwendig ist. Neben der Ableitung zukünftiger Qualifikationsanforderungen aus den Unternehmenszielen ist es deshalb auch wichtig, die Beschäftigten nach ihrer Einschätzung zu fragen (s. auch Kapitel VI). Dies ist ein wechselseitiger Prozess. Die Beschäftigten sollen über die jeweiligen Ziele, die möglichst auf Bereichs- und Abteilungsziele runtergebrochen werden, informiert werden und auch entsprechend dieser Ziele notwendige Maßnahmen formulieren können. Darüber hinaus ist es aber auch wichtig, dass sie eigene Bedürfnisse hinsichtlich ihrer Qualifikation und Personalentwicklung einbringen können. Dafür müssen sie aber auch in die Lage gesetzt werden, also qualifiziert/eingewiesen werden.

Der Prozess der Bedarfsermittlung ist ein sensibles Thema. Zum einen ist es dabei wichtig, dass die Beschäftigten den Grund kennen, zum anderen, dass keine Ängste aufgrund dessen entstehen. Veränderungen lösen oftmals Ängste aus. Möglichst viele Fakten und eine große Transparenz können dabei helfen. Aber grundsätzlich kann auch die Frage, ob neue oder andere Qualifikationen wichtig sein können, ob es einen Bedarf gibt, Ängste auslösen. Beschäftigte, die über geringe oder keine formale Qualifikationen verfügen, die lernungsgewohnt sind, für die Lernen mit negativen Erfahrungen verbunden ist, haben auch Angst hier Bedarfe zu formulieren. Bedarf kann ja auch heißen, dass sie etwas nicht können und wenn sie etwas nicht können, dann könnte der Arbeitsplatz in Gefahr sein. Vertrauensbildende Maßnahmen sowie auch gegebenenfalls spezielle Maßnahmen bei der Bedarfsermittlung sind deshalb notwendig und wichtig (vgl. auch Kapitel zum Qualifizierungsgespräch).

Einbezug Betriebsrat

Wichtig ist, dass bei der Bedarfsermittlung der Betriebsrat einbezogen wird. Jede Ermittlung, jeder Fragebogen der Informationen über Personen erhebt, ist mitbestimmungspflichtig und bedarf der Zustimmung des Betriebsrates (BetrVG § 94). Auch hat jede/jeder einzelne Beschäftigte das Recht über betriebliche Angelegenheiten, die seine Person betreffen, gehört zu werden. Die Beschäftigten sind berechtigt zu Maßnahmen des Arbeitgebers Stellung zu nehmen sowie Vorschläge für die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs zu machen (BetrVG § 82 Abs. 1). Hinsichtlich der Möglichkeiten ihrer beruflichen Entwicklung, und dies beinhaltet häufig in der Konsequenz auch Fragen der Qualifizierung, haben Beschäftigte das Recht, den Arbeitgeber aufzufordern, diese zu erörtern. Hierzu können die Beschäftigten den Betriebsrat hinzuziehen (BetrVG § 82 Abs. 2).

Entscheidung für bestimmte Erhebungsmethoden und -verfahren

Es gibt einige Instrumente zur Analyse des Qualifikationsbedarfs, die jeweils mit verschiedenen Vor- und Nachteilen verbunden sind. Die Auswahl eines Instruments ist abhängig von der jeweiligen Situation und welcher Zielsetzung das Verfahren gerecht werden soll sowie dem Qualifikationsniveau der Beschäftigtengruppe selbst.

Bei der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs ist darauf zu achten, dass

- nur die für den Zweck notwendigen Informationen gesammelt werden.
- die Aussagen belegbar und nachprüfbar sind.
- die gewonnen Aussagen nicht als Urteil, sondern als Hilfe für die weitere Entwicklung gewonnen werden.
- die persönliche Integrität des Einzelnen dabei geachtet wird.

Auswertung von Dokumenten

Die Auswertung von Dokumenten kann als sinnvolle Ergänzung eingesetzt werden. Sie liefert Hinweise, ist allein aber nicht abschließend aussagekräftig.

Mögliche Dokumente können dabei sein:

- Arbeitsplatzbeschreibungen
- Arbeitsanweisungen
- Betriebliche Qualifikationsmatrix
- Prozesspläne (zum Beispiel aus einem QM-Handbuch)
- Führungsrichtlinien
- Auswertung von Fachzeitschriften und branchenspezifischen Internetportalen
- Analyse von Programmen und Angeboten vergleichbarer Betriebe
- Analyse von Gesetzen, Verordnungen und behördlichen Auflagen
- Analysen von Stellenanzeigen und den darin enthaltenen Qualifikationsanforderungen
- Interessen- und Positionsanalysen: Auswertung von Programmen und Stellungnahmen wichtiger Interessenvertreter
- Berufsbezogene Anforderungsanalysen
- Empirische Studien und Forschungs- und Trendberichte
- Arbeitsmarktmonitoring; betrieblich und regional angebotene Bildungsgänge
- Aus- und Weiterbildungsordnungen
- usw.

(vgl. C. Schiersmann, Bildungsbedarfsanalyse – ein Instrument für Lernförderer, ComPr)

Dokumente
zur Bedarfs-
ermittlung

Beobachtungen

Beobachtungsverfahren können im Rahmen von Arbeitsproben, in der Beobachtung von realen Arbeitsabläufen oder im Rahmen von Assessment Centern oder ähnlichen Beurteilungsverfahren erfolgen. Das Mitbestimmungsrecht nach BetrVG § 94 des Betriebsrates ist zu beachten. Dieses Verfahren ist sehr aufwendig und setzt die Beobachteten unter starken Druck.

Kommunikationsorientierte Verfahren

Wie bereits eingangs dargestellt, sind Verfahren, die auch die Beschäftigten selbst aktiv einbeziehen und beteiligen, zu befürworten. Dies auch deshalb, weil sie „für den Ansatz einer systematischen Bildungsbedarfsanalyse am besten geeignet“ erscheinen (vgl. C. Schiersmann, Bildungsbedarfsanalyse – ein Instrument für Lernförderer, ComPr).

Zu diesen Verfahren zählen:

- Schriftliche Befragung der Beschäftigten
- Qualifizierungsgespräche
- Interviews mit (bestimmten) Beschäftigten (vor allem auch in Schlüsselpositionen, Spezialisten)
- Workshops (mit Beschäftigten und Spezialisten)

3. Tarifvertrag Qualifizierung und Feststellung des Qualifikationsbedarfs

Die IG Metall hat in den Jahren 2001 und 2006 Tarifverträge zur Qualifizierung abgeschlossen, die auch die Feststellung des Qualifizierungsbedarfs beinhalten. Diese Tarifverträge gelten für alle Betriebe der Metall- und Elektroindustrie, teilweise gibt es auch noch ähnliche Vereinbarungen in anderen Branchen. Sie unterscheiden sich jedoch in der Vorgehensweise. Im Folgenden wird der Vertragstext zur Bedarfsermittlung der Tarifverträge aus 2006, die für alle Tarifgebiete – außer Baden-Württemberg – gelten, dargestellt.

TVQ § 3 *Tarifvertrag zur Qualifizierung § 3*

Feststellung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs

Der Arbeitgeber unterrichtet den Betriebsrat gemäß §§ 90 ff. BetrVG über die Planung von technischen Anlagen, die Änderung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder deren Neueinführung oder die Änderung von Arbeitsplätzen rechtzeitig unter Vorlage der erforderli-

chen Unterlagen. Der Betriebsrat kann hierbei eigene Vorschläge gem. § 92 a BetrVG einbringen.

Auf der Grundlage der geplanten und erwarteten Veränderungen des Betriebes ist der künftige betriebliche Qualifikationsbedarf vom Arbeitgeber festzustellen und mit dem Betriebsrat zu beraten.

Bei diesen Beratungen sind gemäß § 92 BetrVG anhand des gegenwärtigen und des künftigen Personalbedarfs Maßnahmen der Qualifizierung darzustellen und der Betriebsrat anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung von Maßnahmen und ihre Durchführung machen.

Zu diesen Beratungen können die Betriebsparteien im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Sachverständige hinzuziehen.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben dabei auch die Belange älterer Beschäftigter, Teilzeitbeschäftigter und von Beschäftigten mit Familienpflichten sowie nach Möglichkeit und Notwendigkeit an- und ungelerner Beschäftigter zu berücksichtigen.

Falls aufgrund von geplanten oder durchgeführten Maßnahmen des Arbeitgebers sich Tätigkeiten der betroffenen Beschäftigten ändern und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, hat der Betriebsrat bei der Einführung von Qualifizierungsmaßnahmen gem. § 97 Abs. 2 BetrVG mitzubestimmen.

Der Prozess zur Ermittlung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs wird durch betriebliche Veränderungen ausgelöst. Bezugnehmend auf die Rechte des Betriebsrates in den §§ 90 ff. des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über Planungen zu unterrichten. Diese können technische, organisatorische oder methodische Veränderungen beinhalten. Sie können sich auf Maschinen, Arbeitsverfahren, bauliche Begebenheiten etc. beziehen. In welchem Umfang und wie detailliert die Unterrichtung des Betriebsrates erfolgt, führt häufig zu Konflikten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Ebenso die Frage, wie „rechtzeitig“ die Information zu erfolgen hat.

Die Bezugnahme des Tarifvertrages auf die jeweiligen betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen unterstützt die tarifvertragliche Vereinbarung, konkretisiert sie und fördert eine verbindlichere Umsetzung. Der Tarifvertrag selbst beschreibt notwendige Prozessschritte betrieblicher Weiterbildung und nutzt dabei bestehende gesetzliche Regelungen, die Unterrichtungs-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte beinhalten.

Beraten

Sachverständige

Betriebliche Veränderungen

Er unterstreicht und verstärkt die betriebsverfassungsrechtlichen Rechte des Betriebsrates, indem er die entsprechenden Regelungen für die Umsetzung hinzuzieht und als Basis benennt. Insbesondere § 91 BetrVG hebt die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates im Falle von Veränderungen der Arbeitsbedingungen hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitsplätze hervor und benennt die Bereiche, in denen Maßnahmen zur Verbesserung oder Milderung ergriffen werden können. § 92 BetrVG konkretisiert die Frage der Personalplanung und den Personalbedarf, den der Arbeitgeber darzustellen hat. Der Tarifvertrag und das Betriebsverfassungsgesetz unterstützen die Förderung bzw. Gleichstellung der Beschäftigten.

Planungen

Die Planungen hat der Arbeitgeber anhand entsprechender Unterlagen so rechtzeitig darzustellen, dass der Betriebsrat auch von seinem Recht Gebrauch machen kann, eigene Vorschläge nach BetrVG § 92a zur Beschäftigungssicherung einbringen zu können.

Denn der Einbezug und Verweis im Tarifvertrag Qualifizierung auf § 92a Beschäftigungssicherung hebt den Stellenwert der Beschäftigungssicherung auch im Zusammenhang mit der Ermittlung des Qualifikationsbedarfs hervor. Der Arbeitgeber muss sich mit den Vorschlägen des Betriebsrates auseinandersetzen. Sollte er anderer Meinung sein, den Vorschlägen nicht zustimmen, so hat er dies zu begründen.

Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, bei den Beratungen der Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung Vertreter der Arbeitsagenturen oder ansässigen gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen (Bsp. bfw) hinzuzuziehen. Diese Möglichkeit sollte auch hinsichtlich notwendiger möglicher Qualifizierungsmaßnahmen genutzt werden. Vertreter der Arbeitsagenturen können bei der Formulierung notwendigen Weiterbildungsbedarfs unterstützen. Sie verfügen über Kenntnisse des örtlichen und ggf. regionalen Weiterbildungsmarktes bzw. -angebotes. Ihr Sachverstand sollte vor allem in Fragen der Beschäftigungssicherung einbezogen werden.

Qualifizierungsbedarf

Auf der Basis und im Rahmen der Darstellung der betrieblichen Veränderungen sind die Auswirkungen auf die Beschäftigten, der künftige betriebliche Qualifizierungsbedarf vom Arbeitgeber festzustellen und mit dem Betriebsrat zu beraten.

Die Anforderung aus dem Tarifvertrag lautet, dass auf der Grundlage der geplanten und erwarteten Veränderungen des Betriebes der künftige Qualifikationsbedarf vom Arbeitgeber festzustellen und mit dem Betriebsrat zu beraten ist.

Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge machen. Dabei kann er zur Mobilisierung und Aktivierung im Betrieb Befragungen der Beschäftigten durchführen. Dies kann beispielweise durch Selbstbefragungen der Beschäftigten (Selbstchecks) erfolgen, um so den Ist-

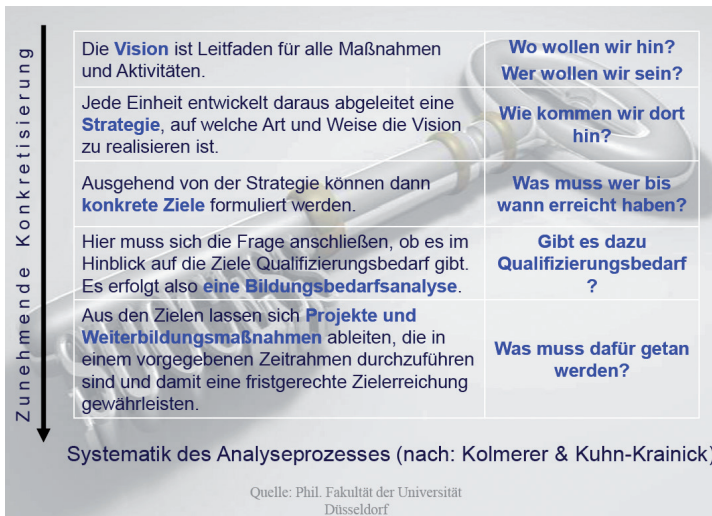
Stand der vorhandenen Qualifikationen und die Qualifikationsbedarfe als Betriebsrat zu ermitteln.

Gibt es unterschiedliche Meinungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, ob betriebliche Veränderungen erfolgt sind bzw. welche Auswirkungen diese auf die Beschäftigten und den zukünftigen Qualifikationsbedarf haben, kann ein Workshop z.B. mit der Entwicklungsabteilung, dem Vertrieb oder anderen Schlüsselpositionen im Betrieb aufschlussreich sein. Bei nicht lösbaren Auseinandersetzungen muss eine Einigungsstelle angerufen werden.

Empfehlung

Es empfiehlt sich, dass die Erfassung des zukünftigen Qualifikationsbedarfs im Rahmen mittelfristiger bzw. strategischer Unternehmensplanungen erfolgt. Abgeleitet aus den Unternehmenszielen ist der Personalbedarf und sind die notwendigen Qualifikationsanforderungen durch den Arbeitgeber festzustellen, die für die Umsetzung und Zielerreichung notwendig sind.

Unternehmens-
planung



Diese Ziele sind auf Abteilungen und Kostenstellen herunter zu brechen und auf die zukünftigen Qualifikations- und Qualifizierungsanforderungen der Beschäftigten zu beziehen. Meist werden die direkten Vorgesetzten mit der Aufgabe betraut, den Personal- und Qualifikationsbedarf zu benennen. Häufig wird von einem Soll/Ist-Vergleich ausgegangen. Dabei gelangt man zum Soll-Qualifikationsbedarf, der sich auf Abteilungen, Arbeitsplätze, -abläufe, -verfahren, Produkte und Service bezieht, durch Arbeitsplatzanalysen und (zukünftige) Anforderungsprofile. Der Ist-Qualifikationsbedarf, der sich auf die Beschäftig-

ten bezieht, wird ermittelt durch Mitarbeitergespräche/Qualifizierungsgespräche und Qualifikationspotenziale.

Einbezug von Sachverständigen

Der Betriebsrat kann Sachverständige hinzuziehen. Die gesetzlichen Möglichkeiten werden ausdrücklich betont. Es empfiehlt sich sowohl betriebliche als auch externe Sachverständige einzubeziehen. Diese können bei der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs und der Suche und Festlegung von notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen. Die gesetzlichen Bestimmungen hierzu sind im BetrVG § 80 Absatz 2 und 3 geregelt.

Unterstützung

Da im Tarifvertrag für die Umsetzung keine weiteren Unterstützungsstrukturen vorgesehen sind, sollte diese Möglichkeit umfassend genutzt werden. Oftmals ist sachkundige Unterstützung notwendig, beispielsweise bei Fragen

- nach geeigneten Instrumenten für die Personalbedarfs- und Qualifizierungsbedarfsermittlung.
- zur Qualifizierung von Führungskräften für die Durchführung der Qualifizierungsgespräche.
- der Formulierung und Identifizierung von geeigneten Qualifizierungsmaßnahmen.
- nach geeigneten Trainern, Weiterbildungsträgern und -angeboten oder auch finanziellen Fördermöglichkeiten.
- nach Instrumenten für das Controlling und die Dokumentation der Weiterbildungsmaßnahmen.

Besondere Förderung bestimmter Beschäftigtengruppen

Die Tarifvertragsparteien haben die Förderung von Beschäftigtengruppen, die einen erschwerten Zugang zur betrieblichen Weiterbildung haben, besonders hervorgehoben. Die Belange älterer Beschäftigter, Teilzeitbeschäftigter, Beschäftigter mit Familienpflichten sowie an- und ungelerner Beschäftigter sind zu berücksichtigen. Bei der betrieblichen Umsetzung bietet es sich deshalb an, diese Gruppen immer wieder gesondert zu thematisieren. An- und Ungelernte Beschäftigte sollten durch gezielte Bildungsplanung (Versetzen und Kurzlehrgänge) an eine Facharbeiterprüfung herangeführt werden. Diese Maßnahmen werden aktuell durch den demografischen Wandel immer notwendiger. Des Weiteren wird hier das Ziel verfolgt, den sozialen Status der Beschäftigtengruppe dauerhaft zu sichern. Das Berufsbildungsgesetz sieht hier explizit vor, dass Beschäftigte die das Eineinhalbfache der Ausbildungszeit in einem bestimmten Beruf gearbeitet haben hier zur Prüfung in der jeweiligen Kammer (IHK/HWK) zuzulassen sind (BBiG § 45 Absatz 2).

Gerade bei der Bedarfsermittlung für die Qualifizierungsmaßnahmen muss die Förderung jener Gruppen eine zentrale Zielsetzung sein.

Vorgehen bei der Bildungsbedarfsanalyse

Es empfiehlt sich, das Verfahren und die notwendigen Daten für die Bildungsbedarfsanalyse in einer Betriebsvereinbarung zu regeln (siehe Anhang). Die Analyse ist mindestens jährlich und so rechtzeitig durchzuführen, dass notwendige Qualifizierungsmaßnahmen in die Budgetplanung einfließen können.

Fragen

Ermittlung des Personal- und Qualifikationsbedarfs

Mögliche Fragen des Betriebsrates:

Welches Personal braucht der Betrieb heute und morgen, um seine jeweiligen Ziele zu erfüllen?

- Anzahl, nach Qualifikationsgruppen spezifiziert
- Verfügbare und fehlende Qualifikationen
- Geplante Einstellungen (oder Abbaumaßnahmen)
- Personelle Folgen von Aus- und Eingliederungen, Leiharbeit, Fremdvergabe eigener Arbeiten

Welche Gruppen und Personen kommen für Entwicklungsprozesse in Frage?

- In Frage kommender Personenkreis und Gruppen
- Analyse und Bewertung der objektiven und individuellen Voraussetzungen für Entwicklungskonzepte und -maßnahmen

Welche Daten sind verfügbar über die Qualifikationen und Kompetenzen des betroffenen Personals im Vergleich zu künftigen Anforderungen?

- Personaldaten auf Karteien, DV, Personalinformationssystemen, Daten über künftige Anforderungen
- Ergebnisse von Beurteilungen, Zielvereinbarungen sowie Mitarbeiter- und Qualifizierungsgesprächen

Bedarfs-
ermittlung
durch den
Betriebsrat

Welche Maßnahmen und welche Organisation von Arbeitsprozessen sind – entwicklungsbedingt – nötig (intern, extern)?

- Vergleich vorhandener und geforderter Qualifikationen und Kompetenzen mit erwarteten
- Aus den Optionen für die Personalentwicklung wählen

Wie sind Kosten und erwartete Ergebnisse finanziell, an Innovationen und an Know-how-Gewinn zu veranschlagen?

- Kosten- und Nutzenanalysen sowie -bewertungen heranziehen
- Zu erwartende Verbesserungen der Kompetenzen für Innovationsfähigkeit und Flexibilität abschätzen

Wie, wann und wo sind solche Maßnahmen zu organisieren?

- Personal, Zeitrahmen, Ressourcen und Organisation planen

Wie kann auf rasche Änderungen im Umfeld und auf den Märkten reagiert werden?

- Entwicklung, Einsatz und Nutzung von Frühwarnsystemen
- Ausarbeiten von Alternativen für optimale und pessimistische Szenarien der Personalplanung in allen Bereichen
- Prüfen und gegebenenfalls Entwickeln sowie Anwenden von Formen lernender Organisationen in den eigenen Strukturen

Welche Personen oder Organisationen sollen mit der Umsetzung der Personalentwicklung betraut werden?

- Auswahl, Vergleich und Bewertung interner und externer Personen oder Organisationen für diese Aufgaben

Wie sollen die Erfolge kontrolliert werden?

- Klären der Vorgehensweisen, der Verantwortlichkeiten und zuständigen Personen im betrieblichen Bildungs- oder Personalcontrolling

Vgl. Fritz-Jürgen Kador, Hans Pornschlegel unter Mitarbeit von Hans-Joachim Kempe und Tobias Kador: Personalplanung - Grundlage eines systematischen Personalmanagements, Eine Handlungsanleitung für die Betriebspraxis, RKW, Eschborn, S. 132 f., 2004

3. Qualifizierungsgespräche

Die Durchführung von Qualifizierungsgesprächen ist für die berufliche Weiterbildung ein wichtiges Instrument. In die Bedarfsermittlung notwendiger Qualifizierungsmaßnahmen sollten die Beschäftigten entsprechend einbezogen werden. Die Tarifverträge zur Qualifizierung sehen jeweils die Durchführung von Qualifizierungsgesprächen vor.

Bei der Durchführung von Qualifizierungsgesprächen kommt es auf die Unternehmenskultur und die jeweilige Qualifikationsgruppe an, wie offen Beschäftigte auf die Einführung und Durchführung der Gespräche reagieren. Wie bereits geschildert, können gerade geringqualifizierte Beschäftigte ggf. Ängste vor Qualifizierungsgesprächen haben. Da diese Beschäftigtengruppen häufig auch „lernungewohnte“ Beschäftigtengruppen sind, können sie auch teilweise Angst vor einer Qualifizierung haben. Für diese Beschäftigtengruppen sind u.U. gesonderte Maßnahmen zu ergreifen. Beispielsweise können Gruppengespräche förderlich sein oder anonyme Befragungen, die im Vorfeld stattfinden oder ggf. führt der Betriebsrat die Gespräche mit diesen Beschäftigten und nicht die Vorgesetzten. Es sind geschützte Räume zu schaffen und es ist sensibel auf die Situation einzugehen.

Die Tarifverträge zur Qualifizierung beinhalten die Durchführung von Qualifizierungsgesprächen. In Baden-Württemberg sind diese zentral für die Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs (vgl. im Anhang Gegenüberstellung der Tarifverträge im § 3).

Tarifvertrag zur Qualifizierung Nordrhein-Westfalen § 4

Individuelle Qualifizierungsgespräche

Auf der Grundlage des gemäß § 3 festgestellten betrieblichen Qualifizierungsbedarfs vereinbaren die Betriebsparteien regelmäßige oder Anlass bezogene Gespräche der Beschäftigten mit dem Arbeitgeber. Wird betrieblich nichts anderes geregelt, sind die Gespräche jährlich zu führen.

Diese Gespräche können auch als Gruppengespräche durchgeführt werden. Sie können auch im Rahmen anderer Personalgespräche (z. B. im Rahmen der Leistungsbeurteilung oder Zielvereinbarung) geführt werden.

In dem Qualifizierungsgespräch wird zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber gemeinsam festgestellt, welcher konkrete, individuelle Qualifizierungsbedarf besteht.

Soweit ein individueller Qualifizierungsbedarf besteht, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart. Hierzu kön-

Gespräche
nach TVQ § 4

nen die Beschäftigten Vorschläge machen. Zur Vereinbarung der Qualifizierungsmaßnahmen gehört ggf. auch die Festlegung von Prioritäten zwischen notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen.

Der Beschäftigte kann bei der Erörterung ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen.

Wird zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber kein Einvernehmen über den Qualifizierungsbedarf und/oder die daraus resultierenden notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen erzielt, gelten § 6 und § 7 Nr. 1.

Steht fest, dass Beschäftigte in der gesetzlichen Elternzeit und in Kindererziehungszeiten zu einem bestimmten Zeitpunkt in den Betrieb zurückkehren, wird auch mit ihnen ein solches Gespräch vereinbart. Eine evtl. daraus resultierende Maßnahme soll nach Möglichkeit vor Rückkehr durchgeführt werden.

TVQ § 3.1

Tarifvertrag Qualifizierung Baden-Württemberg § 3

Vereinbarung und Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen

3.1 Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Arbeitgeber, in dem gemeinsam festgestellt wird, ob ein Qualifizierungsbedarf besteht. Soweit ein Qualifizierungsbedarf besteht, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart. Hierzu können die Beschäftigten Vorschläge machen. Zur Vereinbarung der Qualifikationsmaßnahmen gehört ggf. auch die Festlegung von Prioritäten zwischen notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch durchgeführt werden. Einzelheiten des Verfahrens können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Wird nichts anderes geregelt ist das Gespräch jährlich zu führen.

Steht fest, dass Beschäftigte in der gesetzlichen Elternzeit und in Kindererziehungszeiten (§ 13.4 MTV) zu einem bestimmten Zeitpunkt in den Betrieb zurückkehren, haben auch sie den Anspruch auf ein solches Gespräch. Eine eventuell daraus resultierende Maßnahme soll nach Möglichkeit vor Rückkehr durchgeführt werden.

Soweit erforderlich, wird im Rahmen der Gespräche bei älteren Beschäftigten besonders auf deren Basiswissen im eigenen Aufgabengebiet eingegangen. Ziel ist, deren Qualifikation auf dem jeweils erforderlichen Stand für ihre Aufgabenerledigung zu halten. Wird zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber kein Einvernehmen über den Qualifizierungsbedarf und/oder die daraus resultierenden notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen erzielt, gilt § 4.

Darüber hinaus können Vorgesetzte, Beschäftigte oder Betriebsrat Qualifikationsmaßnahmen vorschlagen, wenn kurzfristig hierfür Bedarf besteht.

...

Die Durchführung von Qualifizierungsgesprächen und das Verfahren sollte in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Beispielsweise könnten folgende Inhalte auf der Basis der Tarifverträge, die 2006 abgeschlossen wurden, vereinbart werden:

Verfahren zum Qualifizierungsgespräch

Mindestens jährlich sollten regelmäßige oder Anlass bezogene Gespräche der Beschäftigten mit dem Arbeitgeber zum Qualifizierungsbedarf stattfinden.

Für neu eintretende Beschäftigte sollte erstmalig nach Ablauf der Probezeit ein Qualifizierungsgespräch geführt werden. Der Personalabteilung obliegt die Terminüberwachung. Sie fordert die verantwortlichen Vorgesetzten jeweils rechtzeitig auf, die Qualifizierungsgespräche zu führen.

In dem Qualifizierungsgespräch wird zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber gemeinsam festgestellt, welcher konkrete individuelle Qualifizierungsbedarf besteht.

In der Regel wird das Qualifizierungsgespräch zwischen direktem Vorgesetzten und Beschäftigtem geführt. Bei Projektarbeit wird das Gespräch durch den disziplinarischen und den fachlichen Vorgesetzten gemeinsam mit dem Beschäftigten geführt. Bei Gruppenarbeit führt der direkte Vorgesetzte ein Qualifizierungsgespräch mit allen Gruppenmitgliedern gemeinsam. Ergänzend wird auf Antrag des Beschäftigten auch ein Einzelgespräch geführt.

Das Qualifizierungsgespräch sollte mindestens 30 Minuten dauern und wird nicht mit anderen Personalgesprächen, Mitarbeitergesprächen verbunden.

Grundsätzlich können die Qualifizierungsgespräche auch als Gruppengespräche durchgeführt werden.

Soweit ein Qualifizierungsbedarf besteht, sollten die notwendigen Qualifikationsmaßnahmen verbindlich (schriftlich) vereinbart werden. Hierzu können die Beschäftigten Vorschläge machen. Zur Vereinbarung der Qualifikationsmaßnahmen gehört ggf. auch die Festlegung von Prioritäten zwischen notwendigen Qualifikationsmaßnahmen.

Qualifizierungsgespräch

Der Beschäftigte kann beim Qualifizierungsgespräch ein Mitglied des Betriebsrates hinzuziehen.

Dokumentation

Dokumentation des Qualifizierungsgesprächs

Die Ergebnisse des Qualifizierungsgesprächs werden dokumentiert. Hierzu sollte ein Formular verwendet werden, das im gesamten Betrieb/Unternehmen einheitlich verwendet wird. Das Gesprächsprotokoll wird von den Gesprächsbeteiligten unterzeichnet. Der Betriebsrat hat das Recht der Einsichtnahme.

Das Gesprächsprotokoll wird auch zur Erstellung des betrieblichen Bildungsplanes an die Personalabteilung weitergeleitet. Der Beschäftigte erhält eine Kopie.

Wird zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber kein Einvernehmen über den Qualifizierungsbedarf und/oder die daraus resultierenden notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen erzielt, wird dies im Gesprächsprotokoll festgehalten. Der Betriebsrat erhält eine Kopie. Zur Konfliktlösung gelten entweder § 6 und § 7 Nr. 1 des Tarifvertrages oder wird ein betriebliches Verfahren vereinbart an dem der Betriebsrat paritätisch beteiligt ist.

Information Beschäftigte

Information und Qualifizierung

Die Beschäftigten sind mindestens 1 Woche vor der Durchführung des Gesprächs zu informieren. Die Beschäftigten erhalten eine mit dem Betriebsrat vereinbarte Checkliste, anhand derer sie sich auf das Qualifizierungsgespräch vorbereiten können.

Die Vorgesetzten bzw. Verantwortlichen der Arbeitgeber für das Qualifizierungsgespräch sowie die Beschäftigten erhalten eine Qualifizierung zur Durchführung des Qualifizierungsgesprächs. Auch dauerhaft sind entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen für alle Beteiligten anzubieten.

Im Rahmen der ersten Qualifizierungsmaßnahme erfolgt die Vorbereitung und Unterstützung auf die Qualifizierungsgespräche. Es wird insbesondere auf die Zielsetzung, den organisatorischen Ablauf, die Inhalte des Qualifizierungsgesprächs sowie auf das Gesprächsprotokoll eingegangen. Für das Führen von Qualifizierungsgesprächen wird ein Leitfaden zur Verfügung gestellt, der allen Beteiligten vor den Gesprächen bekannt ist.

Die Vorgesetzten und Verantwortlichen für das Qualifizierungsgespräch haben die Förderung der Beschäftigten zum Ziel und mit der notwendigen Sorgfalt und entsprechend dieser Betriebsvereinbarung regelmäßig mit allen Beschäftigten die Qualifizierungsgespräche

durchzuführen. Arbeitgeber und Betriebsrat legen dazu verbindliche Einführungsschritte fest.

Nachteilschutz

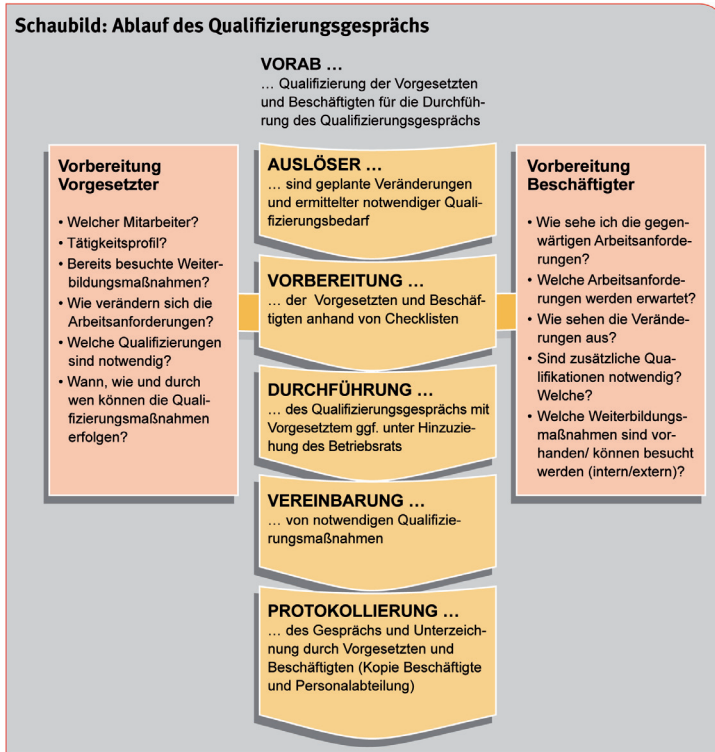
Finden die Qualifizierungsgespräche dennoch im Rahmen anderer Personalgespräche statt (z. B. im Rahmen der Leistungsbeurteilung oder Zielvereinbarung), sind sie eindeutig von diesen zu trennen und es ist keine Verbindung herzustellen.

Sämtliche Informationen, die im Zusammenhang eines Qualifizierungsgesprächs bekannt werden, dürfen nicht zum Nachteil des Beschäftigten verwendet werden.

Qualifizierungsgespräche für Beschäftigte in ruhenden Arbeitsverhältnissen

Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis ruht (Elternzeit, Kindererziehungszeiten, Bundeswehr/Zivildienst u.a.), haben Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch vor der Rückkehr an den Arbeitsplatz.

Schutz der Beschäftigten



Steht der Zeitpunkt, zu dem sie in den Betrieb zurückkehren fest, wird mit ihnen ein solches Gespräch vereinbart. Die Personalabteilung weist diesen Personenkreis spätestens drei Monate vor Arbeitsbeginn schriftlich auf das Qualifizierungsgespräch hin. Eine evtl. daraus resultierende Maßnahme soll nach Möglichkeit vor Rückkehr durchgeführt werden.

Falls eine Rückkehr in den ursprünglichen Beschäftigungsbereich nicht möglich ist, wird das Qualifizierungsgespräch zwischen Beschäftigtem und einem für diese Fälle zuständigen Personalbetreuer geführt. Falls eine Rückkehr in diesen Bereich möglich ist, führt das Gespräch der bisherige direkte Vorgesetzte. Den Beschäftigten wird im Rahmen der Bildungsmaßnahmen betriebliche und außerbetriebliche Fort- und Weiterbildung angeboten, damit die zeitweilige Unterbrechung der Berufstätigkeit keine nachteiligen Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung hat.

Ablauf des Qualifizierungsgesprächs

Vorbereitung
auf ein
Qualifizierungs-
gespräch

Hinweise

zur Vorbereitung und Durchführung des Qualifizierungsgesprächs*

1. Rechtzeitige Vereinbarung eines Gesprächstermins zwischen Arbeitgebervertreter/-in und Mitarbeiter/-in (mindestens 1 Woche im Voraus).
2. Es empfiehlt sich, das Qualifizierungsgespräch gesondert und nicht im Rahmen von Mitarbeitergesprächen zu führen. Wenn es dennoch als gemeinsames Gespräch geführt wird, sollten die Bereiche Mitarbeitergespräch und Qualifizierung getrennt behandelt werden. Das Gespräch sollte ausreichend ausführlich und intensiv sein (ca. 30 Minuten).
3. Inhaltliche Vorbereitung des/-r Arbeitgebervertreters/in und Mitarbeiters/-in.
4. Das Gespräch sollte mit der notwendigen Ruhe in einer offenen und partnerschaftlichen Atmosphäre geführt werden. Dem/der Mitarbeiter/-in ist immer das Recht mitzuteilen, einen Betriebsrat seines/ihres Vertrauens hinzuziehen zu können.
5. Störungen sollten möglichst vermieden werden.
6. Konstruktiv und offen sollten die einzelnen Punkte anhand eines strukturierten Gesprächsleitfadens besprochen werden, den die Beschäftigten vor dem Gespräch zur Vorbereitung erhalten.

Das Gesprächsergebnis (Ergebnisprotokoll) ist schriftlich festzuhalten und jeweils als Kopie dem Beschäftigten und der Personalabteilung zuzusenden.

(*vgl. Quelle Agentur Q)

Fragen für die Beschäftigten zur Vorbereitung auf das Qualifizierungsgespräch

Fragen zur Vorbereitung auf das Qualifizierungsgespräch

Welche Umstände waren für den Erfolg meiner Tätigkeit förderlich?

Fühle ich mich meinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechend eingesetzt?

Welche Arbeitsbereiche im Unternehmen, die ich selbst kenne, wären aufgrund meiner Fähigkeiten für mich geeignet?

Worin sehe ich die persönlichen Entwicklungsziele?

Was kann das Unternehmen für meine berufliche Weiterbildung tun oder veranlassen?

Bitte bringen Sie darüber hinaus alles zur Sprache, was für Sie wichtig ist!

Fragen zur Vorbereitung auf das Qualifizierungsgespräch

Wie zufrieden bin ich mit meiner Arbeit?

Wie schätze ich meine Stärken und Schwächen in der Arbeit des vergangenen Jahres ein?

Haben sich die Anforderungen und Aufgaben in der Arbeit verändert (z. B. durch technische oder organisatorische Maßnahmen)?

Sind Aufgaben hinzugekommen? Wenn ja, welche?

Waren in der Vergangenheit meine Arbeitsziele und Aufgaben angemessen und war die vereinbarte Arbeitsplanung genügend durchdacht? Wenn nein, bitte kurze Begründung.

Was hat mich bei meiner Arbeit behindert?

Welche zusätzlichen Qualifikationen sind aufgrund der gegenwärtigen und zu erwartenden Arbeitsanforderungen notwendig?

Vorbereitungsfragebogen für Beschäftigte

4. Tarifvertrag Qualifizierung für die Metall- und Elektroindustrie

Für die Metall- und Elektroindustrie wurden in Baden-Württemberg im Jahr 2001 und in den anderen Tarifgebieten im Jahr 2006 Tarifverträge zur Qualifizierung abgeschlossen. Während der Tarifvertrag in Baden-Württemberg bereits bekannt ist, sind die Tarifverträge zur Qualifizierung, die in allen anderen Tarifgebieten abgeschlossen wurden, noch weniger bekannt. Der Tarifvertrag, der in Baden-Württemberg abgeschlossen wurde unterscheidet sich inhaltlich von den Tarifverträgen, die in den anderen Tarifgebieten abgeschlossen wurden. Diese Tarifverträge sind inhaltlich – bis auf die Konfliktlösungsregelungen – in allen Tarifgebieten gleich. Eine Gegenüberstellung der Tarifverträge bezogen auf wichtige Regelungselemente der Tarifverträge ist im Anhang abgebildet.

Im Folgenden werden die Tarifverträge vorgestellt, die 2006 abgeschlossen wurden. In einer Übersicht werden am Ende dieses Textes

Auszüge der unterschiedlichen Tarifvertragstexte aus Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen gegenübergestellt.

Tarifvertrag Qualifizierung

Mit dem Abschluss des Tarifvertrages zur Qualifizierung erhalten Betriebsräte und Beschäftigte mehr Rechte und Verbindlichkeiten im Handlungsfeld betrieblicher Qualifizierung. Mit dem Tarifvertrag wurden Regelungen vereinbart zur

- Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs,
- zur Qualifizierungsplanung,
- zur Freistellung und Kostenübernahme,
- der Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen,
- der Beteiligung des Betriebsrates und der Beschäftigten
- und zur Konfliktlösung.

Es sind 4 unterschiedliche Typen von Qualifizierungsmaßnahmen durch den Tarifvertrag geregelt worden (§ 2):

Qualifizierungsarten

Die *Erhaltungsqualifizierung*, sie dient der ständigen Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes.

Die *Anpassungsqualifizierung*, sie dient dazu, veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können.

Die *Umqualifizierung*, sie dient dazu, beim Wegfall von Arbeitsaufgaben eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe für einen durch den jeweiligen Beschäftigten im Betrieb zu besetzenden Arbeitsplatz übernehmen zu können.

Die *Entwicklungsqualifizierung*, sie dient dazu, eine andere höherwertige Arbeitsaufgabe im Betrieb übernehmen zu können.

Dabei handelt sich um eine *Erhaltungsqualifizierung*, wenn beispielsweise bestehende Arbeitsverfahren aufgrund von Aktualisierungen (Update eines Computerprogramms) eine neue Einarbeitung, Einweisung erforderlich machen. Die Beschäftigten erhalten den aktuellen Stand eines bereits eingesetzten Verfahrens, Programms etc. vermittelt.

Um eine *Anpassungsqualifizierung* handelt es sich, wenn eine Anpassung an veränderte Anforderungen bei gleicher Aufgabenstellung erfolgt. Es werden neue Maschinen, andere PC-Programme eingeführt und die Beschäftigten erhalten die notwendige Qualifizierungsmaßnahme zur Bedienung.

Im Falle der *Umqualifizierung* sind Arbeitsaufgaben weggefallen und verändern sich Arbeitsplätze. Dies ist meist Folge von Um-/Neustrukturierungen im Betrieb. Damit die Beschäftigten einen neuen, anderen gleich- oder auch höherwertigen Arbeitsplatz übernehmen können, sind die entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen. Im Rahmen der Beschäftigungssicherung ein wichtiger Ansatzpunkt. Die Formulierung „im Betrieb zu besetzenden Arbeitsplatz übernehmen zu können“ deuten jedoch darauf hin, dass ein Arbeitsplatz vorhanden sein muss, damit eine Umqualifizierung erfolgen kann.

Die *Entwicklungsqualifizierung* ist eine Qualifizierungsmaßnahme, die weitere, aufbauende, höherwertige Qualifikationen vermittelt. Beispielsweise die Fortbildung zum Betriebswirt oder Techniker kann hierunter fallen, wenn es gleichzeitig auch ein Interesse des Betriebes an dieser Qualifikation gibt.

Weiterhin ist mit dem Tarifvertrag die Möglichkeit zur *persönlichen beruflichen Weiterbildung* (§ 8) geregelt. Sie ist jedoch keine Qualifizierung im Sinne der §§ 2 bis 7 des Tarifvertrages.

Für die persönliche berufliche Weiterbildung ist im Tarifvertrag vereinbart, dass Beschäftigte eine Freistellung beantragen können. Die persönliche berufliche Weiterbildung soll im Grundsatz geeignet sein, eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb auszuüben. Dabei besteht jedoch im Betrieb aktuell kein betrieblicher Bedarf für derartige Qualifizierungsmaßnahmen.

Der Tarifvertrag Qualifizierung stärkt die *Rechte des Betriebsrates* dadurch, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig über Veränderungen im Betrieb (technische Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe usw.) zu unterrichten (§ 3) hat. Auf der Grundlage der geplanten und erwarteten Veränderungen soll der zukünftige Personal- und Qualifikationsbedarf festgestellt und mit dem Betriebsrat beraten (§ 3) werden. Bei den Beratungen des gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarfs sind die Maßnahmen der Qualifizierung darzustellen. Zu diesen Beratungen können Sachverständige hinzugezogen werden (§ 3). Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung von Maßnahmen und ihre Durchführung machen. Dabei bestimmt der Betriebsrat bei der Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen mit (§ 3). Mindestens jährlich muss ein Bericht des Arbeitgebers an den Betriebsrat über die umgesetzten Qualifizierungsmaßnahmen (§ 5) erfolgen.

Der Tarifvertrag stärkt auch die *Rechte der Beschäftigten*, weil auf der Basis der ermittelten betrieblichen Weiterbildungsbedarfe, mindestens jährlich mit den Beschäftigten Gespräche über die konkreten individuellen Qualifizierungsbedarfe stattfinden sollen. Die Beschäftigten können dabei Vorschläge machen. Zu diesem Qualifizierungsgespräch kann der Betriebsrat hinzugezogen werden. Notwendige Qualifizie-

Persönliche
Weiterbildung

Rechte des
Betriebsrates

Rechte der
Beschäftigten

rungsmaßnahmen werden vereinbart (§ 4). Für die Weiterbildungsmaßnahmen werden die Beschäftigten bezahlt freigestellt und es erfolgt eine Kostenübernahme für die betrieblich notwendige Erhaltungs-, Anpassungs- und Umqualifizierungen sowie eine anteilige Freistellung für die Entwicklungsqualifizierung (§ 5).

Die Teilnahme an den Qualifizierungsmaßnahmen muss dokumentiert (§ 4) werden. Für die persönliche berufliche Weiterbildung ist geregelt, dass eine unbezahlte Freistellung mit Wiedereinstellungsanspruch (§ 8) möglich ist. Im Falle von Konflikten gibt es ein festgelegtes Konfliktlösungsverfahren. Das ist in den einzelnen Tarifgebieten teilweise unterschiedlich geregelt. Die Konfliktregelung erfolgt bei Streitigkeiten hinsichtlich der genannten Qualifizierungsmaßnahmen durch den Arbeitgeber und den Betriebsrat bzw. durch eine paritätische Kommission, die bis hin zur tariflichen Einigungs- bzw. Schiedsstelle (§ 7) zu bilden ist.

Regelungen zu Arbeitszeit und Kosten nach Typen:

Qualifizierungsart	Arbeitszeit	Maßnahmekosten
<ul style="list-style-type: none"> • Anpassungsqualifizierung • Erhaltungsqualifizierung • Umqualifizierung 	Zeit ist zuschlagsfrei zu vergüten	Arbeitgeber trägt die Maßnahmekosten
<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklungsqualifizierung 	Beschäftigte beteiligen sich i.d.R. mit 50% der notwendigen Zeit	Arbeitgeber trägt die Maßnahmekosten
<ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Weiterbildung 	Beschäftigte bringen die Arbeitszeit ein	Beschäftigte tragen die Maßnahmekosten selbst

Konfliktregelung

Bei Streitigkeiten (Konfliktregelung § 7) zwischen einem Beschäftigten und dem Arbeitgeber im Rahmen des Qualifizierungsgesprächs (§ 4) befassen sich der Arbeitgeber und Betriebsrat mit der Angelegenheit. Konnte diese nicht geklärt werden und bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten über die *Erhaltungs-, Anpassungs- und Umqualifizierung* (betriebliche notwendige Qualifizierung) kann eine paritätische Kommission (je 2 AG- und BR-Vertreter) eingerichtet werden. Kommt es in der paritätischen Kommission zu keiner Einigung, entscheidet die tarifliche Einigungs- bzw. Schiedsstelle; ggf. auch andere externe Stellen (je nach Tarifgebiet). Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zu Fragen der *Entwicklungsqualifizierung* kann ebenfalls eine paritätische Kommission eingerichtet und die Einigungsstelle angerufen werden, sofern der Betrieb mehr als 50 Beschäftigte und eine Betriebszuge-

hörigkeit von mind. 2 Jahren vorliegt. Dies gilt auch für die persönliche berufliche Weiterbildung, hier bei mind. 5 Jahre Beschäftigungszeit und mehr als 200 Beschäftigten. Diese Konfliktregelung ist teilweise in den Tarifgebieten unterschiedlich geregelt. Die hier beschriebene Regelung ist aus Nordrhein-Westfalen.

Der Tarifvertrag Qualifizierung unterstützt die Berücksichtigung der Belange älterer Beschäftigter, Teilzeitbeschäftigter und von Beschäftigten mit Familienpflichten sowie an- und ungelernter Beschäftigter (§ 3.2). Insbesondere wird die Mitbestimmung des Betriebsrates bei Qualifizierungsmaßnahmen hervorgehoben, wenn betriebliche Veränderungen dazu führen, dass die Qualifikationen der Beschäftigten nicht mehr ausreichen, um ihre Aufgaben zu erfüllen (§ 3.2). Durch das Recht der Einbeziehung von Sachverständigen erhält der Betriebsrat die Möglichkeit sich fachliche Unterstützung zu holen (§ 3.2). Mit der betrieblichen Umsetzung des Tarifvertrages kann die Transparenz und Verbindlichkeit im Betrieb über das Qualifikationsgeschehen und -verfahren; auch durch den Konfliktlösungsmechanismus, verbessert werden. Durch die verpflichtende Mitwirkung der Beschäftigten an der Bedarfsermittlung und Maßnahmenumsetzung (§ 6) kann die Zukunftsfähigkeit des Betriebes erhöht werden.

Berücksichtigung besonderer Personengruppen

5. Betriebsvereinbarung

Für die Umsetzung und Einführung des Tarifvertrages Qualifizierung ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung sinnvoll. Eine Musterbetriebsvereinbarung auf der Grundlage des Tarifvertrages ist im Anhang zu finden. Diese Musterbetriebsvereinbarung kann jedoch auch ohne Gültigkeit des Tarifvertrages bzw. Tarifbindung, angepasst auf die jeweiligen betrieblichen Bedingungen, vereinbart werden.

Folgende Inhalte werden zur Regelung in einer Betriebsvereinbarung vorgeschlagen:

- Präambel
- Geltungsbereich
- Qualifizierung (Definition)
- Feststellung des betrieblichen Qualifizierungsbedarfs
- Individuelle Qualifizierungsgespräche
- Durchführung der Qualifizierung
- Pflichten der Beschäftigten
- Konfliktregelung
- Persönliche berufliche Weiterbildung
- Schlussbestimmungen
- In-Kraft-Treten und Kündigung

Anhänge

Anhang - Paragraphen zur Aus- und Weiterbildung aus dem BetrVG

§ 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 Berufsbedarfsbedarf 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.

§ 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.

§ 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 oder trägt er die durch die Teilnahme von Arbeitnehmern an solchen Maßnahmen entstehenden 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 Arbeitsgericht wegen der Bestellung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen; das Höchstmaß des Ordnungsgeldes beträgt 10.000 Euro. 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 Euro. 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.

Weiterführende Paragraphen in diesem Zusammenhang aus dem BetrVG

§ 80 Allgemeine Aufgaben

- (1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:
 1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften

- ten, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
2. Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;
 - 2a. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern;
 - 2b. die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern;
 3. Anregungen von Arbeitnehmern und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken; er hat die betreffenden Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten;
 4. die Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;
 5. die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung vorzubereiten und durchzuführen und mit dieser zur Förderung der Belange der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer eng zusammenzuarbeiten; er kann von der Jugend- und Auszubildendenvertretung Vorschläge und Stellungnahmen anfordern;
 6. die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern;
 7. die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen;
 8. die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern;
 9. Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.
- (2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten; die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; in diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen. Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrats

zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.

- (3) Der Betriebsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.
- (4) Für die Geheimhaltungspflicht der Auskunftspersonen und der Sachverständigen gilt § 79 entsprechend.

§ 94 Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze

- (1) Personalfragebogen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Kommt eine Einigung über ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.
- (2) Absatz 1 gilt entsprechend für persönliche Angaben in schriftlichen Arbeitsverträgen, die allgemein für den Betrieb verwendet werden sollen, sowie für die Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze.

BetrVG § 95 Auswahlrichtlinien

- (1) Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet auf Antrag des Arbeitgebers die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.
- (2) In Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat die Aufstellung von Richtlinien über die bei Maßnahmen des Absatzes 1 Satz 1 zu beachtenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen und sozialen Gesichtspunkte verlangen. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.
- (3) Versetzung im Sinne dieses Gesetzes ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Werden Arbeitnehmer nach der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses üblicherweise nicht ständig an einem bestimmten Arbeitsplatz beschäftigt, so gilt die Bestimmung des jeweiligen Arbeitsplatzes nicht als Versetzung.

BetrVG § 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. Die Mitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, über die ihnen im Rahmen der personellen Maßnahmen nach den Sätzen 1 und 2 bekanntgewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten der Arbeitnehmer, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren; § 79 Abs. 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.
- (2) Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn
1. die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder 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. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist; als Nachteil gilt bei unbefristeter Einstellung auch die Nichtberücksichtigung eines gleich geeigneten befristet Beschäftigten,
 4. der betroffene Arbeitnehmer durch die personelle Maßnahme benachteiligt wird, ohne dass dies aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gerechtfertigt ist,
 5. eine nach § 93 erforderliche Ausschreibung im Betrieb unterblieben ist oder
 6. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der für die personelle Maßnahme in Aussicht genommene Bewerber oder Arbeitnehmer den Betriebsfrieden durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung, stören werde.

- (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.

Anhang - Betriebsvereinbarung „Auswahlrichtlinien für die Einstellung von Auszubildenden“

§ 1

Ziel

Mit dieser Betriebsvereinbarung werden die Auswahlrichtlinien für die Einstellung von Auszubildenden vereinbart. Ziel dieses Verfahrens ist, jeden Auszubildenden auf den richtigen (richtig = entsprechend der Neigung und Eignung der Jugendlichen) Ausbildungsplatz zu vermitteln.

§ 2

Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt

1. räumlich: Für (z. B.) die Hauptverwaltung und alle Niederlassungen/ Zweigstellen/Filialen des Unternehmens ...
2. persönlich: Für alle Bewerber um Ausbildungsstellen.

§ 3

Berufe und Anzahl der einzustellenden Auszubildenden

Die Ausbildungsberufe und die Zahl der einzustellenden Auszubildenden für die einzelnen Ausbildungsberufe werden gemeinsam vom Betriebsrat und der Unternehmensleitung festgelegt. Für die Besetzung der Ausbildungsstellen mit Männern/Frauen gilt der Grundsatz der Parität, d.h. 50% der Ausbildungsplätze sollen mit männlichen, 50% mit weiblichen Bewerbern besetzt werden.

Die Ausbildungsberufe und die Zahl der Ausbildungsplätze werden der Bundesagentur für Arbeit gemeldet und zwar jeweils am 1. September für das am 1. September des nächsten Jahres beginnende Ausbildungsjahr.

§ 4

Informationen für interessierte Jugendliche

In Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und den betreffenden Schulen werden Informationsveranstaltungen durchgeführt.

Beispiel:

- a) Informationsabende
- b) Tag der offenen Tür

- c) Unterrichtsbesuche
- d) Plätze für Betriebspraktika werden angeboten.)

§ 5

Bewerbungsschlussdatum

Das Bewerbungsschlussdatum wird festgelegt auf den xx. Dezember des jeweils laufenden Jahres.

§ 6

Auswahlregeln

Für die Auswahl der Bewerber um Ausbildungsstellen gelten folgende Regelungen:

Absolventen allgemeinbildender und berufsbildender Schulen werden nach folgendem Schlüssel berücksichtigt:

- a) Absolventen von Sonderschulen werden bei den entsprechenden Schulabschlüssen (Hauptschule, mittlerer Bildungsabschluss, Abitur) berücksichtigt. Absolventen von Sonderschulen für Lernbehinderte werden nach Rücksprache mit Eltern, Berufsberatern, Lehrern und Ausbildungsberatern der Industrie- und Handelskammer gesondert berücksichtigt. Ziel ist es, jedes Jahr auch Lernbehinderten die Chance einer Berufsausbildung zu geben.

- b) Bewerber mit Hauptschulabschluss sind mit ...% zu berücksichtigen. Für die einzelnen Ausbildungsberufe ist folgender Anteil einzuhalten:

(Berufe mit Quote aufführen, z.B.

Industriemechaniker/in ...%

Energieelektroniker/in ...%

Kaufmann/ -frau für Bürokommunikation ...%

Industriekaufmann/-frau ...%)

- c) Bewerber mit mittlerem Bildungsabschluss (Sekundarstufe I) sind mit ...% zu berücksichtigen. Für die einzelnen Ausbildungsberufe gilt folgender Anteil:

(Berufe mit Quote aufführen, z.B.

Industriemechaniker/in ...%

Energieelektroniker/in ...%

Kaufmann/ -frau für Bürokommunikation ...%

Industriekaufmann/-frau ...%)

- d) Bewerber mit Abschluss Berufsgrundbildungsjahr sind mit ...% zu berücksichtigen.

Für die einzelnen Ausbildungsberufe gilt folgender Anteil:

(Berufe mit Quote aufführen, z.B.

Industriemechaniker/in ...%
Energieelektroniker/in ...%
Kaufmann/ -frau für Bürokommunikation ...%
Industriekaufmann/-frau ...%)

- e) Bewerber mit Abschluss Berufsfachschule sind mit ...% zu berücksichtigen. Für die einzelnen Ausbildungsberufe gilt folgender Anteil:
(Berufe mit Quote aufführen, z.B.

Industriemechaniker/in ...%
Energieelektroniker/in ...%
Kaufmann/ -frau für Bürokommunikation ...%
Industriekaufmann/-frau ...%)

- f) Bewerber mit Abschluss Sekundarstufe II (Abitur) sind mit ...% zu berücksichtigen.

Für die einzelnen Ausbildungsberufe gilt folgender Anteil:
(Berufe mit Quote aufführen, z.B.

Industriemechaniker/in ...%
Energieelektroniker/in ...%
Kaufmann/ -frau für Bürokommunikation ...%
Industriekaufmann/-frau ...%)

- g) Bewerber mit sonstigen Bildungsabschlüssen werden den vergleichbaren Bewerbergruppen zugeordnet.

Sind in einer Gruppe weniger Bewerber als freie Ausbildungsstellen vorhanden, können die nicht zu besetzenden Ausbildungsplätze anteilmäßig den anderen Gruppen zugeschlagen werden.

§ 7

Bewertung der Zeugnisse

Innerhalb der Quotengruppen werden die Zeugnisse gesichtet. Bewerber für kaufmännische Ausbildungsgänge müssen im Fach Rechnen/ Mathematik mindestens ausreichende Leistungen nachweisen.

§ 8

Ranglisten

Nach der Berücksichtigung der §§ 6 und 7 werden Ranglisten erstellt.

§ 9

Bewerbungsgespräch

Personalleitung und Betriebsrat führen mit den ausgewählten Bewerbern ein Gespräch.

§ 10 Soziale Auswahlkriterien

Sind in einer Gruppe bis zu diesem Zeitpunkt mehr geeignete Bewerber als freie Ausbildungsplätze vorhanden, erfolgt die Vergabe unter Berücksichtigung weiterer sozialer Gesichtspunkte. Ziel hierbei ist es insbesondere auch, für Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie Schwerbehinderte die Zugangsmöglichkeiten zur beruflichen Bildung zu verbessern.

§ 11 Benachrichtigung der Bewerber

Alle Bewerber erhalten bis zum eine endgültige Nachricht darüber, ob sie einen Ausbildungsplatz erhalten oder nicht. Bei Absagen wird auf besonders sorgfältige Formulierung geachtet und ggf. auf andere Möglichkeiten und spätere Einstellung (Nachrücker) verwiesen.

§ 12

Alle in dieser Betriebsvereinbarung geregelten Punkte werden einvernehmlich zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung vereinbart. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet der unparteiische Vorsitzende einer zu bildenden gemeinsamen Berufsbildungskommission oder Einigungsstelle.

§ 13 Inkrafttreten und Kündigung

Diese Vereinbarung tritt am ... in Kraft. Die Vereinbarung gilt auf unbestimmte Zeit, sie kann mit einer halbjährlichen Frist zum jeweiligen Jahresende gekündigt werden. Widerspricht die andere Seite der Kündigung, so gilt die Vereinbarung entsprechend § 77 Abs. 6 BetrVG fort, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt wird.

Anhang - Betriebsvereinbarung zur Förderung der Auszubildenden

§ 1

Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt:

räumlich: für

persönlich: für alle gewerblichen, kaufmännischen und technischen Auszubildenden im Sinne des Berufsbildungsgesetzes sowie alle weiteren zur Berufsausbildung beschäftigten Arbeitnehmer.

§ 2

Grundsätze

Die Ausbildungsleitung verpflichtet sich, jedem Auszubildenden zu Beginn der Berufsausbildung einen Ausbildungsrahmenplan der IHK und einen zeitlich und sachlich gegliederten Ausbildungsplan auszuhändigen. Mit Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung verpflichtet sich die Ausbildungsleitung, den Abteilungen den entsprechenden Qualifikations- und Förderbogen auszuhändigen. Die Vervielfältigung des Qualifikations- und Förderbogens erfolgt dann in der jeweiligen Ausbildungsabteilung.

Das Qualifikations- und Fördersystem soll die erfolgreiche Berufsausbildung im fachlichen und im überfachlichen Bereich gewährleisten. Wesentliches Ausbildungsziel ist die Befähigung zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit, die das selbstständige Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließt. Neben den fachlichen Kompetenzen sind auch personale Selbstständigkeit) und soziale Kompetenzen von besonderer Bedeutung, um die Auszubildenden in ihrem Lernverhalten auf die Gegebenheiten des Berufslebens und die des Betriebes vorzubereiten. Die Auszubildenden sollen lernen, sich neue Lerninhalte selbstständig zu erarbeiten.

Die Sicherstellung dieser Ziele erfolgt durch Kontrollen des Ausbildungsstandes und Förderung der Qualifikation und Lernziele. Die Auszubildenden erhalten eine Kopie über ihren individuellen Ausbildungsstand und werden dadurch angeregt, eigenverantwortlich Schlüsse für ihre weitere Ausbildung zu ziehen. Die Ausbilder erhalten Aufschluss über den Ausbildungserfolg.

Bei der Vermittlung der Ausbildungsinhalte werden fachliche und übergreifende Qualifikationen in konkreten Arbeitssituationen und -aufgaben systematisch zusammengeführt und miteinander verknüpft. Die

Lern- und Qualifikationsziele sind im betrieblichen Ausbildungsplan für die einzelnen Ausbildungsabschnitte festgelegt. Sie sind aus dem für den jeweiligen Beruf gültigen Ausbildungsrahmenplan abgeleitet und ständig den Gegebenheiten der Berufsausbildung mit Zustimmung des Betriebsrats anzupassen. Zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen ist es notwendig, die Ausbildungsmethoden zu erweitern und zu verändern. Es sind Ausbildungsmethoden einzusetzen, die selbstständiges Lernen fördern und das Erlernen der Schlüsselqualifikationen ermöglichen.

§ 3

Beurteilungsgrundlage

Die für die einzelnen Ausbildungsabschnitte im Ausbildungsplan festgelegten Lern- und Qualifikationsziele werden in einem jeweiligen Qualifikations- und Förderbogen dokumentiert, hierauf bezieht sich der jeweilige Qualifikations- und Förderbogen. Anhand objektiver Beurteilungsmerkmale wird die Fachkompetenz beurteilt. Die Methodenkompetenz wird anhand der vorgegebenen Lernziele überprüft. Die Sozialkompetenz wird durch Gruppengespräche, Gruppenarbeit in Form der Planung, Durchführung, Auswertung und der kritischen Nachbetrachtung von Projektarbeit, die der Ausbilder moderiert, gefördert. Sozialkompetenz darf nicht beurteilt werden.

§ 4

Ausbildungsablauf

Sollten Veränderungen im Ausbildungsablauf der folgenden Ausbildungsberufe die Formulierung ergänzender Ausbildungsziele notwendig machen, so bedarf es hierzu der Zustimmung des Betriebsrats.

§ 5

Ausbilder/Ausbildungsbeauftragte

Dem Betriebsrat sind alle Ausbilder (haupt- und nebenberuflich) und Ausbildungsbeauftragten schriftlich zu benennen. Neu einzustellende hauptberufliche sowie neu betrieblich eingesetzte hauptberufliche Ausbilder haben nach § 30 BBiG ihre Eignung entsprechend der Ausbildereignungsverordnung nachzuweisen. Das Gleiche gilt für die im Betrieb beschäftigten Ausbildungsbeauftragten. Ausbildungsbeauftragte sind alle die, die damit beauftragt wurden, dem Auszubildenden die Ausbildungsziele zu vermitteln. Alle hauptberuflichen Ausbilder und die mit der Ausbildung beauftragten Arbeitnehmer sind rechtzeitig und während der Arbeitszeit über die Grundsätze und das Verfahren des Qualifikations- und Förderbogens zu unterweisen.

Die den Betriebsrat benannten haupt- und nebenberuflichen Ausbilder werden entsprechend ihrer Ausbildungsaufgabe im erforderlichen

Maße durch geeignete innerbetriebliche bzw. außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen auf die Vermittlung der Fertigkeiten, Kenntnisse und Qualifikationen vorbereitet. Um auch auf Dauer eine den Anforderungen der Neuordnung entsprechende Ausbildung zu gewährleisten, ist es notwendig, allen haupt- und nebenberuflichen Ausbildern eine fachliche und pädagogische Weiterbildung zu garantieren. Um dieses sicherzustellen, ist allen haupt- und nebenberuflichen Ausbildern und deren Stellvertretern jährlich mindestens eine Woche Freistellung zu gewährleisten. Kosten, die aufgrund der Weiterbildungsmaßnahmen (inklusive Lohn- und Gehaltsforderungen) entstehen, werden vom Arbeitgeber übernommen. Der jährliche Weiterbildungsbedarf wird zwischen Ausbildungsleitung, Betriebsrat (Berufsbildungsausschuss) und der Jugend- und Auszubildendenvertretung beraten. Den Ausbildungsbeauftragten ist zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Ausbildungstätigkeit ausreichend Zeit zur Verfügung zu stellen.

Alle sechs Monate soll ein Gespräch zwischen Ausbildungsleitung, Ausbildungsbeauftragten, Jugend- und Auszubildendenvertretung und Betriebsrat (Berufsbildungsausschuss) stattfinden.

§ 6

Fachliche und pädagogische Betreuung der Auszubildenden

Um die Qualität der Ausbildung zu sichern, sind die Ausbildungsgruppen zahlenmäßig so zusammzusetzen, dass entsprechend der Ausbildungsinhalte eine gute fachliche und pädagogische Betreuung erreicht wird. Das Verhältnis hauptberuflicher Ausbilder zu Auszubildenden in den jeweiligen Ausbildungsgruppen soll 1: 12 nicht überschreiten.

Die Ausbildungsmittel sind für alle Ausbildungsberufe ständig und zu Beginn der Ausbildung kostenlos zur Verfügung zu stellen. Dies betrifft unter anderem: Fachliteratur (Formelsammlungen, Tabellenbuch, PAL-Bücher etc.), Büromaterial (fachspezifische Schablonen, Schreibgeräte, Papier etc.), Werkstoffe, Werkzeuge und Sonstiges.

§ 7

Ausbildungsstandkontrolle/Zeiträume

Die Überprüfung des Ausbildungsstandes nimmt der für den jeweiligen Ausbildungsabschnitt verantwortliche Ausbilder bzw. der Ausbildungsbeauftragte in Absprache mit den Auszubildenden vor. Die Kontrolle der Ausbildungsziele erfolgt entsprechend der in der Anlage beigefügten Qualifikations- und Förderbogen. Sie sind Bestandteil der Betriebsvereinbarung. Das Bewerten der im Qualifikations- und Förderbogen aufgeführten Ausbildungsziele hat vom vermittelnden Ausbildungsbeauftragten unmittelbar nach Vermittlung des jeweiligen Ausbildungszieles zu erfolgen. Der Qualifikations- und Förderbogen darf nicht in

die Personalakte abgelegt werden. Ein ausgefüllter Qualifikations- und Förderbogen darf nur für den Auszubildenden kopiert oder vervielfältigt werden.

§ 8

Ausbildungsgespräch

Die Auszubildenden sind zu Beginn der Ausbildung über die Grundsätze und das Verfahren des Qualifikations- und Förderbogens unter Beteiligung des Betriebsrats (Berufsbildungsausschusses) und der Jugend- und Auszubildendenvertretung zu informieren. Der Ausbilder muss mit dem Auszubildenden zum Abschluss des Ausbildungsabschnittes das Ergebnis des Qualifikations- und Förderbogens besprechen. Längere Ausbildungsabschnitte sind in übersichtliche Unterabschnitte aufzuteilen, die zwei Wochen nicht unter-, sechs Wochen nicht überschreiten sollen. Der Auszubildende erhält die Möglichkeit, zum Ausbildungsgespräch unabhängig Stellung zu nehmen. Diese Stellungnahme wird in schriftlicher Form an die Ausbildungsleitung weitergeleitet. Diese hat, wenn nötig, Konsequenzen zu ziehen (Gespräche mit den Beteiligten unter Teilnahme JAV/BR).

§ 84 BetrVG (Beschwerderecht) ist hiervon nicht berührt. Auf Wunsch des Auszubildenden müssen Streitfälle, die sich aus dem Qualifikations- und Förderbogen ergeben, in einer paritätisch besetzten Kommission (Betriebsrat und Ausbildungsleitung) behandelt und geregelt werden.

§ 9

Förderungsmaßnahmen

Wurde das Lernziel nur teilweise erreicht, müssen von der Ausbildungsleitung Maßnahmen zur Förderung eingeleitet werden. Handelt es sich um überbetriebliche oder außerbetriebliche Maßnahmen, so müssen diese mit dem Betriebsrat (Berufsbildungsausschuss) und der Jugend- und Auszubildendenvertretung abgestimmt werden. Die jeweilige Maßnahme ist dem Auszubildenden zu erläutern. Bei der Stellungnahme »Ausbildungsziele nicht erreicht«, sind hierzu Erläuterungen über Art und Umfang anzugeben. Gründe wie zum Beispiel: Krankheit, Urlaub, fehlende Arbeitsmittel usw. sind ebenfalls zu dokumentieren. Wurden Ausbildungsziele nicht erreicht, so sind Vorschläge für entsprechende Maßnahmen zur Beseitigung der Mängel auszuführen (z.B. Verlängerung des Ausbildungsabschnittes, spezielle Fördermaßnahmen in folgendem Ausbildungsabschnitt etc.).

§ 10
Aufbewahrung

Die Qualifikations- und Förderbogen werden der Ausbildungsleitung zugeleitet, dort bis zur Beendigung der Ausbildung aufbewahrt und nach Beendigung der Ausbildungszeit vernichtet.

§ 11
Mitbestimmung des Betriebsrats

§§ 95-98 des BetrVG bleiben von vorstehenden Regelungen unberührt.

§ 12
Inkrafttreten und Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt vom für alle Auszubildenden bei und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Bis zum Inkrafttreten einer neuen Betriebsvereinbarung gilt die vorstehende Vereinbarung weiter.

Anhang - Lernzielkontrollbogen

Ausbildungsberuf:

Name:

Ausbildungsabteilung:

Nachfolgend aufgeführte Ausbildungsziele beziehen sich nur auf die o.g. Abteilung

Zu vermittelnde Ausbildungsziele gemäß dem sachlich und zeitlich gegliederten Ausbildungsplan	Nr.	erreicht	nicht erreicht

	Vermittelt im Abschnitt Nr.			
Geltende Arbeitssicherheitsvorschriften beachten				
Umweltschutz und rationelle Energieverwendung				

Werden Ausbildungsziele nicht erreicht, so sind hierzu Erläuterungen über Art und Umfang zu geben:

Werden Ausbildungsziele nicht erreicht, so sind Vorschläge für entsprechende Maßnahmen zur Beseitigung der nicht erreichten Ausbildungsziele aufzuführen:

Ausbildungsabteilung

Betriebsrat

Auszubildende/r

Datum,
Unterschrift

Datum,
Unterschrift

Datum,
Unterschrift

§ 1

Präambel und Zielsetzung

Zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat besteht Einvernehmen, dass für alle in der Firma ... ausgebildeten Azubis im Anschluss an ihre Ausbildung eine Weiterbeschäftigung entsprechend ihrer Qualifikation anzustreben ist. Zielsetzung dieser Betriebsvereinbarung ist es, den mittel- bis langfristigen Qualifikationsbedarf der Firma ... durch betriebliche Ausbildung und Weiterbeschäftigung zu decken sowie allen auslernenden Jugendlichen die Möglichkeit zur Erlangung von Berufspraxis zu eröffnen.

§ 2

Die Geschäftsleitung verpflichtet sich, dem Betriebsrat rechtzeitig vor stattfindenden Abschlussprüfungen (mindestens 4 Monate vor dem Tag der voraussichtlichen letzten Prüfungsleistung) alle erforderlichen Informationen und Unterlagen, die für eine Weiterbeschäftigung relevant sind, zur Verfügung zu stellen. Hierzu zählen insbesondere:

- Anzahl und Berufe der Auslernenden
- Personalplanungsunterlagen (gemäß § 92 BetrVG), insbesondere Informationen zur Personalbedarfsplanung (Absatz/Produktionsplanung), Personalentwicklungsplanung (Qualifikationsstruktur, etc.) sowie Personaleinsatzplanung
- Unterlagen zu Überstunden, Kurzarbeit, Fehlzeiten (Krankheit, Qualifizierung, Urlaubsüberhänge etc.)
- Planungen für die anstehende Weiterbeschäftigung (welche bzw. wie viele Auslerner, in welchen Abteilungen bzw. Tätigkeiten etc.)

§ 3

Die Geschäftsleitung verpflichtet sich, unverzüglich nach der Information des Betriebsrates die konkrete Übernahme zu beraten. Liegen Tatsachen vor, aufgrund derer dem Arbeitgeber die unbefristete Weiterbeschäftigung aller Auslernenden nicht zugemutet werden kann, so ist der Betriebsrat darüber zu informieren, welche Ausgebildeten nicht übernommen werden sollen. Die gegebenenfalls erforderliche Auswahl unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates gemäß § 99 BetrVG.

§ 4

Soll ein Ausgebildeter/eine Ausgebildete nicht übernommen werden, so muss ihm/ihr dieses in jedem Fall spätestens 3 Monate vor Beendigung der Berufsausbildung schriftlich mitgeteilt werden. Anderenfalls wird unabhängig von § 3 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet.

§ 5

Ist eine unbefristete Übernahme nach eingehender Prüfung aller relevanten Tatsachen nicht möglich, jedoch eine befristete Übernahme für den Arbeitgeber zumutbar, so beträgt diese mindestens 12 Monate.

§ 6

Finden während des Zeitraums der Übernahmeberatungen Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan statt, so ist die Übernahmeproblematik hierin zu integrieren. Auslernende, die nicht übernommen werden sollen, erhalten hierbei den gleichen Status wie die anderen Beschäftigten des Betriebes.

§ 7

Ändert sich im Zeitraum von 12 Monaten nach einer Nichtübernahme die personalpolitische Situation des Betriebes, so erhalten bei eventuellen Neueinstellungen die Nichtübernommenen Vorrang. Rechte, die aus Betriebszugehörigkeitszeiten während der Ausbildung erworben wurden, bleiben erhalten.

§ 8

Diese Betriebsvereinbarung gilt vom ... für alle Auszubildenden bei ... und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Bis zum Inkrafttreten einer neuen Betriebsvereinbarung gilt die vorstehende Vereinbarung weiter.

Anhang - Gegenüberstellung (Auszüge) der Tarifverträge aus Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen

Baden-Württemberg (2001)	Nordrhein-Westfalen (2006)
<p>§ 2 Betriebliche Weiterbildung</p> <p>Anpassungs-, Erhaltungs-, Entwicklungsqualifizierung.</p> <ul style="list-style-type: none"> • die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (Erhaltungsqualifizierung) • veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung) • eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe für zu besetzende Arbeitsplätze übernehmen zu können. Dies gilt insbesondere beim Wegfall von Arbeitsaufgaben. <p>...</p>	<p>§ 2 – Qualifizierung</p> <p>betrieblich notwendige (Nr. 1 bis 3) sowie betrieblich zweckmäßige (Nr. 4) Weiterbildungsmaßnahmen, die dazu dienen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (Erhaltungsqualifizierung), 2. veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung), 3. beim Wegfall von Arbeitsaufgaben eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe für einen durch den jeweiligen Beschäftigten im Betrieb zu besetzenden Arbeitsplatz übernehmen zu können (Umqualifizierung), 4. eine andere höherwertige Arbeitsaufgabe im Betrieb übernehmen zu können (Entwicklungsqualifizierung).

<p>§ 3 Vereinbarung und Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen</p> <p>3.1 Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Arbeitgeber, in dem gemeinsam festgestellt wird, ob ein Qualifizierungsbedarf besteht. Soweit ein Qualifizierungsbedarf besteht, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart. Hierzu können die Beschäftigten Vorschläge machen. Zur Vereinbarung der Qualifikationsmaßnahmen gehört ggf. auch die Festlegung von Prioritäten zwischen notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch durchgeführt werden. Einzelheiten des Verfahrens können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Wird nichts anderes geregelt ist das Gespräch jährlich zu führen</p>	<p>§ 3 – Feststellung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs</p> <p>1. Der Arbeitgeber unterrichtet den Betriebsrat gemäß §§ 90 ff. BetrVG über die Planung von technischen Anlagen, die Änderung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder deren Neueinführung oder die Änderung von Arbeitsplätzen rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen. Der Betriebsrat kann hierbei eigene Vorschläge gem. § 92 a BetrVG einbringen.</p> <p>2. Auf der Grundlage der geplanten und erwarteten Veränderungen des Betriebes ist der künftige betriebliche Qualifikationsbedarf vom Arbeitgeber festzustellen und mit dem Betriebsrat zu beraten. Bei diesen Beratungen sind gemäß § 92 BetrVG anhand des gegenwärtigen und des künftigen Personalbedarfs Maßnahmen der Qualifizierung darzustellen und der Betriebsrat ... rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.</p>
<p>3.2 Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat über den Qualifizierungsbedarf und vereinbarte Qualifizierungsmaßnahmen. Arbeitgeber und Betriebsrat beraten mindestens jährlich über die Umsetzung unter Berücksichtigung der betrieblichen Prioritäten. Weitergehende Mitbestimmungsrechte nach BetrVG bleiben hiervon unberührt.</p>	<p>§ 4 – Individuelle Qualifizierungsgespräche</p> <p>Auf der Grundlage des gemäß § 3 festgestellten betrieblichen Qualifizierungsbedarfs vereinbaren die Betriebsparteien regelmäßige oder Anlass bezogene Gespräche der Beschäftigten mit dem Arbeitgeber. Wird betrieblich nichts anderes geregelt, sind die Gespräche jährlich zu führen. ... In dem Qualifizierungsgespräch wird zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber gemeinsam festgestellt, welcher konkrete individuelle Qualifizierungsbedarf besteht. Soweit ein individueller Qualifizierungsbedarf besteht, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart. Der Beschäftigte kann bei der Erörterung ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen</p>

<p>3.4 Die Kosten dieser Qualifizierungsmaßnahmen werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, vom Arbeitgeber getragen. Die Zeit der Qualifizierungsmaßnahme sowie die innerhalb der vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit liegende Reisezeit, gelten als Arbeitszeit; das Monatsentgelt wird fortgezahlt.</p>	<p>§ 5 – Durchführung der Qualifizierung</p> <p>1. Allgemeine Bestimmungen</p> <p>Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages sind zeitlich, inhaltlich abgegrenzte und beschriebene Maßnahmen. Sie sind nicht mit der Festlegung auf bestimmte Methoden verbunden und können arbeitsplatznah („training on the job“) oder in anderen internen und externen Maßnahmen durchgeführt werden.</p> <p>Die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne von § 2 werden – soweit sie nicht von Dritten übernommen werden – vom Arbeitgeber getragen</p>
--	---

<p>§ 4 Konfliktlösung</p> <p>4.1 Kann in Betrieben mit über 300 Beschäftigten kein Einvernehmen i.S.d. § 3.1 zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten hergestellt werden, wird versucht, in einer paritätischen Kommission eine einvernehmliche Lösung zu erzielen.</p> <p>4.2 In Betrieben mit bis 300 Beschäftigten erfolgt diese Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.</p> <p>4.3 Die paritätische Kommission gem. § 4.1 setzt sich aus bis zu je drei Vertretern des Arbeitgebers und der Beschäftigten zusammen ...</p> <p>4.4 Kommt eine einvernehmliche Lösung in der paritätischen Kommission bzw. zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zustande, wird ein Vertreter der Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung (§ 6) hinzugezogen.</p>	<p>§ 7 – Konfliktregelung</p> <p>1. Bei Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber im Rahmen des Qualifizierungsgesprächs (§ 4) haben sich auf Antrag einer Seite Arbeitgeber und Betriebsrat mit der Angelegenheit zu befassen und möglichst zu einer einvernehmlichen Lösung zu kommen.</p> <p>a) Betrieblich notwendige Qualifizierung</p> <p>Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine betrieblich notwendige Qualifizierung nach § 2 Nr. 1 bis 3 wird eine paritätische Kommission eingerichtet ... Kommt es in der paritätischen Kommission zu keiner Einigung, so entscheidet auf Antrag einer Betriebspartei ... die tarifliche Einigungsstelle gem. § 24 MTV/EMTV.</p> <p>b) Entwicklungsqualifizierung</p> <p>Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine betrieblich zweckmäßige Qualifizierung nach § 2 Nr. 4 gilt Nr. 1 a) entsprechend, sofern eine Betriebsgröße von mehr als 50 Beschäftigten gegeben ist und der Beschäftigte eine Betriebszugehörigkeitszeit von mindestens 2 Jahren erreicht hat.</p> <p>2. Bei allen betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten aus diesem Tarifvertrag tritt an die Stelle der gesetzlichen Einigungsstelle – nach Durchführung des tariflichen Vorverfahrens – die tarifliche Einigungsstelle gemäß § 24 MTV/EMTV.</p>
--	--

<p>§ 5 Persönliche Weiterbildung</p> <p>5.1 Beschäftigte haben nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit Anspruch auf eine einmalige, bis zu 3 Jahren befristete Ausscheidensvereinbarung mit gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage für weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der persönlichen beruflichen Entwicklung.</p> <p>...</p> <p>Die persönliche Weiterbildung muss im Grundsatz geeignet sein, eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb auszuüben, unabhängig von der aktuellen Beschäftigungssituation.</p>	<p>§ 8 - Persönliche berufliche Weiterbildung</p> <p>Keine Qualifizierung im Sinne der §§ 2 bis 7 dieses Tarifvertrages ist eine persönliche berufliche Weiterbildung. Diese ist zwar im Grundsatz dazu geeignet, eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb auszuüben; es besteht jedoch aufgrund der aktuellen Beschäftigungssituation kein betrieblicher Bedarf für derartige Qualifizierungsmaßnahmen.</p> <p>Wird eine solche persönliche berufliche Weiterbildung durchgeführt, ist sie keine bezahlte Arbeitszeit. Die Kosten dieser Maßnahmen sind vom Beschäftigten zu tragen.</p> <p>Im Streitfall über einen Wunsch zur Freistellung für persönliche berufliche Weiterbildung kann die Regelung nach § 7 Nr. 1 a) in Anspruch genommen werden, sofern eine Betriebsgröße von mehr als 200 ... der Beschäftigte eine Betriebszugehörigkeitszeit von mindestens 5 Jahren erreicht hat.</p>
---	---

<p>§ 3 Vereinbarung und Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen</p> <p>3.2 ... Arbeitgeber und Betriebsrat sollen nach Möglichkeit und Notwendigkeit spezielle Programme zur Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter vereinbaren. Solche Programme können den Anspruch nach § 3.1 ersetzen, soweit dieser durch das Programm inhaltlich abgedeckt ist.</p> <p>...</p> <p>3.6 Beschäftigte in Fließ-, Fließband und/oder Taktarbeit,</p> <ul style="list-style-type: none"> – bei inhaltlich einförmigen, monotonen, sich ständig wiederholenden Arbeitsaufgaben mit geringen Anreizen aus den Arbeitsinhalten oder – ohne Möglichkeit zu sozialen Kontakten <p>sind bei der Besetzung von anderen gleichwertigen oder höherwertigen Arbeitsaufgaben bei gleicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen. Für die ggf. notwendige Qualifizierung gelten § 2 und § 3.1. ...</p>	<p>§ 3 – Feststellung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs</p> <p>2. ... Sie haben dabei auch die Belange älterer Beschäftigter, Teilzeitbeschäftigter und von Beschäftigten mit Familienpflichten sowie nach Möglichkeit und Notwendigkeit an- und ungelernter Beschäftigter zu berücksichtigen.</p> <p>Falls aufgrund von geplanten oder durchgeführten Maßnahmen des Arbeitgebers sich Tätigkeiten der betroffenen Beschäftigten ändern und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, hat der Betriebsrat bei der Einführung von Qualifizierungsmaßnahmen gem. § 97 Abs. 2 BetrVG</p>
--	---

§ 6 Gemeinsame Agentur der Tarifvertragsparteien zur Förderung der beruflichen Weiterbildung

Die Tarifvertragsparteien schaffen eine gemeinsame Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung. Aufgabe dieser Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung ist:

- Bei Betrieben und Beschäftigten das Bewusstsein zu stärken ...
- Weiterbildungsmaßnahmen für un- und angelernte Beschäftigte, ältere Beschäftigte und Beschäftigten nach Arbeitsunterbrechungszeiten (z.B. Kindererziehung) zu entwickeln.
- Den Wandel der Qualifikationsanforderungen durch den Strukturwandel in der Metall- und Elektroindustrie zu beobachten und rechtzeitig Maßnahmen vorzuschlagen ...
- ...
- In den Fällen des § 4.4 (Konfliktlösung) zur Entscheidung beizutragen. ...

§ 3 - Feststellung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs

... Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung von Maßnahmen und ihre Durchführung machen. Zu diesen Beratungen können die Betriebsparteien im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Sachverständige hinzuziehen

Anhang - Betriebsvereinbarung zur Qualifizierung

§ 1 Präambel

In der Präambel werden die Leitideen, die Motive, der Grundsatz der Betriebsvereinbarung formuliert: Beschäftigungsfähigkeit und Zukunftssicherung für die Beschäftigten und Unternehmen Sicherheit der Arbeitsplätze und Förderung der beruflichen Perspektiven der Beschäftigten Notwendigkeit aufgrund Veralterung des Wissens und veränderten Arbeitsanforderungen: Lebenslanges Lernen

§ 2 Geltungsbereich

für alle Beschäftigten
Ausgenommen sind die Auszubildenden

§ 3 Qualifizierung

Qualifizierung im Sinne dieser Betriebsvereinbarung sind betrieblich notwendige (Nr. 1 bis 3) sowie betrieblich zweckmäßige (Nr. 4) Weiterbildungsmaßnahmen, die dazu dienen:

1. die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (Erhaltungsqualifizierung),
2. veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung),
3. beim Wegfall von Arbeitsaufgaben eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe für einen durch den jeweiligen Beschäftigten im Betrieb zu besetzenden Arbeitsplatz übernehmen zu können (Umqualifizierung),
4. eine andere höherwertige Arbeitsaufgabe im Betrieb übernehmen zu können (Entwicklungsqualifizierung).

Betriebliche Beispiele veranschaulichen die unterschiedlichen Weiterbildungstypen.

§ 4 Feststellung des betrieblichen Qualifizierungsbedarfs

Unterrichtung des Betriebsrat gemäß §§ 90 ff. BetrVG mindestens jährlich und bei Bedarf unterjährig über die Planung von technischen Anlagen, die Änderung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder deren Neueinführung oder die Änderung von Arbeitsplätzen rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen. Der Betriebsrat kann hierbei eigene Vorschläge gem. § 92 a BetrVG einbringen.

Auf der Grundlage der geplanten und erwarteten Veränderungen des Betriebes ist der künftige betriebliche Qualifikationsbedarf vom Arbeitgeber festzustellen und mit dem Betriebsrat zu beraten.

Bei diesen Beratungen sind gemäß § 92 BetrVG anhand des gegenwärtigen und des künftigen Personalbedarfs Maßnahmen der Qualifizierung darzustellen und der Betriebsrat anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung von Maßnahmen und ihre Durchführung machen.

Zu diesen Beratungen können die Betriebsparteien im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Sachverständige hinzuziehen.

Basis für den Personal- und Qualifikationsbedarf sind:

Unternehmensstrategie,

Investitionsplanungen,

Erwartungen gegenüber zukünftigen Marktentwicklungen

Erkenntnisse des Qualitätswesens

Forschung und Entwicklung

Weitere Schlüsselbereiche im Betrieb/Unternehmen, die zukünftige Entwicklungen prägen

Die Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs und Feststellung der Maßnahmen erfolgt so rechtzeitig, dass sie in den jährlichen Budgetplanungen berücksichtigt werden.

Der Betriebsrat erhält in der Planungsphase alle Unterlagen insbesondere den Qualifizierungsplan und Angaben über die Auswirkungen auf die Arbeitsplätze und Tätigkeiten der Beschäftigten.

Der Arbeitgeber stellt sicher, dass die Beschäftigten von ihren Vorgesetzten rechtzeitig insbesondere vor dem Qualifizierungsgespräch über die Veränderungen in ihrem Aufgaben- und Arbeitsbereich informiert werden.

Maßnahmen zur Berücksichtigung der Belange bestimmter Beschäftigtengruppen (zielgruppenspezifische Maßnahmen s. § ...) werden gesondert dargestellt.

§ 5 Individuelle Qualifizierungsgespräche

Ablauf des Qualifizierungsgesprächs

Mindestens jährlich finden auf der Grundlage des festgestellten betrieblichen Qualifizierungsbedarfs regelmäßige oder Anlass bezogene Gespräche der Beschäftigten mit dem Arbeitgeber statt.

Für neu eintretende Beschäftigte wird erstmalig nach Ablauf der Probezeit ein Qualifizierungsgespräch geführt. Der Personalabteilung obliegt die Terminüberwachung. Sie fordert die verantwortlichen Vorgesetzten jeweils rechtzeitig auf, die Qualifizierungsgespräche zu führen.

In dem Qualifizierungsgespräch wird zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber gemeinsam festgestellt, welcher konkrete individuelle Qualifizierungsbedarf besteht.

In der Regel wird das Qualifizierungsgespräch zwischen direktem Vorgesetzten und Beschäftigten geführt. Bei Projektarbeit führen es disziplinarischer und fachlicher Vorgesetzter gemeinsam mit dem Beschäftigten. Bei Gruppenarbeit führt der direkte Vorgesetzte ein Qualifizierungsgespräch mit allen Gruppenmitgliedern gemeinsam. Ergänzend wird auf Antrag des Beschäftigten auch ein Einzelgespräch geführt.

Das Qualifizierungsgespräch sollte mindestens 30 Minuten dauern und wird nicht mit anderen Personalgesprächen verbunden.

Grundsätzlich können die Qualifizierungsgespräche auch als Gruppengespräche durchgeführt werden.

Soweit ein individueller Qualifizierungsbedarf besteht, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart. Hierzu können die Beschäftigten Vorschläge machen. Zur Vereinbarung der Qualifizierungsmaßnahmen gehört ggf. auch die Festlegung von Prioritäten zwischen notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen.

Der Beschäftigte kann bei der Erörterung ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen. Die Ergebnisse des Qualifizierungsgesprächs werden dokumentiert (s. Anlage Gesprächsprotokoll) und von den Gesprächsbeteiligten unterzeichnet. Der Betriebsrat hat das Recht der Einsichtnahme.

Das Gesprächsprotokoll wird auch zur Erstellung des betrieblichen Bildungsplanes an die Personalabteilung weitergeleitet. Der Beschäftigte erhält eine Kopie.

Wird zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber kein Einvernehmen über den Qualifizierungsbedarf und / oder die daraus resultierenden notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen erzielt, wird dies im Gesprächsprotokoll festgehalten. Der Betriebsrat erhält eine Kopie. Zur Konfliktlösung gelten § 6 und § 7 Nr. 1.

Information und Qualifizierung

Die Beschäftigten sind mindestens 1 Woche vor der Durchführung des Gesprächs zu informieren.

Die Vorgesetzten bzw. Verantwortlichen der Arbeitgeber für das Qualifizierungsgespräch sowie die Beschäftigten erhalten eine Qualifizierung bevor das erste Qualifizierungsgespräch geführt wird. Auch dauerhaft sind entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen für alle Beteiligten anzubieten.

Im Rahmen dieser ersten Qualifizierungsmaßnahme erfolgt die Vorbereitung und Unterstützung auf die Qualifizierungsgespräche. Es wird insbesondere auf die Zielsetzung, den organisatorischen Ablauf, die Inhalte des Qualifizierungsgesprächs sowie auf das Gesprächsprotokoll (s. Anlage) eingegangen. Für das Führen von Qualifizierungsgesprächen wird ein Leitfaden zur Verfügung gestellt, der allen Beteiligten vor den Gesprächen bekannt ist.

Die Vorgesetzten und Verantwortlichen für das Qualifizierungsgespräch haben die Förderung der Beschäftigten zum Ziel und mit der notwendigen Sorgfalt und entsprechend dieser Betriebsvereinbarung regelmäßig mit allen Beschäftigten die Qualifizierungsgespräche durchzuführen. Arbeitgeber und Betriebsrat legen dazu verbindliche Einführungsschritte fest.

Nachteilschutz

Finden die Qualifizierungsgespräche dennoch im Rahmen anderer Personalgespräche statt (z. B. im Rahmen der Leistungsbeurteilung oder Zielvereinbarung) sind sie eindeutig von diesen zu trennen und ist keine Verbindung herzustellen.

Sämtliche Informationen, die im Zusammenhang eines Qualifizierungsgesprächs bekannt werden, dürfen nicht zum Nachteil des Beschäftigten verwendet werden.

Qualifizierungsgespräche für Beschäftigte in ruhenden Arbeitsverhältnissen

Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis ruht (Elternzeit, Kindererziehungszeiten, Bundeswehr/Zivildienst u.a.), haben Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch vor der Rückkehr an den Arbeitsplatz. Steht

der Zeitpunkt, zu dem sie in den Betrieb zurückkehren fest, wird mit ihnen ein solches Gespräch vereinbart. Die Personalabteilung weist diesen Personenkreis spätestens drei Monate vor Arbeitsbeginn schriftlich auf das Qualifizierungsgespräch hin. Eine evtl. daraus resultierende Maßnahme soll nach Möglichkeit vor Rückkehr durchgeführt werden.

Falls eine Rückkehr in den ursprünglichen Beschäftigungsbereich nicht möglich ist, wird das Qualifizierungsgespräch zwischen Beschäftigtem und einem für diese Fälle zuständigen Personalbetreuer geführt. Falls eine Rückkehr in diesen Bereich möglich ist, führt das Gespräch der bisherige direkte Vorgesetzte. Den Beschäftigten wird im Rahmen der Bildungsmaßnahmen betriebliche und außerbetriebliche Fort- und Weiterbildung angeboten, damit die zeitweilige Unterbrechung der Berufstätigkeit keine nachteilige Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung hat.

§ 6 Durchführung der Qualifizierung

Qualifizierungsmaßnahmen sind zeitlich, inhaltlich abgegrenzte und beschriebene Maßnahmen. Sie sind nicht mit der Festlegung auf bestimmte Methoden verbunden und können arbeitsplatznah („training on the job“) oder in anderen internen und externen Maßnahmen durchgeführt werden.

Die Personalabteilung meldet in Absprache mit den Vorgesetzten und den Beschäftigten die Teilnehmer für die vereinbarte Maßnahme an. Die Beschäftigten haben ein Reklamationsrecht, falls persönliche Gründe eintreten, welche die Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme unmöglich machen. In Konfliktfällen entscheiden Arbeitgeber und Betriebsrat in einer paritätischen Kommission (je 2 Vertreter) über die Angelegenheit.

Die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne von § 2 werden - soweit sie nicht von Dritten übernommen werden - vom Arbeitgeber getragen.

Der Betriebsrat bestimmt bei der Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen mit.

Betriebsrat und Arbeitgeber stellen verbindlich fest, welche Form der betrieblichen Qualifizierung gemäß § 2 vorliegt. Im Falle der Nichteinigung gilt § 7 Nr. 2 entsprechend.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Beschäftigten die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Qualifikationsmaßnahmen ermöglicht wird.

Während der Weiterbildungsmaßnahme ist eine ausreichende Personalbesetzung sicher zu stellen. Die Vorgesetzten haben Weiterbildungsmaßnahmen rechtzeitig einzuplanen und für notwendigen Ersatz zu sorgen.

Um allen Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen an den Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, sind die Maßnahmen in geeigneter Weise zu veröffentlichen.

Bei der Gestaltung einzelner Weiterbildungsmaßnahmen sind Lernformen zu finden und zu erproben, die die persönlichen Fähigkeiten und Erfahrungen der Teilnehmer nutzen und einbeziehen und ihre Lernmotivation anregen und fördern.

Bericht und Dokumentation

Der Arbeitgeber berichtet dem Betriebsrat regelmäßig - mindestens jährlich – über die umgesetzten Weiterbildungsmaßnahmen. Diese werden schriftlich dokumentiert und enthalten den ermittelten Qualifizierungsbedarf, die vereinbarte und durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen (Angaben über Art, Anzahl, Dauer, Personal und Kosten der Bildungsmaßnahmen sowie Angaben über Teilnehmer und ihre Verteilung auf die einzelnen Beschäftigtengruppen z. B. ältere Mitarbeiter, An- und Ungelernte, Frauen etc.).sowie ggf. Begründungen, wenn Qualifizierungsmaßnahmen noch nicht umgesetzt wurden.

Zur Dokumentation gehört auch die Bewertung der Bildungsmaßnahmen durch die Beschäftigten. Die Beschäftigten erhalten im Anschluss an die Weiterbildungsmaßnahmen, spätestens nach einer Woche einen Bewertungsbogen von der Personalabteilung. Den ausgefüllten Bogen erhält der Vorgesetzte und die zuständige Stelle in der Personalabteilung. Der Betriebsrat und die Beschäftigten erhalten jeweils eine Kopie. Diese Auswertung dient der ständigen Verbesserung der Weiterbildungsmaßnahmen und wird mit dem Betriebsrat beraten. Diese Auswertungen dürfen nicht zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle herangezogen oder genutzt werden.

Die Personalabteilung ist dafür verantwortlich, dass eine allgemeine Auswertung der Bildungsmaßnahmen durchgeführt wird. Hierbei werden auf Grundlage der Auswertungsbogen insbesondere die Qualität der Bildungsmaßnahme, der jeweiligen Referenten und des Bildungsträgers bewertet und Verbesserungsvorschläge geäußert. Diese werden zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat verhandelt.

Bei jedem folgenden Qualifizierungsgespräch werden die bereits durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen besprochen. Insbesondere geht es darum, ob die Maßnahme erfolgreich war und das Wissen am Arbeitsplatz angewendet wird.

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird den Beschäftigten dokumentiert und bestätigt, wenn möglich zertifiziert. Die Beschäftigten erhalten einen Bildungspass, in dem die Weiterbildungsmaßnahmen aufgeführt sind. Die Dokumentation/das Zertifikat wird auch Bestandteil der Personalakte.

Betrieblich notwendige Qualifizierungen

Die erforderliche Qualifizierungszeit gilt als zuschlagsfrei zu vergütende oder durch bezahlte Freistellung auszugleichende Arbeitszeit im Sinne der tariflichen Bestimmungen. Die Bestimmungen der jeweils gültigen Manteltarifverträge bzw. Einheitlichen Manteltarifverträgen zur zu vergütenden Reisezeit gelten entsprechend. Qualifizierungs- und Reisezeiten werden nicht auf Arbeitszeitkonten gutgeschrieben.

Entwicklungsqualifizierungen

Von der erforderlichen Qualifizierungszeit sind grundsätzlich 50 % bezahlte Arbeitszeit (s. Nr. 2 Abs. 4) und 50 % vom Beschäftigten als Eigenanteil in Form von zusätzlicher unbezahlter Arbeitszeit einzubringen.

(Sofern Arbeitszeitkonten bestehen, kann der Beschäftigte auch Ansprüche aus diesen Konten als Eigenanteil einbringen, soweit die betrieblichen Regelungen dies gestatten.)

Arbeitgeber und Betriebsrat können in begründeten Einzelfällen auf Verlangen des Beschäftigten einen geringeren Eigenanteil festlegen, wenn ein überwiegender betrieblicher Nutzen zu erwarten ist. Ebenso kann von Arbeitgeber und Betriebsrat in begründeten Einzelfällen auf Verlangen des Arbeitgebers ein höherer Eigenanteil des Beschäftigten festgelegt werden, wenn kein überwiegend betrieblicher Nutzen zu erwarten ist.

Förderung bestimmter Beschäftigtengruppen

Besondere Berücksichtigung der Belange von

Älteren Beschäftigten

Teilzeitbeschäftigten

Beschäftigten mit Familienpflichten

An- und ungelernter Beschäftigten

Wesentlicher Anreiz für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ist für die Beschäftigten die Möglichkeit, die erworbenen Qualifikationen

im Rahmen der beruflichen Tätigkeit anzuwenden und entsprechend der jeweiligen persönlichen Interessen weiter entwickeln zu können.

Wo es möglich ist, sollten arbeitsplatznahe, arbeitsprozessorientierte Lernformen entwickelt werden, um eine unmittelbare Verknüpfung mit den betreffenden Tätigkeiten bzw. künftigen neuen Aufgaben zu erreichen.

Falls aufgrund von geplanten oder durchgeführten Maßnahmen des Arbeitgebers sich Tätigkeiten der betroffenen Beschäftigten ändern und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, hat der Betriebsrat bei der Einführung von Qualifizierungsmaßnahmen gem. § 97 Abs. 2 BetrVG mitzubestimmen.

§ 6 Pflichten der Beschäftigten und Vorgesetzten

Die Beschäftigten sind verpflichtet, bei der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes mitzuwirken und an den vereinbarten Qualifizierungsgesprächen und -maßnahmen teilzunehmen.

Zur Frage der Entgeltsicherung sind die unterschiedlichen Regelungen der jeweils zutreffenden Tarifverträge für den geltenden Tarifbezirk sind zu beachten.

Beschäftigte, die an einer Qualifizierungsmaßnahme im Sinne dieser Betriebsvereinbarung teilgenommen haben, sind verpflichtet, die dadurch erreichte Qualifikation einzusetzen, soweit die Arbeitsaufgabe dies verlangt.

Die fachliche und persönliche Weiterentwicklung der Beschäftigten ist eine der wichtigsten Führungsaufgaben. Die Verantwortung liegt deshalb zu einem wesentlichen Teil beim Vorgesetzten. Bei der Wahrung dieser Aufgabe werden die Vorgesetzten von der Personalabteilung unterstützt.

§ 7 Konfliktregelung

1. Bei Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber im Rahmen des Qualifizierungsgesprächs (§ 4) haben sich auf Antrag einer Seite Arbeitgeber und Betriebsrat mit der Angelegenheit zu befassen und möglichst zu einer einvernehmlichen Lösung zu kommen.

a) Betrieblich notwendige Qualifizierung

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine betrieblich notwendige Qualifizierung nach § 2 Nr. 1 bis 3 gelten die Regelungen der Tarifverträge zur Qualifizierung der jeweiligen Tarifgebiete.

b) Entwicklungsqualifizierung

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine betrieblich zweckmäßige Qualifizierung nach § 2 Nr. 4 gilt Nr. 1 a) gelten die Regelungen der Tarifverträge zur Qualifizierung der jeweiligen Tarifgebiete.

Bei allen betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten aus diesem Tarifvertrag gelten die Regelungen der Tarifverträge zur Qualifizierung der jeweiligen Tarifgebiete.

§ 8 Persönliche berufliche Weiterbildung

Die Beschäftigten haben die Möglichkeit sich aufgrund der Betriebsvereinbarung für eine persönliche berufliche Weiterbildung freustellen zu lassen. Die persönliche berufliche Weiterbildung ist jedoch keine Qualifizierung im Sinne der Betriebsvereinbarung.

Persönliche berufliche Weiterbildung umfasst Qualifizierungsmaßnahmen, die zwar im Grundsatz dazu geeignet sein müssen eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb auszuüben, für die aber aufgrund der aktuellen Beschäftigungssituation kein betrieblicher Bedarf besteht. Wird eine solche persönliche berufliche Weiterbildung durchgeführt, ist sie keine bezahlte Arbeitszeit. Die Kosten dieser Maßnahmen sind vom Beschäftigten zu tragen.

Es kann über eine anteilige Kostenübernahme der Weiterbildungsmaßnahme bzw. über eine Fortzahlung des Entgelts während eines ruhenden Arbeitsverhältnisses auf Grund einer persönlichen Weiterbildung verhandelt werden.

Für die Freistellung zur persönlichen beruflichen Weiterbildung wird zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten ein Vertrag geschlossen.

In diesen Vereinbarungen sind mindestens festzulegen:

Beginn und Dauer der Maßnahme

Art der Freistellung (Wechsel in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder unbezahlte Freistellung)

Wiedereinstellungsanspruch nach Ende bzw. Abbruch der Maßnahme auf den vorherigen Arbeitsplatz oder zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dieser ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz.

Sofern für eine persönliche Weiterbildungsmaßnahme unbezahlte Freistellung vereinbart wurde, wird die Freistellung auf Wunsch des

Beschäftigten verlängert, sofern es für die Weiterbildungsmaßnahme notwendig ist.

Im Streitfall über einen Wunsch zur Freistellung für persönliche berufliche Weiterbildung gelten die Regelungen der Tarifverträge zur Qualifizierung der jeweiligen Tarifgebiete.

§ 9 Schlussbestimmungen

Durch diese Betriebsvereinbarung werden die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach dem BetrVG weder eingeschränkt noch ausgeweitet und kündigungsschutzrechtliche Wertungen des KschG nicht verändert.

Bisherige Regelungen, die dieser Betriebsvereinbarung widersprechen, verlieren ihre Gültigkeit. Sofern in dieser Vereinbarung nichts Abweichendes geregelt ist, gelten uneingeschränkt die gesetzlichen und tariflichen Vorschriften. Sollten einzelne Regelungen gegen zwingende gesetzliche oder tarifliche Regelungen verstoßen wird die Gültigkeit dieser Betriebsvereinbarung davon nicht berührt.

Unberührt bleibt bei aufwändigeren Qualifizierungsmaßnahmen die Möglichkeit einer vertraglichen Regelung der Arbeitsvertragsparteien im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen, für den Fall der Eigenkündigung des Beschäftigten eine Rückzahlungsverpflichtung (von Teilen) der Qualifikationskosten zu vereinbaren.

§ 10 In-Kraft-Treten

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Kalenderjahresende, frühestens zum gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung wirkt diese Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung nach.

XXX, den

Unterschrift

Unterschrift

Anhang - Fragen zur Vorbereitung auf das Qualifizierungsgespräch

Welche Umstände waren für den Erfolg meiner Tätigkeit förderlich?

Fühle ich mich meinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechend eingesetzt?

Welche Arbeitsbereiche im Unternehmen, die ich selbst kenne, wären aufgrund meiner Fähigkeiten für mich geeignet?

Worin sehe ich die persönlichen Entwicklungsziele?

Was kann das Unternehmen für meine berufliche Weiterbildung tun oder veranlassen?

Bitte bringen Sie darüber hinaus alles zur Sprache, was für Sie wichtig ist!

Wie zufrieden bin ich mit meiner Arbeit?

Wie schätze ich meine Stärken und Schwächen in der Arbeit des vergangenen Jahres ein?

Haben sich die Anforderungen und Aufgaben in der Arbeit verändert (z. B. durch technische oder organisatorische Maßnahmen)?

Sind Aufgaben hinzugekommen? Wenn ja, welche?

Waren in der Vergangenheit meine Arbeitsziele und Aufgaben angemessen und war die vereinbarte Arbeitsplanung genügend durchdacht? Wenn nein, bitte kurze Begründung.

Was hat mich bei meiner Arbeit behindert?

Welche zusätzlichen Qualifikationen sind aufgrund der gegenwärtigen und zu erwartenden Arbeitsanforderungen notwendig?

Literatur- und Materialempfehlungen

Qualifizierungstarifvertrag – IG Metall Handlungshilfe zum QTV (erhältlich über die IGM Verwaltungsstelle)

10 Gute Praxisbeispiele – IG Metall Handreichung Weiterbildung im Betrieb (erhältlich über die IGM Verwaltungsstelle)

Wie entsteht ein Ausbildungsplan – IG Metall Arbeitshilfe Fördern statt Auslesen (erhältlich über die IGM Verwaltungsstelle)

21 Fragen zur Arbeit ehrenamtlicher Prüfer/innen – Handbuch für Arbeitnehmervertreter/innen, (erhältlich über die IGM Verwaltungsstelle)

Qualitätsrahmen für die Berufsausbildung – IG Metall Arbeitshilfe (erhältlich über die IGM Verwaltungsstelle)

www.jobnavigator.de – zur Weiterbildungsberatung

www.igmetall-wap.de – alle Aus- und Weiterbildungsverordnungen (PDF) und mehr...

www.bibb.de – Berufe Statistik und mehr...

www.denk-doch-mal.de – Themenportal für eine gerechtere Bildungspolitik

Kommentar zum BBiG – Bund Verlag (Lakies/Malottke) 4. Auflage

Kurzkommentar zum BBiG – Bund Verlag (Lakis/Nehls)

Kommentar zum BetrVG – Bund Verlag (Däubler/Kittner/Klebe/Wedde)

Gesetz zur Ordnung des Handwerks – DGB Arbeitshilfe

Empfehlungen des BIBB zur Durchführung der Berufsausbildung (PDF): <http://www.bibb.de/de/32327.htm>

Hilfen zur Weiterbildungsplanung im Betrieb: Agentur Q www.agenturq.de

Projekt Weiterbilden im Prozess der Arbeit Leitfäden (PDF): <http://www.wap.agenturq.de/news/meldung.html?id=168>

Bücher:

Lernzeiten – Für ein Recht auf Weiterbildung (ISBN 3-87975-859-X)

Lernfelder – Für öffentliche Verantwortung in der Weiterbildung (ISBN 3-89965-107-3)

Lernwiderstände – Anlässe für Vermittlung und Beratung (ISBN 978-3-89965-150-8)

Lernalter – Weiterbildung statt Altersarmut (ISBN 978-3-89965-270-3)

Lernorte – Vielfalt von Weiterbildungs- und Lernmöglichkeiten (ISBN 978-3-89965-327-4)

Prozessorientierung in der Berufsbildung (erhältlich über www.igmetall-wap.de)

Ansprechpartner bei der IG Metall

- Sekretäre vor Ort zu Fragen der Aus- und Weiterbildung: Kontakt über die Internetseite der Verwaltungsstelle vor Ort
- In den Bezirksleitungen für landesrechtliche Themen
- In der Vorstandsverwaltung für bundesrechtliche Angelegenheiten: berufsbildung@igmetall.de