

Der betriebsverfassungsrechtliche Rahmen für Qualifizierung und Weiterbildung*

Dr. Maren Rennpferdt, Richterin am Bundesarbeitsgericht, Erfurt

I. Einleitung

1. Zweck der Mitwirkung des Betriebsrats bei der Berufsbildung

Angesichts des technischen Wandels und der damit verbundenen Änderung von Berufsbildern kommt der beruflichen Bildung der Arbeitnehmer eine erhebliche Bedeutung zu. Die Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Bildung kann über den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Aufstieg des Arbeitnehmers im Unternehmen,¹ aber auch über dessen Chancen am Arbeitsmarkt entscheiden.² Der Gesetzgeber hat daher Arbeitgebern und Betriebsräten die Aufgabe zugewiesen, die Berufsbildung der Arbeitnehmer zu fördern. Die Beteiligung des Betriebsrats bei der beruflichen Bildung soll die Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen im Rahmen der Berufsbildung, insbesondere eine ordnungsgemäße Durchführung der Bildungsmaßnahmen und eine gerechte Verteilung der Berufsbildungschancen, gewährleisten.³ Darüber hinaus soll der Arbeitgeber angehalten werden, sich mit dem Berufsbildungsbedarf der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer zu befassen und diesen bei seiner Personalplanung zu berücksichtigen.⁴

2. Berufliche Bildung als personelle Angelegenheit

Die zunehmende Bedeutung der Berufsbildung hat in der gesetzlichen Regelung ihren Niederschlag gefunden. Während die Berufsbildung nach dem BetrVG 1952 zu den Gegenständen der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten zählte, ist sie seit 1972 als eigener Unterabschnitt im Abschnitt »Personelle Angelegenheiten« geregelt und in einen Zusammenhang mit der Personaldeckungs- und Personalentwicklungsplanung gestellt.⁵

3. Begriff der Berufsbildung

Der Begriff der Berufsbildung ist im BetrVG nicht definiert. Er ist entsprechend dem Zweck der gesetzlichen Regelung in §§ 96 ff. BetrVG weit auszulegen.

a) Der Begriff der Berufsbildung umfasst alle Maßnahmen der Berufsbildung iSd. § 1 BBiG und damit neben der Berufsausbildung, der beruflichen Fortbildung und der beruflichen Umschulung auch die Berufsausbildungsvorbereitung.⁶ Er beschränkt sich aber nicht auf diese Maßnahmen, sondern geht darüber hinaus.⁷ Zur Berufsbildung zählen auch alle sonstigen Maßnahmen, die Arbeitnehmern in systematischer, lehrplanartiger Weise Kenntnisse und Erfahrungen vermitteln, die diese zu ihrer beruflichen Tätigkeit im Allgemeinen befähigen,⁸ wie etwa kurzfristige Bildungsmaßnahmen für Anlernlinge oder Praktikanten, betriebliche Lehrgänge, Seminare und Maßnahmen iSv. § 26 BBiG. Auf die äußere Form der Maßnahme (etwa Präsenzveranstaltungen/Telelearning) kommt es nicht an. Inhaltlich muss sich die Bildungsmaßnahme auf den Beruf beziehen.

* Es handelt sich um die überarbeitete Fassung des Vortrags, der beim 18. Göttinger Forum für Arbeitsrecht am 29. 10. 2020 gehalten wurde.

1 BAG, 23.4.1991 – 1 ABR 49/90 – NZA 1991, 817 zu B.II.2.a der Gründe; BAG, 5.11.1985 – 1 ABR 49/83 – BAGE 50, 85 zu B.I.1 der Gründe.

2 Fitting, BetrVG, 30. Aufl., München 2020 (im Folgenden: Fitting), § 96 Rn. 1.

3 Raab, in: Wiese/Kreutz/Oetker/Raab ua., Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 11. Aufl., Berlin 2018 (im Folgenden: GK-BetrVG), § 96 Rn. 1.

4 Fitting (Fn. 2), § 96 Rn. 5.

5 GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 96 Rn. 1.

6 Buschmann, in: Däubler/Klebe/Wedde (Hrsg.), BetrVG, 17. Aufl., Frankfurt aM. 2020 (im Folgenden: DKW), § 96 Rn. 5; Fitting (Fn. 2), § 96 Rn. 9; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 96 Rn. 7.

7 Fitting (Fn. 2), § 96 Rn. 9; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 96 Rn. 7; Thüsing, in: Richardi (Hrsg.), BetrVG, 16. Aufl., München 2018 (im Folgenden: Richardi), § 96 Rn. 9.

8 BAG, 24.8.2004 – 1 ABR 28/03 – NZA 2005, 371 zu B.II.2.a der Gründe; BAG, 18.4.2000 – 1 ABR 28/99 – BAGE 94, 245 zu B.I.2.a.aa der Gründe; BAG, 5.11.1985 – 1 ABR 49/83 – BAGE 50, 85, 88 zu B.I.1 der Gründe.

Fehlt es an der Berufsbezogenheit, handelt es sich nicht um eine Maßnahme der Berufsbildung, sondern um eine sonstige Bildungsmaßnahme. Der Betriebsrat hat bei der Durchführung sonstiger Bildungsmaßnahmen nach § 98 Abs. 6 BetrVG mitzubestimmen.

b) Der Begriff der Berufsbildung umfasst die betriebliche und die außerbetriebliche Berufsbildung. Der Begriff der betrieblichen Berufsbildung ist funktional zu verstehen. Demnach ist eine Berufsbildungsmaßnahme immer dann eine betriebliche, wenn der Arbeitgeber Träger oder Veranstalter der Bildungsmaßnahme ist und die Berufsbildungsmaßnahme für dessen Arbeitnehmer durchgeführt wird. Maßgebend ist, dass der Arbeitgeber die Maßnahme allein durchführt oder auf deren Inhalt und Durchführung einen beherrschenden Einfluss hat.⁹ Außerbetriebliche Bildungsmaßnahmen sind solche, die von einem externen Veranstalter getragen werden.¹⁰

c) Abzugrenzen ist die Berufsbildung von der – mitbestimmungsfreien – Unterrichtung des Arbeitnehmers über seine Aufgaben und Verantwortung, die Art seiner Tätigkeit und ihrer Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs sowie über die Unfall- und Gesundheitsgefahren und die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren iSd. § 81 Abs. 1 BetrVG.¹¹ Die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers nach § 81 Abs. 1 BetrVG erschöpft sich in der Einweisung eines Arbeitnehmers an einem konkreten Arbeitsplatz.¹²

d) §§ 96 ff. BetrVG betreffen die Berufsbildung der Arbeitnehmer iSv. § 5 Abs. 1 BetrVG. Damit finden die Regelungen keine Anwendung auf die Berufsbildung von leitenden Angestellten. Für die Berufsbildung von Leiharbeitnehmern ist der Verleiher zuständig, so dass die entsprechenden Beteiligungsrechte dem Betriebsrat des Verleiherbetriebs zustehen.¹³

II. Förderpflicht

1. Allgemeine Förderpflicht (§ 96 Abs. 1 BetrVG)

Nach § 96 Abs. 1 S.1 BetrVG haben Arbeitgeber und Betriebsrat im Rahmen der betrieblichen Personalplanung und in Zusammenarbeit mit den für die Berufsbildung und den für die Förderung der Berufsbildung zuständigen Stellen die Berufsbildung zu fördern. Damit werden die Betriebsparteien verpflichtet, sich der Berufs-

bildung der Arbeitnehmer als besondere Aufgabe anzunehmen.¹⁴ Die Zuständigkeit für die Berufsbildung der Arbeitnehmer liegt in erster Linie beim Arbeitgeber; der Betriebsrat wirkt im Rahmen seiner Beteiligungsrechte an der Berufsbildung mit.¹⁵ Arbeitnehmer können aus der Förderpflicht nach § 96 Abs. 1 S. 1 BetrVG keine individuellen Ansprüche ableiten.¹⁶

Erfolgt eine betriebliche Berufsbildung, sind Arbeitgeber und Betriebsrat zur Zusammenarbeit mit den für die Berufsbildung und für die Förderung der Berufsbildung zuständigen Stellen verpflichtet. Für die Berufsbildung sind ua. die in § 71 BBiG genannten Kammern zuständig, für die finanzielle Förderung ist die Bundesagentur für Arbeit zuständig.

2. Besondere Förderpflicht (§ 96 Abs. 2 BetrVG)

Die Betriebsparteien haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten Arbeitnehmern die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ermöglicht wird (§ 96 Abs. 2 S. 1 BetrVG). Dabei haben sie auch die Belange älterer Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigter und von Arbeitnehmern mit Familienpflichten zu berücksichtigen (§ 96 Abs. 2 S. 2 BetrVG). Zudem hat der Arbeitgeber nach § 10 TzBfG und § 19 TzBfG dafür Sorge zu tragen, dass auch teilzeitbeschäftigte und befristet beschäftigte Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können.

§ 96 Abs. 2 BetrVG begründet keinen Rechtsanspruch einzelner Arbeitnehmer an Berufsbildungsmaßnahmen.¹⁷ Der Arbeitgeber darf aber seine gesetzliche Förderpflicht bei Entscheidungen über Gesuche von Arbeitnehmern auf Teilnahme an Berufsbildungsmaßnahmen nicht völlig außer Betracht lassen.¹⁸

9 BAG, 5.3.2013 – 1 ABR 11/12 – AP Nr. 15 zu § 98 BetrVG 1972, Rn. 15.

10 Fitting (Fn. 2), § 97 Rn. 6; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 97 Rn. 10.

11 Fitting (Fn. 2), § 96 Rn. 11; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 96 Rn. 12; aA. DKW-Buschmann (Fn. 6), § 96 Rn. 10.

12 BAG, 23.4.1991 – 1 ABR 49/90 – NZA 1991, 817 zu B.II.2.a der Gründe; BAG, 28.1.1992 – 1 ABR 41/91 – NZA 1992, 707 zu B.II.1.a der Gründe.

13 GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 96 Rn. 5; Richardi/Thüsing (Fn. 7), § 96 Rn. 20.

14 BR-Drs. 715/70, S.91 zu § 96.

15 GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 96 Rn. 22.

16 Fitting (Fn. 2), § 96 Rn. 24; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 96 Rn. 22; Richardi/Thüsing (Fn. 7), § 96 Rn. 18.

17 DKW-Buschmann (Fn. 6), § 96 Rn. 28; Fitting (Fn. 2), § 96 Rn. 26; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 96 Rn. 35; Richardi/Thüsing (Fn. 7), § 96 Rn. 28.

18 GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 96 Rn. 35.

III. Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei der Berufsbildung

1. Systematik der Beteiligungsrechte

Die in den §§ 96 ff. BetrVG vorgesehenen Beteiligungsrechte des Betriebsrats sind von unterschiedlicher Qualität. Nach § 96 Abs. 1 S. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit dem Betriebsrat alle Fragen der Berufsbildung zu beraten.¹⁹ § 97 Abs. 1 BetrVG sieht bei der Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, der Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und der Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen grundsätzlich nur ein Beratungsrecht des Betriebsrats vor; nur unter den Voraussetzungen des § 97 Abs. 2 BetrVG steht dem Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung ein Mitbestimmungsrecht zu. Dagegen hat der Betriebsrat nach § 98 BetrVG bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.

2. Anspruch auf Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs

a) Nach § 96 Abs. 1 S. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln. § 96 BetrVG wurde mit dem BetrVG-ReformG vom 23. Juli 2001²⁰ um diese Regelung ergänzt. Der Ermittlungsanspruch soll dem Betriebsrat die effektive Wahrnehmung seiner Beteiligungsrechte, die eine Kenntnis des tatsächlichen Berufsbildungsbedarfs voraussetzt,²¹ ermöglichen.²² Zugleich wird der Arbeitgeber angehalten, sich mit dem Berufsbildungsbedarf seiner Arbeitnehmer zu befassen und eine Personalentwicklungsplanung vorzunehmen. Der Anspruch auf Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn der Arbeitgeber keine eigene Personalentwicklungsplanung erstellt.²³ In diesem Fall kann der Betriebsrat einen Unterrichtsanspruch weder auf § 92 Abs. 1 BetrVG noch auf § 80 Abs. 2 BetrVG stützen,²⁴ da der Unterrichtsanspruch nach § 92 Abs. 1 BetrVG eine Personalentwicklungsplanung des Arbeitgebers voraussetzt²⁵ und der Unterrichtsanspruch nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG auf die Informationen beschränkt ist, über die der Arbeitgeber verfügt oder bei Erfüllung seiner gesetzlichen Pflichten verfügen müsste.

b) § 96 Abs. 1 S. 2 BetrVG schreibt nicht vor, wie der Berufsbildungsbedarf zu ermitteln ist. Die Wahl der Methode steht im Ermessen des Arbeitgebers; das Recht des Betriebsrats, vom Arbeitgeber die Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs zu verlangen, erstreckt sich nicht auf die Festlegung der Methode.²⁶ Nach der Gesetzesbegründung ergibt sich der Berufsbildungsbedarf aus einem Vergleich von Ist-Zustand (Ist-Analyse) und Sollzustand (Soll-Konzept).²⁷ Zur Feststellung des Ist-Zustands bedarf es einer Bestandsaufnahme des aktuellen Personals und dessen Qualifikationen nebst Angaben zu absehbaren Ab- und Zugängen. Das Sollkonzept muss Angaben dazu enthalten, wie viele Arbeitnehmer mit welchen Qualifikationen zukünftig unter Berücksichtigung der unternehmerischen Planungen gebraucht werden. Ferner bedarf es der Ermittlung des Berufsbildungsinteresses der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer.²⁸

3. Allgemeines Beratungs- und Vorschlagsrecht

a) Nach § 96 Abs. 1 S. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber auf Verlangen des Betriebsrats mit ihm Fragen der Berufsbildung zu beraten. Dieses Beratungsrecht besteht – anders als das nach § 92 Abs. 1 BetrVG – unabhängig von einer bestehenden Personalplanung.²⁹ Voraussetzung ist ein entsprechendes Verlangen des Betriebsrats. Gegenstand der Beratung können alle mit der Berufsbildung zusammenhängenden Fragen sein. Dazu gehören ua. Fragen der Ausbildungsart, -dauer, -methoden und der Teilnehmer sowie die Einführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen und die Errichtung und Ausstattung von betrieblichen Berufsbildungseinrichtungen.³⁰ Das Bera-

19 Der Regierungsentwurf für das Betriebsrätemodernisierungsgesetz sieht vor, dass § 96 BetrVG um folgenden Absatz 1a ergänzt wird: »Kommt im Rahmen der Beratung nach Absatz 1 eine Einigung über Maßnahmen der Berufsbildung nicht zustande, können der Arbeitgeber oder der Betriebsrat die Einigungsstelle um Vermittlung anrufen. Die Einigungsstelle hat eine Einigung der Parteien zu versuchen.«

20 BGBl. I 2001, S. 1852.

21 Fitting (Fn. 2), § 96 Rn. 36; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 96 Rn. 29.

22 BT-Drs. 14/5741, S. 49.

23 GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 96 Rn. 29.

24 Ebd.

25 Fitting (Fn. 2), § 92 Rn. 21; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 96 Rn. 21.

26 Fitting (Fn. 2), § 96 Rn. 37; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 96 Rn. 30.

27 Richardi/Thüsing (Fn. 7), § 96 Rn. 23.

28 Fitting (Fn. 2), § 96 Rn. 33 f.; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 96 Rn. 30.

29 GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 96 Rn. 32; Richardi/Thüsing (Fn. 7), § 96 Rn. 20.

30 Fitting (Fn. 2), § 96 Rn. 38; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 96 Rn. 33; Richardi/Thüsing (Fn. 7), § 96 Rn. 21.

tungsrecht umfasst auch die Ausgestaltung individualrechtlicher Vereinbarungen wie etwa die Vereinbarung von Rückzahlungsklauseln.³¹

b) Im Umfang des Beratungsrechts kann der Betriebsrat Vorschläge unterbreiten. Der Arbeitgeber muss mit dem Betriebsrat die Vorschläge mit dem Ziel der Einigung beraten. Er ist jedoch nicht verpflichtet, den Vorschlägen zu folgen.³² Daran wird auch die mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz vorgesehene Ergänzung der Regelung um einen Absatz 1a nichts ändern. Danach können der Betriebsrat oder der Arbeitgeber die Einigungsstelle um Vermittlung anrufen, wenn im Rahmen der Beratung nach Absatz 1 keine Einigung über Maßnahmen der Berufsbildung erzielt wird. Die Einigungsstelle hat lediglich eine Einigung zu versuchen; ein Einigungszwang besteht nicht.

4. Beteiligung bei der Einführung von Berufsbildungsmaßnahmen

Nach § 97 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, der Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten. 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 Aufgabe nicht mehr ausreichen, hat der Betriebsrat nach § 97 Abs. 2 S. 1 BetrVG bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Bildung mitzubestimmen.

a) Grundsätzlich kann der Arbeitgeber – nach Beratung mit dem Betriebsrat – allein über das »Ob« der in § 97 Abs. 1 BetrVG genannten Maßnahmen entscheiden. Das Beratungsrecht nach § 97 Abs. 1 BetrVG ergänzt das allgemeine Beratungsrecht nach § 96 Abs. 1 S. 2 BetrVG um ein besonderes, vom Verlangen des Betriebsrats unabhängiges Beratungsrecht bei den genannten Maßnahmen.³³ Sobald der Arbeitgeber eine dieser Maßnahmen plant, hat er den Betriebsrat zu unterrichten und mit ihm die Maßnahme zu beraten. Das Beratungsrecht in Bezug auf die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung erstreckt sich auch auf deren Änderung,³⁴ nicht aber auf deren Schließung.³⁵ Das Beratungsrecht bei der Einführung betrieblichen Berufsbil-

dungsmaßnahmen bezieht sich auf die Art der Maßnahme, deren Zeitpunkt und Dauer sowie die Auswahl und Zahl der Teilnehmer.³⁶ Werden Arbeitnehmer zu einer außerbetrieblichen Bildungsmaßnahme freigestellt oder trägt der Arbeitgeber mindestens einen Teil der Kosten, ist zudem das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Auswahl der Teilnehmer nach § 98 Abs. 3 und 4 BetrVG zu beachten.

b) Ausnahmsweise hat der Betriebsrat nach § 97 Abs. 2 BetrVG bei der Einführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen mitzubestimmen.

(1) Der Betriebsrat kann nach § 97 Abs. 2 BetrVG die Einführung von betrieblichen Bildungsmaßnahmen für die Arbeitnehmer verlangen, deren Kenntnisse aufgrund einer tätigkeitsändernden Maßnahme des Arbeitgebers zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen. Die Vorschrift begründet ein Initiativrecht des Betriebsrats.³⁷ Der Betriebsrat kann damit präventiv betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer durchsetzen, um deren Beschäftigung zu sichern. Die betroffenen Arbeitnehmer haben selbst keinen gesetzlichen Weiterbildungsanspruch. Sie können nach § 81 Abs. 4 S. 2 BetrVG nur eine Erörterung verlangen, wie ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten den künftigen Anforderungen angepasst werden können.³⁸ Sie sind gemäß § 1 Abs. 2 S. 3 KSchG vor dem Verlust des Arbeitsplatzes geschützt, wenn ihre Weiterbeschäftigung nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist.

(2) Das Mitbestimmungsrecht besteht, wenn eine tätigkeitsändernde Maßnahme dazu führt, dass die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten der betroffenen Arbeitnehmer zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen.

31 Fitting (Fn. 2), § 96 Rn. 38; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 96 Rn. 33.

32 Fitting (Fn. 2), § 96 Rn. 40; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 96 Rn. 34; Richardi/Thüsing (Fn. 7), § 96 Rn. 22.

33 DKW-Buschmann (Fn. 6), § 97 Rn. 3.

34 Fitting (Fn. 2), § 97 Rn. 4; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 96 Rn. 6.

35 Fitting (Fn. 2), § 97 Rn. 4; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 97 Rn. 6; aA. DKW-Buschmann (Fn. 6), § 97 Rn. 3.

36 Fitting (Fn. 2), § 97 Rn. 6; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 97 Rn. 10.

37 DKW-Buschmann (Fn. 6), § 97 Rn. 8.

38 Fitting (Fn. 2), § 81 Rn. 25; GK-BetrVG-Franzen (Fn. 3), § 81 Rn. 21.

Der Begriff der Maßnahme ist weit zu verstehen.³⁹ Umstritten ist, ob personelle Einzelmaßnahmen, wie etwa Versetzungen, das Mitbestimmungsrecht auslösen. Das ist zu verneinen. Zwar gehört die Berufsbildung nicht zu den sozialen Angelegenheiten iSv. § 87 BetrVG, die einen kollektiven Tatbestand erfordern, sondern zu den personellen Angelegenheiten. Die personellen Einzelmaßnahmen sind aber in einem anderen Unterabschnitt gesondert geregelt. Aus dem systematischen Zusammenhang der Berufsbildung mit der Personalplanung folgt, dass das Mitbestimmungsrecht nach § 97 Abs. 2 BetrVG eine arbeitsplatzbezogene Maßnahme voraussetzt. Das kann etwa die technische Neuausstattung eines Arbeitsplatzes oder die Zuordnung zusätzlicher Tätigkeiten zu einem Arbeitsplatz sein. Dabei kommt es nicht darauf an, ob von der Maßnahme ein oder mehrere Arbeitnehmer tatsächlich betroffen sind.

Die Änderung muss zur Folge haben, dass die Kenntnisse und Fähigkeiten der betroffenen Arbeitnehmer unzureichend werden. Nicht erforderlich ist es, dass die betroffenen Arbeitnehmer unmittelbar von einer personen- oder betriebsbedingten Kündigung bedroht sind.⁴⁰ Entscheidend ist, ob sich das Anforderungsprofil so ändert, dass ein Arbeitnehmer, der über die für bisherige Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt, damit die geänderte Tätigkeit nicht ausüben kann.⁴¹ Das Mitbestimmungsrecht setzt ferner voraus, dass zur Behebung des Qualifikationsdefizits eine Maßnahme der betrieblichen Berufsbildung geeignet und erforderlich ist.⁴² Die Zumutbarkeit der Bildungsmaßnahme ist dagegen keine Voraussetzung für das Mitbestimmungsrecht, sie ist von der Einigungsstelle im Rahmen ihrer Ermessensentscheidung zu berücksichtigen.⁴³

(3) Das Mitbestimmungsrecht nach § 97 Abs. 2 BetrVG entsteht, wenn der Arbeitgeber sich zur Durchführung der Maßnahme entschließt.⁴⁴ Es endet nicht mit der Durchführung der Maßnahme, sondern steht dem Betriebsrat – wie sich aus dem Wortlaut ergibt (»hat der Arbeitgeber [...] geplant oder durchgeführt«) auch noch danach zu.⁴⁵ Können sich die Betriebsparteien nicht über die Einführung einer Maßnahme der betrieblichen Berufsbildung einigen, können beide Seiten die Einigungsstelle anrufen. Diese entscheidet, ob und ggf. welche betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen durchzuführen sind.

(4) § 97 Abs. 2 BetrVG enthält keine Regelung zur Tragung der mit der Schulung verbundenen Kosten. Diese richtet sich daher nach den allgemeinen Grundsätzen. Die Kosten der Bildungsmaßnahme hat der Arbeitgeber als

deren Träger oder Veranstalter zu tragen.⁴⁶ Davon zu trennen ist die Frage, ob der Arbeitnehmer für die Zeit seiner Teilnahme an der Bildungsmaßnahme Arbeitsentgelt beanspruchen kann. Findet die Schulung während der Arbeitszeit statt, kann der Arbeitnehmer die Zahlung der Vergütung nach § 611a BGB beanspruchen.⁴⁷ § 97 Abs. 2 BetrVG bestimmt nicht, dass die Schulungsmaßnahme während der Arbeitszeit stattzufinden hat. Die zeitliche Lage der Schulungsmaßnahme ist von den Betriebsparteien zu bestimmen.

(5) Dem Betriebsrat steht kein allgemeiner Unterlassungsanspruch zu, wenn der Arbeitgeber Kündigungen ausspricht, bevor das Beteiligungsverfahren nach § 97 Abs. 2 BetrVG abgeschlossen ist.⁴⁸ Ein allgemeiner Unterlassungsanspruch kommt nur in Betracht, wenn dem Betriebsrat hinsichtlich der Maßnahme, deren Unterlassung begehrt wird, ein Mitbestimmungsrecht zusteht. Das ist bei Kündigungen nicht der Fall. Für einen allgemeinen Unterlassungsanspruch besteht zudem kein Bedürfnis, da der Betriebsrat einer Kündigung nach § 102 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG widersprechen und damit die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers über die Kündigung hinaus sichern kann.⁴⁹

Die Beachtung des Mitbestimmungsrechts nach § 97 Abs. 2 BetrVG ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Kündigung.⁵⁰ Der Betriebsrat kann einer Kündigung auch dann nach § 102 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG widersprechen, wenn er sein Mitbestimmungsrecht nach § 97 Abs. 2 BetrVG nicht wahrgenommen hat. Die Beteiligungsrechte bestehen unabhängig voneinander.⁵¹

39 DKW-Buschmann (Fn. 6), § 97 Rn. 10; Fitting (Fn. 2), § 97 Rn. 11; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 97 Rn. 15.

40 DKW-Buschmann (Fn. 6), § 97 Rn. 20; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 97 Rn. 18, aA. Richardi/Thüsing (Fn. 7), Rn. 1.

41 Fitting (Fn. 2), § 97 Rn. 14; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 97 Rn. 20.

42 Fitting (Fn. 2), § 97 Rn. 19; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 97 Rn. 22.

43 GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 97 Rn. 22; vgl. zur Zumutbarkeit Richardi/Thüsing (Fn. 7), § 97 Rn. 15f.

44 Richardi/Thüsing (Fn. 7), § 97 Rn. 18.

45 Fitting (Fn. 2), § 97 Rn. 18; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 97 Rn. 17.

46 Fitting (Fn. 2), § 97 Rn. 30; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 97 Rn. 24.

47 Fitting (Fn. 2), § 97 Rn. 31; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 98 Rn. 15.

48 GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 98 Rn. 31; Richardi/Thüsing (Fn. 7), § 97 Rn. 19; aA. DKW-Buschmann (Fn. 6), § 97 Rn. 28; Fitting (Fn. 2), § 97 Rn. 36.

49 GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 98 Rn. 31.

50 Fitting (Fn. 2), § 97 Rn. 37; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 97 Rn. 30; Richardi/Thüsing (Fn. 7), § 97 Rn. 19.

51 Fitting (Fn. 2), § 97 Rn. 34; aA. GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 97 Rn. 29.

5. Mitbestimmung bei der Durchführung von Berufsbildungsmaßnahmen

Nach § 98 BetrVG steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung (Abs. 1), ein Widerspruchsrecht bei der Bestellung von Ausbildern im Rahmen der betrieblichen Berufsbildung bzw. das Recht, die Abberufung der Ausbildung zu verlangen (Abs. 2) sowie ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Festlegung von Teilnehmern an Maßnahmen der beruflichen Bildung (Abs. 3) zu. Die gleichen Rechte hat der Betriebsrat, wenn der Arbeitgeber sonstige Bildungsmaßnahmen durchführt (Abs. 6).

a) Nach § 98 Abs. 1 BetrVG hat der Betriebsrat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Sinn und Zweck dieses Mitbestimmungsrechts ist es, die Interessen der Arbeitnehmer bei der Ausgestaltung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen zur Geltung zu bringen.

(1) Das Mitbestimmungsrecht nach § 98 Abs. 1 BetrVG bezieht sich auf die Durchführung einer betrieblichen Berufsbildungsmaßnahme. Der Begriff der »Durchführung« ist abzugrenzen von dem der »Einführung« von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung in § 97 BetrVG, über die mit dem Betriebsrat grundsätzlich lediglich zu beraten ist. Bei der Einführung geht es um die Frage, ob bestimmte Berufsbildungsmaßnahmen im Betrieb überhaupt durchgeführt, also etwa Auszubildende überhaupt eingestellt werden sollen. Die Durchführung betrifft demgegenüber alle Fragen, die sich nach einer Einführung der Maßnahme stellen.⁵² Die Abgrenzung zwischen der Einführung (»Ob« der Bildungsmaßnahme) und Durchführung (»Wie« der Bildungsmaßnahme) ist im Einzelnen umstritten. Geklärt ist, dass der Arbeitgeber über die Höhe der zur Verfügung stehenden Mittel (»Dotierungsrahmen«) entscheidet.⁵³ Zur Entscheidung über die Einführung einer Bildungsmaßnahme gehört auch die Festlegung des Zwecks sowie die daran anknüpfende abstrakt-generelle Festlegung des Teilnehmerkreises.⁵⁴ Dagegen wird die Entscheidung über den konkreten Inhalt der zu vermittelnden Kenntnisse, die Methoden der Wissensvermittlung, die Zahl der Teilnehmer sowie die Dauer und zeitliche Lage der Bildungsmaßnahme im Rahmen der vom Arbeitgeber bestimmten Zwecksetzung und des vom Arbeitgeber festgelegten Dotierungsrahmens

dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegen.⁵⁵ Der Betriebsrat hat auch mitzubestimmen bei der Entscheidung, eine Berufsausbildung nur noch iRd. § 8 Abs. 1 S. 1 BBiG verkürzt anzubieten.⁵⁶

Das Mitbestimmungsrecht nach § 98 Abs. 1 BetrVG erstreckt sich weder auf die Auswahl der mit der Ausbildung beauftragten Personen noch auf die Auswahl der Teilnehmer; insoweit richtet sich die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 98 Abs. 2 und Abs. 3 BetrVG. Unter das Mitbestimmungsrecht nach § 98 Abs. 1 BetrVG fällt auch nicht die Gestaltung der individualrechtlichen Rechtsbeziehungen, etwa die Ausgestaltung von Rückzahlungsklauseln.⁵⁷

(2) Das Mitbestimmungsrecht nach § 98 Abs. 1 BetrVG bezieht sich auf abstrakt-generelle Regelungen. Nicht erfasst werden konkrete Einzelmaßnahmen im Rahmen der Ausbildung des einzelnen Auszubildenden oder Arbeitnehmers.⁵⁸

(3) Das Mitbestimmungsrecht nach § 98 Abs. 1 BetrVG setzt voraus, dass dem Arbeitgeber ein Gestaltungsspielraum zusteht. Ein Mitbestimmungsrecht ist daher ausgeschlossen, soweit gesetzliche oder tarifliche Regelungen die Durchführung der betrieblichen Berufsbildung festlegen, auch wenn § 98 Abs. 1 BetrVG keine entsprechende ausdrückliche Regelung wie in § 87 Abs. 1 BetrVG enthält.⁵⁹

(4) Das Mitbestimmungsrecht kann durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder einer Regelungsabrede ausgeübt werden. Eine Regelungsabrede gestaltet allerdings nur das Verhältnis von Betriebsrat und Arbeitgeber. Soweit Rechte und Pflichten für Arbeitnehmer begründet werden sollen, kann dies nur durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung geschehen.⁶⁰ Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet nach § 98 Abs. 4 BetrVG die Einigungsstelle. Der Spruch ersetzt die Einigung der Betriebsparteien.

52 BAG, 24.8.2004 – 1 ABR 28/03 – NZA 2005, 371 zu B.II.2 der Gründe.

53 Ebd.

54 Fitting (Fn. 2), § 98 Rn. 2; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 98 Rn. 12; Richardi/Thüsing (Fn. 7), § 98 Rn. 9.

55 BAG, 24.8.2004 – 1 ABR 28/03 – NZA 2005, 371 zu B.II.3 der Gründe; Fitting (Fn. 2), § 98 Rn. 2; aA. GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 98 Rn. 12.

56 BAG, 24.8.2004 – 1 ABR 28/03 – NZA 2005, 371 zu B.II.3 der Gründe.

57 GK-BetrVG-Raab (Fn. 3); aA. DKW-Buschmann (Fn. 6), § 98 Rn. 8.

58 Fitting (Fn. 2), § 98 Rn. 7; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 98 Rn. 13; Richardi/Thüsing (Fn. 7), § 98 Rn. 16; aA. DKW-Buschmann (Fn. 6), § 98 Rn. 4.

59 BAG, 24.8.2004 – 1 ABR 28/03 – NZA 2005, 371 zu B.II.2.d der Gründe.

60 Fitting (Fn. 2), § 98 Rn. 12; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 98 Rn. 18; Richardi/Thüsing (Fn. 7), § 98 Rn. 17.

b) Nach § 98 Abs. 2 BetrVG kann der Betriebsrat der Bestellung einer mit der Durchführung betrieblicher 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.

(1) Das Widerspruchs- und Abberufungsrecht bezieht sich nicht nur auf die im Rahmen einer Berufungsausbildung eingesetzten Ausbilder, sondern auch auf solche Ausbilder, die im Rahmen von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen tätig sind.⁶¹ Es kommt nicht darauf an, ob die mit der Ausbildung beauftragten Personen dem persönlichen Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes unterliegen.⁶² Daher bestehen die Rechte nach § 98 Abs. 2 BetrVG auch, wenn der Ausbilder ein leitender Angestellter ist. Bildet der Arbeitgeber selbst aus, kann der Betriebsrat nur nach § 33 BBiG vorgehen.

(2) Das Beteiligungsrecht nach § 98 Abs. 2 BetrVG ist auf das Widerspruchs- und Abberufungsrecht beschränkt (negatives Konsensprinzip). Der Betriebsrat hat die Aufgabe, die Bestellung eines ungeeigneten Ausbilders zu verhindern oder zu beenden. Er kann weder die Bestellung eines bestimmten Ausbilders durchsetzen noch die Abberufung eines Ausbilders durch den Arbeitgeber verhindern.⁶³

(3) Das Widerspruchs- und Abberufungsrecht setzt voraus, dass dem Ausbilder entweder die erforderliche persönliche Eignung (vgl. § 29 BBiG) oder die fachliche Eignung (vgl. § 30 ff. BBiG) fehlt oder dass er seine Aufgaben erheblich vernachlässigt.⁶⁴

(4) Der Widerspruch des Betriebsrats gegen die Bestellung eines Ausbilders bzw. das Verlangen, einen bestellten Ausbilder abzuberufen, setzt einen Beschluss des Betriebsrats voraus.⁶⁵ Bei der Beschlussfassung ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu beteiligen. Der Betriebsrat muss sein Verlangen durch Tatsachen begründen.⁶⁶

(5) Hat der Betriebsrat der Bestellung eines Ausbilders widersprochen und kommt keine Einigung zustande, kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht ein Beschlussverfahren einleiten mit dem Antrag, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Bestellung zu unterlassen (§ 98 Abs. 5 S. 1 BetrVG). Führt der Arbeitgeber die Bestellung einer rechtskräftigen Entscheidung zuwider durch, so ist er auf Antrag des Betriebsrats wegen der Bestellung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld von bis zu 10.000 € zu verurteilen (§ 98 Abs. 5 S. 2 BetrVG). Vor

einer rechtskräftigen Entscheidung kann der Arbeitgeber einen Ausbilder wirksam bestellen, auch wenn der Betriebsrat der Bestellung widersprochen hat.⁶⁷ Der Arbeitgeber wird erst durch eine rechtskräftige Entscheidung an der Bestellung gehindert. Erst mit der rechtskräftigen Entscheidung steht fest, dass die Voraussetzungen für den Widerspruch vorliegen. Die Initiativlast liegt hier – anders als beim Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG – beim Betriebsrat.⁶⁸

Hat der Betriebsrat die Abberufung eines Ausbilders verlangt und kommt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Einigung nicht zustande, kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht ein Beschlussverfahren einleiten mit dem Antrag, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Abberufung durchzuführen (§ 98 Abs. 5 S. 1 BetrVG). Hat der Antrag Erfolg und führt der Arbeitgeber die Abberufung entgegen einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung nicht durch, kann er auf Antrag des Betriebsrats dazu durch Zwangsgeld angehalten werden (§ 98 Abs. 5 S. 3 BetrVG).

c) 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, kann der Betriebsrat nach § 98 Abs. 3 BetrVG Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern des Betriebs an diesen Maßnahmen der beruflichen Bildung machen. Die Beteiligung des Betriebsrats soll die innerbetriebliche Verteilungsgerechtigkeit in Bezug auf Angebote der beruflichen Bildung gewährleisten.

(1) Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 98 Abs. 3 BetrVG bezieht sich nur auf die Auswahl der Teilnehmer.⁶⁹ Der Arbeitgeber entscheidet, ob er eine Berufsbildungsmaßnahme im Betrieb durchführt oder ob

61 Fitting (Fn. 2), § 98 Rn. 13; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 98 Rn. 22; Richardi/Thüsing (Fn. 7), § 98 Rn. 26.

62 BAG, 5. 3. 2013 – 1 ABR 11/12 – AP Nr. 15 zu § 98 BetrVG 1972, Rn. 17.

63 Fitting (Fn. 2), § 98 Rn. 19; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 98 Rn. 22.

64 GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 98 Rn. 23.

65 Fitting (Fn. 2), § 98 Rn. 19; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 98 Rn. 24.

66 Fitting (Fn. 2), § 98 Rn. 20; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 98 Rn. 23.

67 GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 98 Rn. 36; Richardi/Thüsing (Fn. 7), § 98 Rn. 38; aA. DKW-Buschmann (Fn. 6), § 98 Rn. 23; Fitting (Fn. 2), § 98 Rn. 23.

68 GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 98 Rn. 36.

69 BAG, 8. 12. 1987 – 1 ABR 32/86 – BAGE 57, 114 zu B.II.2 der Gründe.

er Arbeitnehmer für außerbetriebliche Maßnahmen von der Arbeit freistellt und/oder die Kosten dafür übernimmt. Er kann ausgehend vom Zweck der Bildungsmaßnahme nach Beratung mit dem Betriebsrat einseitig fachliche Zulassungsvoraussetzungen aufstellen⁷⁰ und die Zahl der Teilnehmer festlegen⁷¹.

(2) Der Betriebsrat kann sein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der Teilnehmer nur dadurch ausüben, dass er selbst Arbeitnehmer für die Teilnahme an der Bildungsmaßnahme vorschlägt.⁷² Er kann sich nicht darauf beschränken, die vom Arbeitgeber vorgesehenen Teilnehmer abzulehnen. Schlägt Betriebsrat und Arbeitnehmer mehr Arbeitnehmer vor als Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen, muss eine Auswahl zwischen allen vom Betriebsrat und vom Arbeitgeber vorgeschlagenen Arbeitnehmern nach einheitlichen Kriterien getroffen werden.⁷³ Wird über die vom Betriebsrat vorgeschlagenen Personen Einigkeit erzielt, ist dem Mitbestimmungsrecht Genüge getan. Kommt keine Einigung zustande, entscheidet die Einigungsstelle nach § 98 Abs. 4 BetrVG. Die für die Teilnahme bestimmten Arbeitnehmer haben einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Teilnahme bzw. Freistellung oder (und) Übernahme der Teilnehmekosten.⁷⁴

IV. Fazit

Betriebsräte haben vielfältige Möglichkeiten, die berufliche Bildung der Arbeitnehmer zu fördern. Die geringe Zahl der arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren zu diesem Thema könnte ein Indiz dafür sein, dass noch nicht alle Betriebsräte diese Rechte »entdeckt« haben. Es bleibt abzuwarten, ob die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach §§ 96 ff. BetrVG zukünftig, etwa im Rahmen des durch die Corona-Pandemie ausgelösten Digitalisierungsschubs, eine größere Rolle spielen werden.

70 BAG, 8.12.1987 – 1 ABR 32/86 – BAGE 57, 114 zu B.II.2 der Gründe; Fitting (Fn. 2), § 98 Rn. 31; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 98 Rn. 26; Richardi/Thüsing (Fn. 7), § 98 Rn. 62.

71 Fitting (Fn. 2), § 98 Rn. 32; GK-BetrVG-Raab (Fn. 3), § 98 Rn. 26; Richardi/Thüsing (Fn. 7), § 98 Rn. 62.

72 BAG, 20.4.2010 – 1 ABR 78/08 – NZA 2010, 902, Rn. 16; BAG, 8.12.1987 – 1 ABR 32/86 – BAGE 57, 114 zu B.II.2 der Gründe.

73 BAG, 8.12.1987 – 1 ABR 32/86 – BAGE 57, 114 zu B.II.2 der Gründe.

74 Fitting (Fn. 2), § 98 Rn. 34.