Berufs- und Wirtschaftspädagogik - *online*

Herausgeber von *bwp@* : Karin Büchter, Martin Fischer, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer und Tade Tramm

Markus LOTTER
(Georg-Kerschensteiner-Schule, Obertshausen)

Interessenpolitik und Beruflichkeit: Inwieweit obliegt die Ermöglichung beruflicher Entwicklung durch „arbeitsplatznahe Weiterbildung“ allein dem Betriebsinhaber?

Online unter:

http://www.bwpat.de/ausgabe29/lotter_bwpat29.pdf

in

bwp@ Ausgabe Nr. **29** | Dezember 2015

Beruf

Hrsg. v. **Martin Fischer, Karin Büchter & Tim Unger**

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | *bwp@* 2001–2015

bwp@

www.bwpat.de

ABSTRACT (LOTTER 2015 in Ausgabe 29 von *bwp@*)

Online: http://www.bwpat.de/ausgabe29/lotter_bwpat29.pdf

Eine ständige Veränderung in der Wirtschafts- und Arbeitswelt erfordert einen lebenslangen Lernprozess. Die klassische Weiterbildung wird durch die „arbeitsplatznahe Weiterbildung“ verdrängt. Der Arbeitsplatz gewinnt immer mehr als Lernmedium und als Filter für Qualifizierungsinhalte an Bedeutung. Von konkreten Arbeitsplatzaufgaben wird zu allgemeinen Grundlagen übergegangen. Die „arbeitsplatznahe Weiterbildung“ fällt stärker als früher unter das Direktionsrecht des Arbeitgebers, weil der Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen immer noch Chefsache ist. Insbesondere ältere Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer mit Familienpflichten sind von dieser Auswahl betroffen, wenn der Arbeitgeber ein „cost-benefit-Denken“ praktiziert. Vor diesem Hintergrund wird die Ausgangsfrage aufgegriffen, um durch eine Literaturstudie zu analysieren, wie das Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen (§ 97 Abs. 2 BetrVG) den Beschäftigten den Zugang zum Konzept „lebenslanges Lernen“ ermöglicht und ihre Beschäftigungen im Betrieb sichert und fördert. Im Rahmen der Interessenpolitik ist zu erörtern, ob die Berufsbildung eine Voraussetzung für gesellschaftliche Freiheit, sozialen Aufstieg und Sicherung des gesellschaftlichen Status ist. Es ist zu prüfen, ob der Betriebsrat als institutionelle Schutzinstanz verhindern kann, dass durch Teilnehmerauswahl eine soziale Ungleichheit bei der „arbeitsplatznahen Weiterbildung“ aufrechterhalten wird. Der Diskussionsbeitrag soll zum Widerspruch, zur kritischen Prüfung und zur weiteren Diskussion auffordern.

Pressure-group politics and occupationalism: To what extent does the company owner hold sole responsibility for enabling career development to be achieved by "workplace-related training"?

Constant change in the world of business and employment requires lifelong learning. Traditional continuing training is being pushed aside by "workplace-related training". The workplace is becoming increasingly important as a learning medium and as a filter for qualification contents. Concrete workplace tasks are giving way to general basics. "Workplace-related training" is coming more under the employer's managerial authority than it was in the past, because access to training measures is still a management responsibility. In particular older employees, part-time employees and employees with family responsibilities are affected by this selection process if the employer "thinks along cost-benefit lines". The question posed in the title is addressed against this background and, by means of a study of the literature on the subject, an analysis is conducted into how the right of co-determination allows employees access to the concept of "lifelong learning" and secures and develops their position in the company when vocational education and training measures are introduced in a company (Section 97 Paragraph 2 Works Constitution Act). As part of pressure-group politics, it is necessary to debate whether vocational education and training is a prerequisite for social freedom, for social advancement, and for securing social status. It is necessary to examine whether the works council, as an institutionalised protective authority, can prevent social inequality in "workplace-related training" from being upheld through participant selection. The aim of this discussion paper is to encourage objection, critical assessment and further discussion.

MARKUS LOTTER (Georg-Kerschensteiner-Schule, Obertshausen)

Interessenpolitik und Beruflichkeit: Inwieweit obliegt die Ermöglichung beruflicher Entwicklung durch „arbeitsplatznahe Weiterbildung“ allein dem Betriebsinhaber?

1 Einleitung: Hintergrund und Fragestellung

Die Wirtschafts- und Arbeitswelt verändert sich zu einer flexibilisierten und dynamischen Beruflichkeit, indem immer mehr Anlerntätigkeiten wegrationalisiert bzw. in das Ausland verlegt werden (vgl. Rauner 2001, 183ff.). Ursache hierfür ist die Globalisierung der Märkte und die internationale Arbeitsteilung. Die einfache Produktion wird zunehmend in Niedriglohnländer abwandern. Dieses Phänomen wurde bei der Textilindustrie festgestellt und die Produktionsstätten wurden in asiatische Länder verlegt. Für Deutschland bedeutet dies, dass sich die Produktion auf hochwertige Produkte verlagert, deren Produktionsverfahren einen höheren Kompetenzstand der Arbeitnehmer erfordert (vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, 39f.). Durch einen sektoralen Wandel wird der Anteil von Dienstleistungen und Handel in Deutschland wachsen. Ein solcher Wandel hat eine erhebliche Auswirkung auf die Entwicklung von Lernbedarfen, „da das Qualifikationsniveau im Dienstleistungssektor erstens höher und zweitens anders strukturiert ist als im industriellen Sektor“ (Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, 40).

Beim Übergang in eine „wissensbasierte Gesellschaft“ wird die Erstausbildung immer mehr zur „Eintrittskarte“ in das Erwerbsleben und zum Startpunkt eines lebenslangen Lernprozesses (vgl. Witter 1996, 79; Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, 38). Die Erstausbildung ist beim schnellen technischen und organisatorischen Wandel nicht mehr in der Lage, die Kompetenzen, die ein Arbeitnehmer im Laufe seines Berufslebens benötigt, zur Verfügung zu stellen. Diese Feststellung könnte auf eine Destabilisierung des Berufs hindeuten. Eine solche Annahme ist als bedenklich zu werten, weil beim Konzept „lebenslanges Lernen“ ein Übergang von einer Arbeitssituation in eine Lernsituation fließend ist. Die Fort- und Weiterbildung in den Betrieben wird in Zukunft vorrangig das Ziel der Beschäftigungssicherung haben, um die in der Berufsausbildung erworbenen Kompetenzen an die aktuellen Arbeitsplatzanforderungen anzupassen. Dabei spielt die „arbeitsplatznahe Weiterbildung“ eine besondere Rolle. Von konkreten Aufgaben am einzelnen Arbeitsplatz ist zu allgemeinen Grundlagen überzugehen, um den Lernenden nicht an einen bestimmten Arbeitsplatz zu binden (vgl. Severing 1994, 34). Erst durch diesen Ansatz kann der Arbeitnehmer zu einem Wissenstransfer befähigt werden, um auch andere Tätigkeiten ausüben zu können, die den Arbeitsplatz umgeben. Das einfache Anlernen und Einweisen an einem konkreten Arbeitsplatz kann keine Weiterbildung sein, weil eine solche Qualifizierung voraussetzt, dass der Beschäftigte bereits die notwendigen Kompetenzen besitzt. „Anforderungen am Anlern-Arbeitsplatz werden qualifikatorisch gemeistert; eine Veränderung der Anforderung oder eine Umsetzung an andere Arbeitsplätze macht aber erneute Anlernprozesse not-

wendig, weil der engen transferorientierten Qualifikation Wissensgrundlagen und allgemeine Kenntnisse abgehen“ (Severing 1994, 32). Die „arbeitsplatznahe Weiterbildung“ erfordert, „dass die Lerner befähigt werden müssen, ihren Lernbedarf zu identifizieren, ihre Lernbedürfnisse und -interessen eigenverantwortlich zu verfolgen und ihr Lernen zu finanzieren“ (Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002, 30). Zielsetzung der Berufsbildung sollte sein, dass reflektionsbezogenes und evaluatives Wissen vermittelt wird, um den erlernten Beruf vollständig zu beherrschen und seine Kompetenzen an die veränderten Bedingungen anzupassen (vgl. Rauner/Heinemann 2011, 22). Berufe haben beim Konzept „lebenslanges Lernen“ eine sozioökonomische Funktion: Erwerbs- und Allokationsfunktion. Die Beruflichkeit hilft dem Einzelnen die Folgen des gesellschaftlichen Wandels beruflich besser zu bewältigen, erhält der Wirtschaft und Gesellschaft die erforderliche Flexibilität, sich auf veränderte Gegebenheiten einzustellen.

Einschlägige Untersuchungen zur betrieblichen Weiterbildung ergaben eine Verschiebung von primären Lernorten, wie z. B. Ausbildungswerkstätten, Lernarbeitsplätze, innerbetrieblicher Unterricht, Kurse und Seminare, zu stärker in den Arbeitsprozess integrierten Lernformen, bei denen Arbeit Vorrang vor Lernen hat (vgl. Diettrich/Vonken 2011, 7). „Z. B. 49 Prozent der Befragten [nutzen] zum beruflichen Kenntniserwerb das ‚Lernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz‘ […], jeweils 27 Prozent lernen am Arbeitsplatz durch Unterweisung und Anlernen durch Kolleginnen/Kollegen und Vorgesetzte“ (Diettrich/Vonken 2011, 7). Die europäische Unternehmensbefragung CVTS (Continuing Vocational Training Survey) kam zu dem Ergebnis, dass in Deutschland 66% der Unternehmen „arbeitsplatznahe Weiterbildung“ anbieten; im EU-Durchschnitt sind es nur 48% (vgl. Behringer/Käpplinger 2011, 18). Etablierte und angewandte Formen des Lernens am Arbeitsplatz sind Beistelllehre, 4-Stufen-Methode, analytische Arbeitsunterweisung, Projekt- und Leittextmethode, Qualitätszirkel, Lernstatt, Lerninseln, Job-Rotation, Erkundungen und Präsentationen sowie individuelle arbeitsplatzintegrierte Weiterbildung in der Form Einarbeitung, Training und Selbstqualifikation mit computergestützten Lerntechnologien (vgl. Diettrich/Vonken 2011, 7; Severing 1994, 103). Zu den etablierten Methoden kommen seit Jahren „neue Lernformen“. Zum einen entwickeln sich arbeitsplatznahe betriebliche Lernformen, in denen anhand von möglichst realen Arbeitsaufgaben unter didaktisch-methodischen Strukturen gelernt und der Lerntransfer reflektiert wird. Zum anderen bilden sich Lernformen, die auf Selbstorganisation und Interaktion setzen, wie z. B. Communities of Practice, Coaching und Mentoring oder Lern- und Bildungsnetzwerke (vgl. Diettrich/Vonken 2011, 7).

Die „arbeitsplatznahe Weiterbildung“ – besonders in kleinen Betrieben – fällt stark unter das Direktionsrecht des Arbeitgebers. Berufsbildung ist immer noch Chefsache und der Zugang zu den Weiterbildungsmaßnahmen geht am Vorgesetzten nicht vorbei (vgl. Kühnlein/Paul-Kohlhoff 1991, 238). Bei der Berufsbildung erhalten die Vorgesetzten einen immensen gesellschaftlichen Machtzuwachs, indem sie durch Auswahl über Karrieren, gesellschaftlichen Status, Einkommen und Ansehen bestimmen (vgl. Geißler/Orthey 1996, 193). Besonders ältere Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer mit Familienpflichten sind stark von der Auswahl des Betriebsinhabers betroffen, wenn der Arbeitgeber sogenannte

„cost-benefit-Denken“ praktiziert, wonach eine betriebliche Weiterbildung eine Humaninvestition darstellt, die aufgrund der geringen Nutzungszeit oft nicht mehr rentabel erscheint (vgl. Gilberg 2000, 15).

Von den Gewerkschaften wurde bereits frühzeitig erkannt, dass die „arbeitsplatznahe Weiterbildung“ „zum einen Möglichkeiten für Emanzipation und Chancengerechtigkeit [bieten und] […] zum anderen auch Ausdruck einer Verschiebung der ökonomischen Belastung von den Betrieben hin zu den Beschäftigten und damit auch eine Abwälzung von Verantwortung und Kosten implizieren“ (Diettrich/Vonken 2011, 7) kann. Sie haben daher z. B. den Abschluss des Tarifvertrags zur Qualifizierung der Metall- und Elektroindustrie Bezirksleitung Baden-Württemberg durchgesetzt, um die Verlagerung der Weiterbildung in den Verantwortungsbereich des einzelnen Beschäftigten zu verhindern. Der Gesetzgeber ist den Forderungen der Gewerkschaften nachgekommen und hat die Mitbestimmung in der Berufsbildung neu geregelt und erweitert. Durch das Mitbestimmungsrecht nach § 97 Abs. 2 BetrVG kann gewährleistet werden, dass jeder Arbeitnehmer am Konzept „lebenslanges Lernen“ teilnehmen kann und dass die Weiterbildung kein „Privileg bereits Privilegierter“ ist. Arbeitgeber und Betriebsrat wird gemeinsam die Aufgabe zugewiesen, die Arbeitnehmer über Berufsbildungsmaßnahmen zu fördern und dadurch ihre Arbeitsplätze zu sichern. Sie haben strittige Fragen mit dem ernsten Willen zur Einigung zu verhandeln (§ 74 Abs. 1 BetrVG) und können so die „arbeitsplatznahe Weiterbildung“ unter Berücksichtigung der „Gewinnorientierung“ und „Bildungsorientierung“ organisieren, um das Spannungsfeld betriebswirtschaftlicher und pädagogischer Logiken zu entschärfen (vgl. Diettrich/Vonken 2011, 6).

Bezogen auf den demografischen Wandel und die rückläufigen Geburtenraten ist gegenwärtig mit einem Fachkräftemangel zu rechnen. Durch eine Fachkräfteengpassanalyse, die von der Bundesagentur für Arbeit im Juni 2015 durchgeführt wurde, wurde ermittelt, dass bei Fachkräften und Spezialisten Mangelsituationen sogar zum Teil deutlicher sichtbar werden als in den Analysen zuvor
(vgl. http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Arbeitsmarktberichte/Fachkraefteb edarf-Stellen/Fachkraeftebedarf-Stellen-Nav.html). Der Fachkräftemangel kann nicht mehr durch Zuwanderung allein und durch das Muster Frühpensionierung und Einstellung jüngerer Beschäftigten gedeckt werden. Eine Abmilderung kann nur durch die Weiterbildung der bestehenden Belegschaft, insbesondere der älteren Arbeitnehmer, erzielt werden. Eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit auf 67 Jahre wird die Notwendigkeit eines ständigen „Update des Wissens“ durch den schnellen technologischen Wandel erhöhen. Die Bedeutung der „arbeitsplatznahen Weiterbildung“ wird in diesem Zusammenhang zunehmen und die Ausgangsfragestellung hat eine hohe Bedeutung für die Erhaltung der erforderlichen Flexibilität der Wirtschaft und Gesellschaft, um sich auf veränderte Gegebenheiten einzustellen.

Im Rahmen der Interessenpolitik wird nachfolgend die Einflussnahme der Betriebsräte auf Karrierechancen der Beschäftigten reflektiert. Im Mittelpunkt steht die Frage, ob die Ermöglichung beruflicher Entwicklung durch arbeitsplatznahe Weiterbildung allein dem Betriebsinhaber obliegt. Im folgenden Kapitel wird zunächst die Bedeutung der Berufsbildung als Prävention zur Beschäftigungssicherung und -förderung beschrieben und die gemeinsame Ver-

antwortung des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers auf diesem Gebiet erläutert. Dabei wird erörtert, ob das Mitbestimmungsrecht als ein Initiativrecht auszulegen ist und inwieweit die Beteiligung des Betriebsrats die Rechte des Anteilseigners einschränken darf. Im Kapitel drei wird auf die Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei der betrieblichen Berufsbildung eingegangen. Das Kapitel vier legt den Schwerpunkt auf das Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen. Die Tatbestandsmerkmale dieses Mitbestimmungsrechts werden interpretiert. In diesem Zusammenhang wird erörtert, ob die arbeitsrechtliche Definition von Berufsbildung eine berufliche Entwicklung ermöglicht, um die Beschäftigung in den Betrieben zu sichern und zu fördern. Der Text endet im Kapitel fünf mit einem Gesamtfazit.

2 Beschäftigungssicherung und -förderung als gemeinsame Aufgabe von Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Mit der letzten Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes wurden Beschäftigungssicherung und -förderung ausdrücklich in den Aufgabenkatalog des Betriebsrats aufgenommen. Mit dieser Gesetzesänderung erhofft sich der Gesetzgeber beschäftigungswirksame Impulse und einen Ausbau von Beschäftigung in den Betrieben, indem über die Initiative des Betriebsrats ein sozialer Dialog über Förderungs- und Sicherungsmaßnahmen angeregt wird. Dabei kommt der Berufsbildung eine besondere Bedeutung zu, weil „nur gut ausgebildete Arbeitnehmer […] auf qualifizierten Arbeitsplätzen arbeiten [können], die zugleich sichere Arbeitsplätze sind“ (BT-Drucks. 14/5741, 29). Eine allgemeine Beschäftigungsförderung ist der Betriebsverfassung systemfremd, weil diese nicht mehr Dienst an der Belegschaft, sondern an der Allgemeinheit ist. Die Beschäftigungssicherung und -förderung durch Berufsbildung ist dann betriebsverfassungskonform, wenn ein Betriebsbezug besteht und es um die Sicherung von betrieblichen Arbeitsplätzen geht (vgl. Rieble 2001, 48).

Beschäftigungssicherung und -förderung sind eine gemeinsame Verantwortung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Bei ihren Entscheidungen haben Arbeitgeber deren Auswirkungen auf die Beschäftigung der Arbeitnehmer und von Arbeitslosen und damit die Inanspruchnahme von Leistungen der Arbeitsförderung einzubeziehen. Sie sollen dabei insbesondere im Rahmen ihrer Mitverantwortung für die Entwicklung der beruflichen Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer zur Anpassung an sich ändernde Anforderungen sorgen (§ 2 Abs. 2 SGB III). Die Arbeitnehmer haben bei ihren Entscheidungen deren Auswirkungen auf ihre berufliche Leistungsfähigkeit einzubeziehen. Sie sollen insbesondere ihre berufliche Leistungsfähigkeit den sich ändernden Anforderungen anpassen (§ 2 Abs. 4 SGB III).

Um die Beschäftigung der Arbeitnehmer zu sichern und zu fördern, „wird Betriebsräten eine Funktion als kollektive Stimme auf dem Arbeitsmarkt zugesprochen, die auch im Bereich der betrieblichen Weiterbildung zur verbesserten Arbeitsmarktpräferenz führt“ (Lehmann 2011, 228). Ihr Handeln ist als Prävention aufzufassen, um nicht im Nachhinein bei der Kündigung von dem Widerspruchsrecht nach § 102 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG Gebrauch machen zu müssen (vgl. Lotter 2010, 26). Betriebsräte könnten als kollektive Vertragspartner fungieren, die die

Einhaltung von Weiterbildungsverträgen überwachen und kollektive Vertragsabschüsse ermöglichen (vgl. Lehmann 2011, 228). Sie können die Gestaltung einer lernförderlichen Atmosphäre ermöglichen, in der die im Feld vorzufindenden Widerstände erfasst und analysiert werden, Reflexionsprozesse über die eigene Arbeitstätigkeit angeregt werden und die Bereitschaft an einem Veränderungsprozess mitzuarbeiten, gefördert wird. Eine Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einführung von betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen kann zu einer Dauerhaftigkeit und Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit vermehrten Investitionen in Humankapital einhergehen (vgl. Lehmann 2011, 228). Aus diesem Grund ist das Mitbestimmungsrecht als ein Initiativrecht auszulegen, was zur Folge hat, „dass sowohl Arbeitgeber als auch der Betriebsrat die Initiative für eine Regelung ergreifen und erforderlichenfalls zur verbindlichen Entscheidung der Einigungsstelle erzwingen“ (Burkert 2005, 161) können.

Mit der Ausübung des Mitbestimmungsrechts kann der Betriebsrat die alleinige Entscheidungsbefugnis des Arbeitgebers binden und damit eine sachgerechte Berücksichtigung der berechtigten Interessen der Arbeitnehmer am Erhalt und Sicherung ihres Arbeitsplatzes gewährleisten. Die Beteiligung des Betriebsrats liegt jedenfalls dann innerhalb der Grenzen zulässiger Inhalts- und Schrankenbestimmungen des Eigentums, „wenn die Mitbestimmung der Arbeitnehmer nicht dazu führt, dass über das im Unternehmen investierte Kapital gegen den Willen aller Anteilseigner entschieden werden kann, wenn diese nicht auf Grund der Mitbestimmung die Kontrolle über die Führungsauswahl im Unternehmen verlieren und wenn ihnen das Letztentscheidungsrecht belassen wird“ (BVerfG, Urt. v. 01.03.1979 – 1 BvR 532, 533/77, 419/78 und 1 BvL 21/78). Als kollektiver Vertragspartner hat der Betriebsrat darauf zu achten, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam die Verantwortung für die Beschäftigungssicherung und -förderung tragen. Die Grundfrage sollte in diesem Zusammenhang lauten: „Was ist gut für den Betrieb – und damit auch für die Belegschaft“ (Schmidt/Trinczek 1999, 117)?

3 Überblick über Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei der betrieblichen Berufsbildung

Bezogen auf betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen räumt das Betriebsverfassungsgesetz weitreichende Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte für Betriebsräte ein. Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen und sich mit diesem über diese beraten (§ 92a BetrVG). Um Vorschläge unterbreiten zu können, hat der Betriebsrat den Anspruch, dass der Arbeitgeber ihn über die Personalplanung rechtzeitig und umfassend unterrichtet, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf, sowie sich mit diesem über personelle Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung berät (§ 92 BetrVG). Auf Verlangen des Betriebsrats hat der Arbeitgeber den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm die Ergebnisse dieser Analyse zu beraten (§ 96 Abs. 1 BetrVG). Arbeitgeber und Betriebsrat haben bei den Beratungen zu beachten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Arbeitnehmern die Teilnahme an betrieblichen und außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen ermöglicht wird.

Die Belange älterer Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigter und von Arbeitnehmern mit Familienpflichten sind dabei besonders zu berücksichtigen (§ 96 Abs. 2 BetrVG). Die Beratungen und Ergebnisse der Berufsbildungsbedarfsanalyse können zu der Erkenntnis führen, dass die Voraussetzungen für das Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen gegeben sind (§ 97 Abs. 2 BetrVG). Der Betriebsinhaber hat sich mit dem Betriebsrat bei Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten (§ 97 Abs. 1 BetrVG). Bei der Planung und Durchführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen stehen dem Betriebsrat umfassende Beteiligungsrechte zu, wie z. B. Aufstellung von Lehrplänen, Auswahl der Lehrperson, Vorschlagsrecht bei der Teilnehmerauswahl (§ 98 BetrVG).

Bei der Beschäftigungsförderung und -sicherung (§ 80 Abs. 1 Nr. 6, 8 BetrVG) ergibt sich für den Betriebsrat ein Unterrichtungsanspruch aus § 80 Abs. 2 BetrVG. Ursachen von Qualifizierungsmaßnahmen können auch Änderungen bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie von Arbeitsabläufen und Arbeitsumgebungen sein. In diesen Fällen leiten sich für den Betriebsrat Unterrichts- und Beratungsrechte aus § 90 BetrVG ab.

4 Das Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen (§ 97 Abs. 2 BetrVG)

4.1 Die gesetzlichen Tatbestandsmerkmale

Der Betriebsrat kann das Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen ausüben,

- wenn der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt hat,
- wenn diese Maßnahmen die Tätigkeit der Arbeitnehmer verändern
- und wenn dadurch ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Aufgabenerfüllung nicht mehr ausreichen.

4.1.1 Vom Arbeitgeber geplante oder durchgeführte Maßnahmen

Eine tätigkeitsändernde Maßnahme ist als ein positives Tun bzw. als eine zielgerichtete Handlung aufzufassen und nicht bloß eine Unterlassung. Beim Maßnahmenbegriff lässt der Gesetzgeber einen Auslegungsspielraum zu und der Begriff ist weit zu interpretieren. Das Mitbestimmungsrecht soll generell bei vom Arbeitgeber geplanten und durchgeführten Maßnahmen anwendbar sein. Unter den Begriff fallen alle technischen und/oder organisatorischen Maßnahmen wie Einführung und Änderung von technischen Anlagen, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder Arbeitsplätzen. Denkbar sind hier neue Maschinen, neue Produktionsanlagen, neue Programme, neue Software, Einführung von Online-Arbeitsplätzen, Arbeiten im Internet, Rationalisierungsmaßnahmen, Änderung der Betriebsorganisation, Einführung neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, Einführung von Projektarbeit/Gruppenarbeit und Einführung eines neuen Verkaufskonzeptes. Die Einführung neuer

gesetzlicher Bestimmungen und die Anweisung des Arbeitgebers, diese Bestimmungen anzuwenden und umzusetzen, fallen ebenfalls unter den Maßnahmenbegriff. Eine Einstellung eines Mitarbeiters ist keine tätigkeitsändernde Maßnahme, weil durch den Arbeitsvertrag eine Tätigkeit begründet und nicht verändert wird. Eine Kündigung beendet das Beschäftigungsverhältnis und ruft keine Tätigkeitsänderung hervor, sodass in diesem Fall das Mitbestimmungsrecht nicht greift. Dem Maßnahmenbegriff liegt ein prozesshaftes Verständnis zugrunde. Die Maßnahmen können in einem längeren Umsetzungsprozess realisiert werden, parallel verlaufen, sich ablösen, ineinandergreifen und auch gegenläufig sein. Die Planung ist dann abgeschlossen, wenn der Arbeitgeber bei seinem Willensbildungsprozess ein Stadium erreicht hat, ab dem die Realisierung sicher vorhersehbar ist. Spätestens entsteht das Mitbestimmungsrecht, wenn der Arbeitgeber die Maßnahme durchgeführt hat. Nimmt der Arbeitgeber die Planung einer Maßnahme zurück, so entfällt das Mitbestimmungsrecht, weil mit einer Tätigkeitsänderung der betroffenen Beschäftigten nicht zu rechnen ist. Auch wenn der Gesetzestext von einer Tätigkeitsänderung der betroffenen Arbeitnehmer (Plural) spricht, verlangt das Mitbestimmungsrecht keinen kollektiven Tatbestand. Es kann auch ein einzelner Beschäftigter von einer Maßnahme betroffen sein, weil eine Maßnahme selbst dann von kollektiver Art ist, wenn zwar potentiell viele, im Einzelfall nur ein einzelner Arbeitnehmer davon betroffen ist (vgl. Lotter 2010, 29ff.).

4.1.2 Eine Tätigkeitsänderung der betroffenen Arbeitnehmer

Eine Tätigkeitsänderung ist arbeitsplatzbezogen und nicht personenbezogen zu verstehen. Sie wird über einen Vergleich der künftigen Arbeitsplatzaufgaben (Soll) mit den bisherigen Aufgaben (Ist) ermittelt. Das Mitbestimmungsrecht soll frühzeitig und präventiv vor einem Arbeitsplatzverlust schützen. Daher ist es ausreichend, wenn es sich um eine aktuelle oder künftige Tätigkeitsänderung handelt und die tatsächliche Veränderung zeitversetzt eintritt (vgl. Lotter 2010, 34f.). Die Tätigkeitsänderung muss dazu führen, dass die Kenntnisse und Fähigkeiten der Beschäftigten über einen längeren Zeitraum nicht mehr zur Erfüllung der Aufgaben ausreichen. Eine geringfügige Veränderung des Aufgabenbereichs, bei der der Arbeitnehmer seine Aufgaben aufgrund seiner Kenntnisse und Fähigkeiten noch verrichten kann, löst das Mitbestimmungsrecht nicht aus (vgl. Fitting et al. 2014: § 97 Rn. 14).

Bezogen auf eine Tätigkeitsänderung könnte folgender Fall Bedeutung erlangen. Der Arbeitgeber hält eine veraltete Produktion zur Vermeidung von Lieferengpässen aufrecht und führt gleichzeitig neue Verfahren ein. Zu diesem Zweck stellt er qualifizierte Arbeitnehmer ein, die in der neuen Produktion arbeiten. Nach erfolgreicher Anlaufphase stellt er die bisherige Produktion ein und entlässt die in der alten Produktion beschäftigten Arbeitnehmer, damit er keine Weiterbildungsmaßnahmen durchführen muss. Außerdem vertritt der Arbeitgeber die Auffassung, dass mangels einer Tätigkeitsänderung der in der alten Produktion Beschäftigten für diesen Personenkreis § 97 Abs. 2 BetrVG nicht anwendbar ist (vgl. Annuß 2001, 368). Festzustellen ist, dass bei den von der Kündigung betroffenen Arbeitnehmern durch die Maßnahme keine Tätigkeitsänderung eingetreten ist. Daher ist es fraglich, ob bei einer solchen Konstellation eine Mitbestimmung nach § 97 Abs. 2 BetrVG vorliegt. Das Mitbestimmungsrecht soll „generell“ bei vom Arbeitgeber geplanten oder durchgeführten Maßnahmen ein-

greifen, wenn diese dazu führen, dass die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitnehmer zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen (vgl. BT-Drucks. 14/6352, 3, 55). Ziel und Zweck des Mitbestimmungsrechts ist es, Beschäftigte durch Weiterbildungsmaßnahmen wirksam vor einem möglichen Arbeitsplatzverlust wegen eines Qualifikationsverlusts zu schützen. Deshalb liegt eine Tätigkeitsänderung vor, wenn sich die Tätigkeit für eine Gruppe ändert, auch wenn ein einzelner Arbeitnehmer davon ausgenommen wird (vgl. Däubler et al. 2014: § 97 Rn. 19) oder wenn durch die Schließung einer veralteten Produktionstechnik neue Arbeitsplätze entstehen, für die die betroffenen Arbeitnehmer qualifiziert werden könnten (vgl. Haßlöcher 2003, 186).

4.1.3 Ein Qualifikationsdefizit bei den Arbeitnehmern

Ein Qualifikationsdefizit liegt vor, wenn beim Arbeitnehmer aufgrund der Tätigkeitsänderung seine beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht mehr ausreichen, die Aufgaben über einen längeren Zeitraum zu erfüllen. Laut Gesetzesentwurfsbegründung ergibt sich das Qualifikationsdefizit „aus der Durchführung einer Ist-Analyse, der Erstellung eines Soll-Konzeptes und der Ermittlung des betrieblichen Bildungsinteresses des Arbeitnehmers“ (BT-Drucks. 14/5741, 49). Diese Definition ist unvollständig formuliert. Für den Erfolg einer Weiterbildungsmaßnahme ist ebenfalls zu beachten, dass der Beschäftigte die Weiterbildung erfolgreich abschließen kann und weiterbildungsfähig ist. Die „Begabungsstruktur“ bzw. „Kann-Struktur“ ist über eine Potenzialanalyse zu ermitteln (vgl. Bank 2000, 59ff.; Lotter 2010, 44ff.). Der juristische Begriff „Qualifikationsdefizit“ ist nicht deckungsgleich mit dem berufspädagogischen Begriff „Qualifizierungsbedarf“ und kann folgende Ausprägungen beschreiben:

- Ein Qualifikationsdefizit kann in einem Mangel an Wissen, Sach- und Methodenkenntnissen bestehen.
- Ebenso kann ein solches Defizit einen Mangel an Fähigkeiten zum Umgang mit anderen Menschen, an Kommunikations- und Interaktionsfähigkeiten in der Gruppe oder Organisation darstellen.
- Ein Qualifikationsdefizit kann auch einen Mangel an praktischen Fertigkeiten und Fähigkeiten zur situativen Anwendung betreffen.
- Fehlt dem Beschäftigten die Fähigkeit, sich selbst einzuschätzen und Bedingungen zu schaffen, um sich im Rahmen der Arbeit zu entwickeln und am Veränderungsprozess aktiv mitzuwirken, so liegt ebenfalls ein Qualifikationsdefizit vor.

Der Umfang eines Qualifikationsdefizits kann nicht so weit ausgelegt werden, dass für den betroffenen Arbeitnehmer wegen der Tätigkeitsänderung die Tatsache einer begründeten Besorgnis einer Kündigung besteht, weil er gänzlich zur Aufgabenerfüllung ungeeignet ist. Da das Mitbestimmungsrecht gerade vor einer solchen begründeten Besorgnis des Arbeitsplatzverlusts präventiv schützen soll, ist ein Qualifikationsdefizit schon dann anzunehmen, wenn der Beschäftigte nur mit „Mühe und notdürftiger Improvisation“ den künftigen Anforderungen nachkommt (vgl. Däubler et al. 2014: § 97 Rn. 20). Fehlen dem Arbeitnehmer nur einige wenige berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten und kann er die geänderte Tätigkeit

noch verrichten, indem ihm die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten durch ein einfaches Anlernen und Anweisen am Arbeitsplatz vermittelt werden, so liegt kein Qualifikationsdefizit vor. „Das Mitbestimmungsrecht kann und darf keine ‚Maximalversorgung' an Bildung und Qualifizierung besorgen" (Rieble 2001, 54).

Das Qualifikationsdefizit muss der Arbeitgeber aufgrund seiner Maßnahme auslösen bzw. ausgelöst haben. Qualifikationsdefizite, deren Ursachen beim Arbeitnehmer liegen und die eine Folge seiner persönlichen Entscheidung, seines Handelns, seines Karrierewunsches und seiner Unterlassung sind, können durch das Mitbestimmungsrecht nicht behoben werden (vgl. Fitting et al. 2014: § 97 Rn. 12). Unter diese Vorschrift fallen nicht Programme zur Auffrischung von Kenntnissen und Fähigkeiten von Arbeitnehmern, die etwa wegen persönlicher Freistellung (vgl. Fitting et al. 2014: § 97 Rn. 12), Elternzeit oder Krankheit (vgl. Löwisch 2001, 1795) längere Zeit abwesend waren. Der Arbeitgeber ist dann für das Qualifikationsdefizit verantwortlich, wenn sich während der Abwesenheit des Beschäftigten seine Tätigkeit durch Maßnahmen des Arbeitgebers ändert und seine Kenntnisse und Fähigkeiten zur Aufgabenerfüllung nicht mehr ausreichen. Der abwesende Arbeitnehmer ist mit seinen Kollegen gleichzustellen. Er ist gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG bei seiner Rückkehr an seinen Arbeitsplatz fortzubilden (vgl. Fitting et al. 2014: § 97 Rn. 12, 27).

4.2 Gegenstand des Mitbestimmungsrechts: betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen

Bei Erfüllung der gesetzlichen Tatbestandsmerkmale hat der Betriebsrat eine Mitbestimmung bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung. Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich auf die Aufstellung von Qualifizierungsprogrammen, die Festlegung von Qualifizierungszielen und Qualifizierungswegen (vgl. Löwisch 2001, 1795). Von der Vorschrift ist nicht die berufliche Erstausbildung erfasst, weil § 97 Abs. 2 BetrVG nur Qualifikationsdefizite bei Arbeitnehmern beseitigen soll, die sich in bestehenden Arbeitsverhältnissen befinden (vgl. Burkert 2005, 91ff.). Der Gesetzgeber hat in der Gesetzesentwurfsbegründung das Mitbestimmungsrecht nach § 97 Abs. 2 BetrVG mit dem Widerspruchsrecht nach § 102 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG verknüpft, sodass die überwiegende Meinung in der Literatur in den § 97 Abs. 2 BetrVG den Begriff der Zumutbarkeit hineininterpretiert (vgl. Lotter 2010, 53). Der Betriebsrat kann nur für den Arbeitgeber und Arbeitnehmer zumutbare betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen verlangen.

4.2.1 Der Begriff „betriebliche Berufsbildung"

Eine betriebliche Berufsbildungsmaßnahme ist gegeben, wenn der Arbeitgeber Träger bzw. Veranstalter der Maßnahme ist und diese für die eigenen Arbeitnehmer durchführt (vgl. BAG, Beschl. v. 18.04.2000 – 1 ABR 28/99). Der Begriff „betriebliche Berufsbildung" ist nicht örtlich und arbeitszeitbezogen, sondern funktional zu verstehen. Ansonsten könnte der Arbeitgeber durch Verlagern der Bildungsmaßnahmen aus dem Betrieb heraus oder außerhalb der Arbeitszeit das Mitbestimmungsrecht umgehen (vgl. Burkert 2005, 69). Träger bzw. Veranstalter einer Maßnahme ist der Arbeitgeber dann, wenn er die Maßnahme eigenverantwortlich gestaltet/durchführt oder bei der Zusammenarbeit mit Dritten auf Inhalt und Organisation

der Berufsbildung rechtlich und tatsächlich einen beherrschenden Einfluss ausübt (vgl. BAG, Beschl. v. 04.12.1990 – 1 ABR 10/90; BAG, Beschl. v. 18.04.2000 – 1 ABR 28/99; BAG, Beschl. v. 24.08.2004 – 1 ABR 28/03). Ein beherrschender Einfluss liegt vor, wenn der Arbeitgeber Inhalt, Ablauf, Dozenten und Teilnehmer des Lehrgangs maßgebend bestimmt oder der Anbieter nach den Wünschen des Arbeitgebers arbeitet. Liegt der maßgebende Einfluss bei selbstständigen privaten oder öffentlichen Einrichtungen wie Schulen, Universitäten, Verbänden und Gewerkschaften, ist der Arbeitgeber kein Träger bzw. Veranstalter der Maßnahmen. Daher sind ein Fernstudium, ein Studium oder eine Berufsausbildung keine betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen (vgl. Lotter 2010, 54). Übertragen mehrere Arbeitgeber die Berufsbildungsmaßnahmen einem Zweckverband – Sparkassenverband/Verband der Genossenschaften - liegt eine Vergemeinschaftung der Berufsbildung vor. Der Arbeitgeber hat die Maßnahme nicht aus der Hand gegeben und sie fällt unter das Mitbestimmungsrecht. Die Maßnahme führt der Arbeitgeber auch für die eigenen Arbeitnehmer durch, wenn bei einer geringen Teilnehmerzahl die Arbeitnehmer des Arbeitgebers Vorrang haben und andere Arbeitnehmer nur zur Lückenfüllung berücksichtigt werden, um die Kosten für die Bildungsmaßnahmen zu senken. Richtet sich eine Maßnahme an die interessierte Öffentlichkeit – eine Bank bietet eine Informationsveranstaltung zur Rentenversicherung und Riesterrente an – so handelt es sich hierbei nicht um eine betriebliche Berufsbildungsmaßnahme (vgl. Lotter 2010, 53f.).

4.2.2 Maßnahmen der Berufsbildung: Nicht entweder-oder sondern sowohl-als-auch

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts orientiert sich bei der Definition von Berufsbildungsmaßnahmen an dem Berufsbezug und der „Entweder-oder-Zuordnung“. Nach der Rechtsprechung gehören zur Berufsbildung alle Maßnahmen,

- die systematisch bzw. methodisch aus- und weiterbilden (vgl. BAG, Beschl. v. 05.11.1985 – 1 ABR 49/83),
- die „über die – mitbestimmungsfreie – Unterrichtung des Arbeitnehmers hinsichtlich seiner Aufgaben und Verantwortung, über die Art seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs sowie über die Unfall- und Gesundheitsgefahren und die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren i. S. von § 81 BetrVG hinausgehen, indem sie dem Arbeitnehmer gezielt Kenntnisse und Erfahrungen vermitteln, die ihn zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit erst befähigen“ (BAG, Beschl. v. 23.04.1991 – 1 ABR 49/90)
- und die über den konkreten Arbeitsplatz hinausgehen (vgl. BAG, Beschl. 23.04.1991 – 1 ABR 49/90).

Das Bundesarbeitsgericht grenzt die mitbestimmungsfreien Unterrichtungsmaßnahmen von den mitbestimmungspflichtigen Berufsbildungsmaßnahmen ab. Als mitbestimmungsfreie Unterrichtungsmaßnahmen i. S. von § 81 Abs. 1 BetrVG stufte das Bundesarbeitsgericht ein:

- Das „Hitachi 704 Operator Training“ ist als eine Produktinformation für Außendienstmitarbeiter eine Unterrichtungsmaßnahme. Es handelt sich um eine Einführung in

die Funktion eines neuen Diagnosegeräts, die auf eine Grundausbildung aufbaut. Zielsetzung dieser Einführung ist die bessere Betreuung der Kunden nach dem Kauf (vgl. BAG, Beschl. v. 23.04.1991 – 1 ABR 49/90).

- Die Teilnahme an Hygienegrundkursen für Mitarbeiter, die unter hygienisch sterilen Bedingungen arbeiten müssen, ist eine Unterrichtungsmaßnahme, weil die Arbeitnehmer ihre Tätigkeit ohne Verständnis für Hygienemaßnahmen ausüben können (vgl. BAG, Beschl. v. 23.04.1991 – 1 ABR 49/90).
- Organisierte Freundlichkeitsschulungen sind beim Personal von Selbstbedienungswarenhäusern als gezielte Einweisungen in die aufgrund des Arbeitsvertrages geschuldeten Tätigkeiten einzustufen. Der Arbeitgeber kann kraft seines Direktionsrechts verlangen, dass die Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung gegenüber dem Kunden in freundlicher Weise erbringen und sich stets hilfsbereit erweisen (vgl. BAG, Beschl. v. 28.01.1992 – 1 ABR 41/91).

Eine solche Trennung zwischen arbeitsplatz- bzw. funktionsbezogenen Informationen und berufsbezogenen Informationen ist bei § 97 Abs. 2 BetrVG schwer möglich, weil diese Vorschrift einen konkreten Aufgabenbezug verlangt und die „arbeitsplatznahe Weiterbildung“ einbezieht. Bei der arbeitsplatznahen Weiterbildung dient der Arbeitsplatz selbst als Lernmedium und Filter für die Qualifizierungsinhalte (vgl. Severing 1994, 32) und bezieht neben dem formalen Lernen ebenso das nicht-formale und das informelle Lernen ein (vgl. Heidemann/Kruse 1999, 24). Dies führt dazu, dass in der heutigen Arbeitswelt entweder kein geregeltes Berufsbild mehr existiert oder die Regelungen zu diesem unvollständig sind, weil sich hinter der Fassade traditioneller wie neuer Berufsbezeichnungen zudem sehr differenzierte Tätigkeits- und Anforderungsprofile verbergen (vgl. Lotter 2010, 58). Fehlt ein geregeltes Berufsbild oder sind die Regelungen zu diesem unvollständig, so ist eine „Unterscheidung zwischen funktionsbezogener Unterrichtung und Berufsbildung [...] fließend, weil unklar ist, welche Tätigkeiten überhaupt zu einem Beruf gehören“ (Gilberg 1999, 154). Diese Feststellung, dass eine scharfe Trennung nach der „Entweder-oder-Zuordnung“ schwer möglich ist, soll durch nachfolgende Beispiele verdeutlicht werden.

Das Bundesarbeitsgericht hat die Vermittlung von Kenntnissen für eine bestimmte Lehrmethode in einer Sprachschule als betriebliche Berufsbildung anerkannt, obwohl die Methode für die Erteilung von Sprachunterricht nur an dieser Schule zwingend notwendig ist. Die Grenze nach dem „Entweder-oder-Prinzip“ wurde am einzelnen Arbeitsplatz gezogen, weil diese Kenntnisse nur zur Tätigkeit an mehreren Arbeitsplätzen bei dieser einen Sprachschule befähigen (vgl. BAG, Beschl. v. 20.04.1993 - 1 ABR 59/92; Gilberg 1999, 154f.).

Organisierte Freundlichkeitsschulungen für das Personal von Selbstbedienungswarenhäusern hat das gleiche Gericht als arbeitsplatzbezogene Einweisungen nach § 81 Abs. 1 BetrVG eingestuft (vgl. BAG, Beschl. v. 28.01.1992 – 1 ABR 41/91; Gilberg 1999, 155). Gerade wegen des sektoralen Wandels zur Dienstleistungsgesellschaft fallen solche Schulungen unter den Berufsbildungsbegriff, weil eine Kundenbindung nur über einen guten Service und Beratung erreicht werden kann. Zumal werden solche Schulungen bereits vom Rahmenlehrplan für den

Ausbildungsberuf „Kaufmann im Einzelhandel/Kauffrau im Einzelhandel, Verkäufer/Verkäuferin“ erfasst (vgl. Lotter 2010, 59f.).

Es ist auch denkbar, dass der Arbeitgeber eine neue Maschine einführt und die bisherige mechanische Steuerung durch eine Computersteuerung ersetzt wird. Folgt man der pauschalen Aufzählung nach Oetker (vgl. Oetker 1986, 86), so handelt es sich bei der Anleitung zur Bedienung dieser Maschine um eine Einweisungsmaßnahme. Diese pauschale Aufzählung ist in diesem Fall nicht hilfreich, weil der Arbeitnehmer zur Bedienung der Maschine grundlegend neue Kenntnisse und Fähigkeiten benötigt (vgl. Breisig 1999, 206).

Der Arbeitgeber möchte einen Arbeitnehmer für drei Jahre als Vertriebsingenieur nach China entsenden und führt ein Vorbereitungsseminar durch. Nach der pauschalen Aufzählung von Oetker (vgl. Oetker 1986, 86) handelt es sich hierbei um eine Einweisungsmaßnahme. Auch hier ist diese Zuordnung bedenklich. Um in China zu leben und erfolgreich geschäftlich tätig zu sein, sind neben Englisch auch Sprachkenntnisse in Chinesisch erforderlich. Daneben sind besondere interkulturelle Kompetenzen, wie z. B. interkulturelles Bewusstsein, Empathie und Selbsterkenntnis, wichtig, um sich mit den Geschäftspartnern auszutauschen, zu verständigen und Verträge abzuschließen (vgl. Lotter 2010, 60f.).

Die gerichtlichen Entscheidungen machen deutlich, wie unterschiedlich das Bundesarbeitsgericht das „Entweder-oder-Prinzip“ auslegt. Die vom Gericht vorgenommene Unterscheidung zwischen arbeitsplatzbezogener und berufsbezogener Information erscheint kaum begründbar und berücksichtigt nicht die Veränderung zu einer flexibilisierten und dynamischen Beruflichkeit in der Wirtschafts- und Arbeitswelt (vgl. Rauner 2001, 183ff.). Ferner zeigen die praktischen Beispiele, dass eine pauschale Aufzählung von Einweisungsmaßnahmen zu kurz gedacht ist. Eher sollte zu einem „Sowohl-als-auch-Prinzip“ übergegangen werden. Bei der „arbeitsplatznahen Weiterbildung“ ergibt sich ein Zusammenspiel aus arbeitsplatzbezogenen Einweisungen nach § 81 Abs. 1 BetrVG und mitbestimmungspflichtiger betrieblicher Berufsbildung gemäß § 97 Abs. 2 BetrVG (vgl. Lotter 2010, 61f.; Däubler et al. 2014: § 96 Rn. 10).

5 Gesamtfazit

Eine flexibilisierte und dynamische Beruflichkeit erfordert einen lebenslangen Lernprozess. Dabei kommt der „arbeitsplatznahen Weiterbildung“ eine besondere Bedeutung zu, die noch wachsen wird. Die Fort- und Weiterbildung in den Betrieben haben zunehmend die Funktion der Beschäftigungssicherung, um die in der Erstausbildung erworbenen Kompetenzen an die aktuellen Arbeitsplatzanforderungen anzupassen. Beim Konzept „lebenslanges Lernen“ hat die Beruflichkeit eine Erwerbs- und Allokationsfunktion, damit der Einzelne die Folgen des gesellschaftlichen Wandels besser bewältigen kann und der Wirtschaft und Gesellschaft die erforderliche Flexibilität erhält, um sich auf verändernde Gegebenheiten einzustellen. Bei der „arbeitsplatznahen Weiterbildung“ hat der Beruf eine wichtige Bedeutung, weil beim Lernprozess von konkreten Aufgaben am einzelnen Arbeitsplatz zu allgemeinen Grundlagen übergegangen wird, um den Beschäftigten nicht an einen bestimmten Arbeitsplatz zu binden.

Zielsetzung der Berufsbildung sollte daher sein, dass reflektionsbezogenes und evaluatives Wissen vermittelt wird.

Mit der Einführung des Mitbestimmungsrechts nach § 97 Abs. 2 BetrVG versucht der Gesetzgeber zu gewährleisten, dass jeder Arbeitnehmer Zugang zum Konzept „lebenslanges Lernen“ hat. Arbeitgeber und Betriebsrat können die „arbeitsplatznahe Weiterbildung“ unter Berücksichtigung der „Gewinnorientierung“ und „Bildungsorientierung“ gemeinsam organisieren, um das Spannungsfeld betriebswirtschaftlicher und pädagogischer Logiken zu entschärfen. Die Beteiligung des Betriebsrats liegt jedenfalls innerhalb der Grenzen zulässiger Inhalts- und Schrankenbestimmungen des Eigentums, weil dem Anteilseigner in unternehmerischen Fragen und bei der Unternehmensplanung das Letztentscheidungsrecht verbleibt. Das Betriebsverfassungsrecht räumt dem Betriebsrat weitreichende Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte bezogen auf betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen ein. Ihm steht ein Initiativrecht zu, um betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen zu fordern, wenn der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt hat, die die Tätigkeit der Arbeitnehmer verändern und ein Qualifikationsdefizit bei den Arbeitnehmern hervorrufen. Der Betriebsrat kann als institutionelle Schutzinstanz garantieren, dass die Beschäftigten einen gleichberechtigten Zugang zu betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen haben und dass eine Reproduktion sozialer Ungleichheit verhindert wird. Auf Karrierechancen kann er Einfluss nehmen und berufliche Entwicklung der Beschäftigten ermöglichen. Rechtzeitig kann er Weiterbildung anstoßen und über das „Just-in-time-Prinzip“ den schnellen technologischen Wandel fördern, indem Beschäftigte am richtigen Ort, zum richtigen Zeitpunkt, mit den erforderlichen Kompetenzen und in der richtigen Quantität zur Verfügung stehen.

Wegen der arbeitsplatznahen Weiterbildung ist es wünschenswert, dass das Bundesarbeitsgericht seine Rechtsprechung zu Berufsbildungsmaßnahmen überdenkt. Eine Trennung zwischen arbeitsplatz- bzw. funktionsbezogenen Informationen und berufsbezogenen Informationen ist schwer möglich, weil der Arbeitsplatz selbst als Lernmedium und Filter für Qualifizierungsinhalte dient. Bei einer flexibilisierten und dynamischen Beruflichkeit ist von einem Zusammenspiel aus arbeitsplatzbezogenen Einweisungen nach § 81 Abs. 1 BetrVG und mitbestimmungspflichtiger betrieblicher Berufsbildung gemäß § 97 Abs. 2 BetrVG auszugehen, d. h. von einem „Sowohl-als-auch“.

Literatur

Annuß, G. (2001): Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Reform des BetrVG. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, H. 7, 367-371.

Bank, V. (2000): Bedarfs- und Zielcontrolling. In: Seeber, S./Krekel, E. M./van Buer, J. (Hrsg.): Bildungscontrolling. Ansätze und kritische Diskussion zur Effizienzsteigerung von Bildungsarbeit. Frankfurt a. M., 51-70.

Behringer, F./Käpplinger, B. (2011): Arbeitsplatznahe Lernformen und Lernortvielfalt in der betrieblichen Weiterbildung. Wachsende Bedeutung in ganz Europa oder deutsches Spezifikum? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 1, 15-19.

Breisig, T. (1999): Personalentwicklung - noch immer kein Handlungsfeld für den Betriebsrat. In: Hendrich, W./Büchter, K. (Hrsg.): Politikfeld betriebliche Weiterbildung. München und Mering, 187-210.

Burkert, A.K. (2005): Das neue Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 97 Absatz 2 BetrVG. Frankfurt a. M.

Däubler, W. et al. (Hrsg.) (2014): BetrVG Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar für die Praxis mit Wahlordnung und EBR-Gesetz. Frankfurt a. M.

Diettrich, A./Vonken, M. (2011): Lernen im Betrieb im Spannungsfeld ökonomischer und pädagogischer Interessen. Herausforderungen in Wissenschaft und Praxis. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 1, 6-9.

Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2002): Auf dem Weg zur Finanzierung lebenslangen Lernens: Zwischenbericht. Bielefeld.

Fitting et al. (2014): Betriebsverfassungsgesetz. Handkommentar. München.

Geißler, K. A./Orthey, F. M. (1996): Die Ungleichheit der Subjekte und die Gleichheit der Zumutungen. Erwachsenenbildung als Einheit von Differenzen. In: Bolder, A. et al.: Die Wiederentdeckung der Ungleichheit. Aktuelle Tendenzen in Bildung für Arbeit. Leske und Budrich, 188-216.

Gilberg, D. (1999): Die Mitwirkung des Betriebsrats bei der Berufsbildung. Heidelberg.

Gilberg, D. (2000): Betriebsratsarbeit für die Berufsbildung. In: Arbeitsrecht im Betrieb, H. 1, 13-18.

Haßlöcher, T. (2003): Mitarbeiterqualifizierung als Erfolgskonzept. Betriebsverfassungsrechtlich gestützte Förderung und Sicherung von Beschäftigung im Unternehmen. Heidelberg.

Heidemann, W./Kruse, W. (1999): „VALID LEONARDO-Projekt“. Bewertung und Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen.

Online: http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_001.pdf (31.07.2015).

Künhlein, G./Paul-Kohlhoff, A. (1991): Betriebliche Weiterbildung im Arbeitnehmerinteresse? Überlegungen auf Basis einer empirischen Untersuchung in der Chemiebranche. In: WSI-Mitteilungen, H. 4, 236-240.

Lehmann, C. (2011): Betriebsräte und ihr Einfluss auf arbeitgeberfinanzierte Weiterbildungsmaßnahmen. In: Zeitschrift für Personalforschung, H. 3, 225-246.

Löwisch, M. (2001): Änderung der Betriebsverfassung durch das Betriebsverfassungsgesetz. Teil II: Die neuen Regelungen zur Mitwirkung und Mitbestimmung. In: Betriebs-Berater, H. 35, 1790-1798.

Lotter, M. (2010): Beschäftigungssicherung durch betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen unter Beteiligung des Betriebsrats nach dem BetrVG. Ein Qualifizierungskonzept für den Betriebsrat, um betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen einzuleiten, zu betreuen und zu bewerten. Kassel.

North, K./Reinhardt, K. (2005): Kompetenzmanagement in der Praxis. Mitarbeiterkompetenzen systematisch identifizieren, nutzen und entwickeln. Mit vielen Fallbeispielen. Wiesbaden.

Oetker, H. (1986): Die Mitbestimmung der Betriebs- und Personalräte bei der Durchführung von Bildungsmaßnahmen des Arbeitgebers. Neuwied.

Rauner, F./Heinemann, L. (2011): Begründungsrahmen für ein Kompetenzmodell beruflicher Bildung. In: Rauner, F. et al. (Hrsg.): Messen beruflicher Kompetenzen. Band III. Drei Jahre KOMET-Testerfahrung. Berlin, 17-50.

Rauner, F. (2001): Offene dynamische Beruflichkeit – Zur Überwindung einer fragmentierten industriellen Berufstradition. In: Bolder, A./Heinz, W. R./Kutscha, G. (Hrsg.): Deregulierung der Arbeit - Pluralisierung der Bildung? Opladen, 183-203.

Rieble, V. (2001): Erweiterte Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Sonderheft 2001 (Die neue Betriebsverfassung – Konsequenzen für die betriebliche Praxis), 48-60.

Schelten, A. (2000): Begriffe und Konzepte der berufspädagogischen Fachsprache: eine Auswahl. Stuttgart.

Schmidt, R./Trinczek, R. (1999): Der Betriebsrat als Akteur der industriellen Beziehungen. In Müller-Jentsch, W. (Hrsg.): Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen. München und Mering, 103-128.

Severing, E. (1994): Arbeitsplatznahe Weiterbildung: betriebspädagogische Konzepte und betriebliche Umsetzungsstrategien. Neuwied.

Wittwer, W. (1996): Die nachlassende Orientierungsfunktion des Berufes in ihrer Konsequenz für die berufliche Aus- und Weiterbildung. In: Ostendorf, A./Sehling, H. (Hrsg.): Berufsbildung im Umbruch. Beiträge zur aktuellen Berufsbildungsdiskussion. Bielefeld, 75-90.

Dieser Beitrag wurde dem ***bwp@*-Format:** ☑ **DISKUSSIONSBEITRÄGE** zugeordnet.

Zitieren dieses Beitrages

Lotter, M. (2015): Interessenpolitik und Beruflichkeit: Inwieweit obliegt die Ermöglichung beruflicher Entwicklung durch „arbeitsplatznahe Weiterbildung“ allein dem Betriebsinhaber? In: *bwp@* Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 29, 1-15. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe29/lotter_bwpat29.pdf (15-12-2015).

Der Autor

Dr. phil. MARKUS LOTTER

Georg-Kerschensteiner-Schule, (Berufsschule) in Obertshausen

Sudetenstraße 1, 64572 Büttelborn

m.lotter@t-online.de