

## Mitbestimmung und Berufsbildung

### I. Einleitung

Das *Bundesarbeitsgericht* hat sich in zwei in diesem Heft veröffentlichten Entscheidungen mit den Mitbestimmungsrechten bei der betrieblichen Berufsbildung befaßt<sup>1</sup>. Einerseits hat es das Bild einer Dichotomie zwischen mitbestimmungsfreier Einweisung in den Arbeitsplatz und mitbestimmungspflichtiger Berufsbildung bewahrt, andererseits den Versuch der Beseitigung von Mitbestimmungsrechten durch rechtliche Aufspaltung des Arbeitgebers zurückgewiesen. Beide Beschlüsse geben Anlaß zu einer kritischen Bestandsaufnahme der Rechte des Betriebsrates bei betrieblicher Berufsbildung.

Das Betriebsverfassungsgesetz gibt dem Betriebsrat ein abgestuftes System von Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechten an die Hand, um auf Weiterbildungsmaßnahmen Einfluß nehmen zu können. Diese Mög-

lichkeiten wurden offenbar nur spärlich genutzt. Jedenfalls ist die Zahl der veröffentlichten Gerichtsurteile zum Thema recht gering, obwohl die Auslegung der maßgeblichen Vorschriften erheblich variiert<sup>2</sup>. Mit steigender Bedeutung insbesondere der beruflichen Weiterbildung für den Erhalt des Wertes der Arbeitskraft<sup>3</sup> (Stichwort: „Le-

1 Zugleich Anmerkung zu *BAG* v. 12. 11. 91, 1 ABR 21/91, *ArbuR* 1992 S. 352; *BAG* v. 28. 1. 92, 1 ABR 41/91, *ArbuR* 1992 S. 352 (in diesem Heft).

2 Wobei allerdings in Grundfragen teilweise Harmonie herrscht; vgl. insbes. *Stege/Weinspach*, *BetrVG*, 6. Aufl. 1990 (im folgenden: SW) sowie *Schneider* in: *Däubler/Kehrman/Klebe/Schneider*, *BetrVG*, 3. Aufl. 1992 (im folgenden: DKKS) jeweils zu den §§ 96–98 *BetrVG*.

3 *Klebe/Roth* („Beschäftigungsplan statt Sozialplan: Zwischenlagerung eines Problems oder Perspektive?“, *DB* 1989 S. 1518 ff.) berichten, daß bei der Grundig AG durch umfassende, im Rahmen eines Beschäftigungsplanes vereinbarte Qualifikationsmaßnahmen Entlassungen trotz betriebswirtschaftlicher Schwierigkeiten verhindert werden konnten.

benslanges Lernen<sup>4)</sup> werden Betriebsräte sich ihrer Verantwortung hier bewußter. Gerade die Einführung neuer EDV-Systeme läßt erwarten, daß die bisher eher theoretischen Meinungsunterschiede manifest und die Rechtsprechung zunehmend beschäftigen werden.

## II. Mitwirkung nach §§ 96-98 BetrVG

### 1. Allgemeines

Ob dem Betriebsrat im Zusammenhang mit beruflicher Weiterbildung nur Beratungs- oder auch Mitbestimmungsrechte zustehen, richtet sich zum einen danach, wie weit das Projekt „Weiterbildung“ schon gediehen ist, zum anderen nach der Person des Trägers und dem Teilnehmerkreis. Zu unterscheiden ist zwischen

- betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen
- außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen
- Berufsbildung nach dem BBiG und
- sonstigen Bildungsmaßnahmen.

Überhaupt keine Mitbestimmungsrechte sollen in den Fällen der Einweisung in den Arbeitsplatz gem. § 81 BetrVG bestehen<sup>5)</sup>.

### 1.1. Berufsbildung

Was Berufsbildung ist, definiert das BetrVG nicht. Schon die Rechtsprechung zu § 56 Abs. 1 d BetrVG 52 hat darunter entsprechend § 1 Abs. 1 BBiG neben der *Berufsausbildung* auch *Weiterbildung* und *Umschulung* verstanden<sup>6)</sup>. Der Berufsbildungsbegriff des BetrVG ist jedoch weiter als der des BBiG; die gesamte berufliche Bildung unterliegt der Mitbestimmung<sup>7)</sup>. Das *Bundesarbeitsgericht*

zählt diejenigen Maßnahmen zur Berufsbildung, in denen Kenntnisse vermittelt werden, die zur Ausfüllung des Arbeitsplatzes und der beruflichen Tätigkeit nötig sind<sup>8)</sup>. Diese Formel soll die Abgrenzung von der Einweisung in einen Arbeitsplatz gem. § 81 BetrVG ermöglichen. Daß sich mit diesen Kriterien wenig Trennschärfe herstellen läßt, zeigen die Beispiele „Praktikantenausbildung“ und „Volontariate“. Sie werden teils als „Berufsbildungsmaßnahmen“<sup>9)</sup>, teils als „sonstige Bildungsmaßnahmen“ gem. § 98 Abs. 6 BetrVG angesehen<sup>10)</sup>. Die Unterscheidung ist angesichts mitbestimmungsrechtlicher Unterschiede nicht nur akademisch.

Als gesichert kann gelten, daß die Vermittlung solcher Kenntnisse und Fähigkeiten, die für das berufliche Fortkommen von Bedeutung sind, ebenso zu den Berufsbildungsmaßnahmen zählen<sup>11)</sup> wie das Anlernen von Hilfskräften<sup>12)</sup>. Maßnahmen, auf denen Arbeitnehmer/innen erstmalig mit der Anwendung von EDV-Systemen vertraut gemacht werden, vermitteln in jedem Fall die für das Vorliegen von Berufsbildung notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten<sup>13)</sup>. Vom Mitbestimmungsrecht erfaßt werden allerdings nur Sachverhalte, die mangels gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen einer betrieblichen Regelung überhaupt zugänglich sind<sup>14)</sup>. Damit ergibt sich eine Einschränkung speziell für die Ausbildung zu nach dem BBiG anerkannten Ausbildungsberufen.

### 1.2 Betriebliche Bildungsmaßnahmen

Die weitestgehenden Mitbestimmungsrechte bestehen, wenn die Bildungsmaßnahmen „betrieblich“ sind. Gemeint ist nicht der Ort der Durchführung, sondern die *organisatorische und inhaltliche Trägerschaft des Arbeitgebers*<sup>15)</sup>. Werden die Maßnahmen von einem Dritten, im EDV-Bereich zumeist dem Software-Lieferanten, ausgerichtet, dann sind sie dennoch betrieblich, wenn der Arbeitgeber den bestimmenden Einfluß behält, also das Schulungsprogramm keine Konfektionsware, sondern den speziellen betrieblichen Bedürfnissen angepaßt ist. Diesen Grundsatz hat das Bundesarbeitsgericht ausdrücklich für einen Fall bestätigt, in dem der Arbeitgeber den gesamten Bereich der Berufsbildung in ein rechtlich selbständiges Unternehmen verlagert hatte<sup>16)</sup>. Dasselbe muß jedoch gelten, wenn externe Anbieter genau nach den Wünschen des Abnehmers arbeiten. Nicht mehr betrieblich ist eine Schulung, die nicht nur für die eigenen Mitarbeiter, sondern auch für andere (zumeist kommerziell) durchgeführt wird, es sei denn, deren Teilnahme steht unter dem Vorbehalt, daß die eigenen Arbeitnehmer/innen nicht alle Plätze belegen<sup>17)</sup>.

Hat sich der Arbeitgeber für eine betriebliche Bildungsmaßnahme entschieden, kann der Betriebsrat über die inhaltliche Gestaltung der Maßnahme wie auch über die Personen der Lehrenden und Lernenden mitbestimmen. Unter diesem Aspekt sind betriebliche Anweisungen daraufhin zu überprüfen, ob sie auch ein Bildungsziel verfolgen. Einigt sich etwa der Arbeitgeber mit den einzelnen Arbeitnehmern/innen darauf, daß diese anhand eines Handbuchs sich in ihrer Freizeit in ein Computerprogramm einarbeiten, um später die übrigen Betriebsangehörigen in der Anwendung zu unterrichten, dann ist bereits diese „Privatinitiative“ eine Maßnahme der betrieblichen Berufsbildung, die den betroffenen „Vorreitern“ weitergehende berufliche Verwendungsmöglichkeiten eröffnet<sup>18)</sup>.

4 Zur Problematik dieser Konzeption: *Geißler*, „Qualifikations-Burger und Bildungspizza – lebenslanglich?“, *Die Mitbestimmung* 1991 S. 730 ff.; vgl. auch *BVerfG* v. 15. 12. 87, 1 BvR 563/85, *ArbuR* 1988 S. 387.

5 Dieser Ausgangspunkt soll in diesem Teil der Abhandlung akzeptiert werden. Zur Kritik vgl. unter III.

6 *Dietz/Richardi*, *BetrVG* II, 6. Aufl. 1982 (im folgenden DR) § 96, Nr. 1; *DKKS* (Fn 2) § 96 Rdnr. 3; *BAG* v. 31. 1. 69, 1 ABR 18/68, *ArbuR* 1969 S. 315.

7 *Neyses*, „Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Berufsbildung“, *BStSozArbR* 1977 S. 321 ff.

8 Ständ. Rspr.: *BAG* v. 5. 11. 85, 1 ABR 49/83, *ArbuR* 1986 S. 184; *BAG* v. 10. 2. 88, 1 ABR 39/86, *ArbuR* 1988 S. 220; *BAG* v. 4. 12. 90, 1 ABR 10/90, *ArbuR* 1991 S. 188; *BAG* v. 23. 4. 91, 1 ABR 49/90, *ArbuR* 1991 S. 318; *LAG Berlin* v. 21. 2. 86, 2 Ta BV 5/85, *NZA* 1986 S. 758 ff.

9 *Neyses* (Fn 7) S. 322.

10 *Eich*, „Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates im Ausbildungswesen“, *DB* 1974 S. 2154 ff.

11 *BAG* v. 5. 11. 85 (Fn 8).

12 *Galperin/Löwisch*, *BetrVG* II, 6. Aufl. 1982 (im folgenden GL) vor § 96 u. § 97 Rdnr. 4.

13 So auch *Kraft*, „Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei betrieblichen Berufsbildungs- und sonstigen Bildungsmaßnahmen nach § 98 BetrVG“, *NZA* 1990 S. 457 ff., der nicht eben großzügig bei der Einordnung solcher Schulungen als Berufsbildung ist.

14 *BAG* v. 5. 11. 85 (Fn 8).

15 *BAG* v. 4. 12. 90 (Fn 8); *Eich* (Fn 10) S. 2156; *Kraft* (Fn 13) S. 458; *SW* (Fn 2) §§ 96-98 Rdnr. 13.

16 So jetzt noch einmal ausdrücklich *BAG* v. 12. 11. 91 (Fn 1).

17 *BAG* v. 4. 12. 90 (Fn 8).

18 *BAG* v. 10. 2. 88 (Fn 8).

Sie unterfällt folglich dem Mitwirkungsrecht des Betriebsrates.

### 1.3. Andere Bildungsmaßnahmen

Die übrigen durch §§ 96-98 BetrVG erfaßten Formen von Bildungsmaßnahmen bereiten in ihrer Bestimmung keine Probleme. Lediglich die „sonstigen Bildungsmaßnahmen“ müssen eingegrenzt werden. Hierzu unten.

### 3. Informationsrechte

Aus § 111 ebenso wie aus § 90 Abs. 2 BetrVG resultieren die Rechte des Betriebsrates auf rechtzeitige Information des Arbeitsgerichts hat diese Position allerdings in jüngerer Zeit nicht mehr ausdrücklich bestätigt, sondern es sogar abgelehnt, darüber zu entscheiden, ob das Mitbestimmungsrecht soweit reicht<sup>20</sup>. Hier soll vorerst unterstellt werden, daß zumindest die §§ 96-98 BetrVG kein Initiativrecht beinhalten.

Damit ist der Betriebsrat aber im Vorfeld von Bildungsmaßnahmen nicht mittellos. Neben der Möglichkeit, über die Widerspruchsgründe in § 102 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG entsprechende Initiativen zu ergreifen<sup>21</sup>, ist ggf. vor der Einführung neuer Geräte oder Programme an die Verankerung von Weiterbildungsmaßnahmen in einem Interessenausgleich gem. §§ 111, 112 BetrVG zu denken<sup>22</sup>. Voraussetzung ist, daß Betriebsänderungen für einen erheblichen Teil der Belegschaft wesentliche Nachteile zur Folge haben können. Eines Nachweises der wesentlichen Nachteile bedarf es nicht, wenn gem. § 111 S. 2 Nr. 5 BetrVG grundlegend neue Arbeitsmethoden oder Fertigungsverfahren eingeführt werden<sup>23</sup>. Dies wird bei neuen EDV-Systemen regelmäßig der Fall sein<sup>24</sup>. In diesem Rahmen kann der Betriebsrat also die Initiative für betriebliche Bildungsmaßnahmen ergreifen. Aus der allgemeinen Förderungspflicht des § 96 BetrVG kann sich u. U. im Einzelfall sogar eine Pflicht zur Einrichtung von Berufsbildungsmaßnahmen ergeben. Hieraus können auch Konsequenzen für die Teilnehmerzahl erwachsen, die ansonsten vom Arbeitgeber alleine bestimmt wird<sup>25</sup>.

### 3. Informationsrechte

Aus § 111 ebenso wie aus § 90 Abs. 2 BetrVG resultieren die Rechte des Betriebsrates auf rechtzeitige Information über die Einführung neuer EDV-Systeme<sup>26</sup>. Da sich der Arbeitgeber über geplante Bildungsmaßnahmen mit dem Betriebsrat gem. § 96 BetrVG auf dessen Verlangen hin zu beraten hat, kann sofort nach Bekanntwerden entsprechender Betriebsänderungspläne die Beratung über notwendige Bildungsmaßnahmen aufgenommen werden.

### 4. Beratungsrechte

Ebenfalls noch vor der Umwandlung der Arbeitsplätze kann der Arbeitgeber verpflichtet sein, sich mit dem Betriebsrat über die damit zusammenhängende Personalplanung zu verständigen (§§ 92, 96 BetrVG). Dabei besteht das Recht aus § 96 BetrVG unabhängig von der Personalplanung und ermöglicht dem Betriebsrat, eigene Vorschläge zu unterbreiten. § 97 BetrVG ergänzt die generellen Beratungsrechte noch um ein spezielles<sup>27</sup>: Sobald der Arbeitgeber Initiativen zur beruflichen Bildung der Arbeitnehmer/innen ergreifen will, muß er sich mit

dem Betriebsrat darüber verständigen. Solche Initiativen können in der Einrichtung von Lehrwerkstätten und Unterrichtsräumen<sup>28</sup>, in der Einführung von Bildungsmaßnahmen wie etwa Berufsausbildung<sup>29</sup> oder auch der Ermöglichung der Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen bestehen. Da hinsichtlich der Errichtung von Einrichtungen zur Berufsbildung ein Beratungsrecht besteht, ist dies auch für den umgekehrten Fall, die Schließung einer solchen Einrichtung, anzunehmen<sup>30</sup>.

Frühzeitige Beratungen bieten den geeigneten Rahmen, eine Gesamtanalyse des betrieblichen Bildungsbedarfs zu erstellen. Der Betriebsrat ist durch § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG beauftragt, Sorge dafür zu tragen, daß hierin auch die individuellen Bildungsbedürfnisse der Arbeitnehmer/innen einfließen, die sich von den betrieblichen durchaus unterscheiden können. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Vorschläge des Betriebsrates entgegenzunehmen und mit ihm zu erörtern, allerdings ohne ihnen Folge leisten zu müssen<sup>31</sup>. Verweigert der Arbeitgeber die Beratung oder lehnt er die Entgegennahme und Auseinandersetzung mit den Vorschlägen des Betriebsrates ab, kann dieser ein arbeitsgerichtliches Beschlußverfahren zur Feststellung seiner Mitbestimmungsrechte einleiten<sup>32</sup>. Bei groben Verstö-

19 BAG v. 8. 12. 87, 1 ABR 32/86, ArbuR 1988 S. 155; DKKS (Fn 2) Rdnr. 1; Neyses (Fn 7) S. 322; DR (Fn 6) § 98 Rdnr. 47; GL (Fn 12) § 98 Rdnr. 2, der allerdings einen indirekten Zwang zur Durchführung von Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen in § 102 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG erblickt. Ebenso *Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither*, BetrVG, 17. Aufl. 1992 (im folgenden FAKH) § 98 Rdnr. 102; zweifelnd *Klebe/Roth* (Fn 3) S. 1519. Das LAG Rheinland-Pfalz hat es sogar zugelassen, daß der Arbeitgeber seine Entscheidung für die Einführung einer Bildungsmaßnahme einseitig wieder zurückgezogen hat, nachdem er mit dem Betriebsrat über die Modalitäten verhandelt hatte, Beschluß v. 12. 12. 88, 7 Ta BV 43/88, NZA 1989 S. 943.

20 BAG v. 10. 2. 88 (Fn 8); Kraft (Fn 13) befürchtet, daß damit eine Trendwende verbunden sein könnte; für die h.M. vgl. Nachweise bei FAKH (Fn 19) § 98 Rdnr. 2.

21 Vgl. Geißler (Fn 4).

22 *Klebe/Roth* (Fn 3); auf die Möglichkeit der Vereinbarung von Qualifikationsmaßnahmen im Rahmen eines Interessenausgleichs macht auch *Kraushaar* („Betriebliche Berufsbildung und Betriebsrat“, ArbuR 1989 S. 173 ff.) aufmerksam, der mit Verwunderung feststellt, daß diese Möglichkeit in der Praxis kaum genutzt wird. Als weiterer Vorschlag findet sich bei ihm die Einrichtung eines betrieblichen Bildungsbeauftragten durch freiwillige BV gem. § 88 BetrVG. Diese Maßnahmen können allerdings nicht im Rahmen eines Sozialplanes gem. § 112 Abs. 4 BetrVG erzwungen werden, so jetzt BAG v. 17. 9. 91, 1 ABR 23/91, ArbuR 1992 S. 29.

23 FAKH (Fn 19) § 111 Rdnr. 7.

24 Die Systeme müssen nur für den jeweiligen Betrieb, nicht für die gesamte Branche neu sein. Damit bestehen die Voraussetzungen für einen Interessenausgleich auch dann, wenn ein konfektioniertes oder speziell für einen anderen Betrieb erstelltes Programm übernommen wird, FAKH (Fn 19) Rdnr. 33.

25 Neyses (Fn 7) S. 322.

26 Diese Pflicht besteht jetzt auch gegenüber den einzelnen Arbeitnehmern, vgl. § 81 Abs. 3 BetrVG.

27 FAKH (Fn 19) Rdnr. 1; DR (Fn 6) § 96 Rdnr. 3.

28 FAKH (Fn 19) Rdnr. 3; DR (Fn 6) § 97 Rdnr. 2.

29 GL (Fn 12) § 97 Rdnr. 14.

30 GL (Fn 12) § 97 Rdnr. 17; FAKH (Fn 19) § 97 Rdnr. 3.

31 GL (Fn 12) § 97 Rdnr. 11 f.; FAKH (Fn 19) § 96 Rdnr. 41.

32 DR (Fn 6) § 96 Rdnr. 16; Kraft (Fn 13) S. 458. Dieser Antrag hilft in der Praxis nicht viel weiter, da ein entsprechender Beschluß keinen vollstreckbaren Inhalt hat. Für Großunternehmen hat das BAG den Erfahrungssatz, daß diese sich an Urteil zu halten pflegen, auch wenn keine Vollstreckung droht, verneint, vgl. BAG v. 28. 8. 91, 7 ABR 72/90, ArbuR 1991 S. 382. #

Ben steht dem Betriebsrat auch das Verfahren gem. § 23 Abs. 3 BetrVG offen. Allerdings ist die Hürde hier sehr hoch. Die Rechtslage im Bereich der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen sieht das *Bundesarbeitsgericht* so kompliziert an, daß ein diesbezügliches Beschlußverfahren schon einmal mangels *groben Verstoßes* gescheitert ist<sup>33</sup>.

### 5. Mitbestimmung bei Weiterbildung

Die überwiegende Zahl der EDV-Schulungen wird extern, d.h. von anderen Bildungsträgern durchgeführt. Dies sind insbesondere die Software-Hersteller, aber auch Volkshochschulen, Kammern oder private Bildungsträger. Die Entscheidung zwischen betrieblicher Maßnahme und externem Träger obliegt nach h. M. dem Arbeitgeber ebenso, wie die Bestimmung der durchführenden Einrichtungen<sup>34</sup>. Hier soll die Darstellung der betrieblichen Maßnahmen im Vordergrund stehen, weil sie die umfassendsten Mitbestimmungsrechte bis hin zur Auswahl der Teilnehmer/innen und Ausbilder/innen bieten<sup>35</sup>.

Der Berufsbildung unterfallen kurz- wie auch längerfristige Schulungsmaßnahmen zur Beherrschung neuer Technologien, darunter auch solche, die eine Ausbildung zu einem nicht nach dem BBiG anerkannten Ausbildungsberuf zum Inhalt haben. Jugendliche unter 18 Jahren dürfen gem. § 28 BBiG nur in den nach § 25 BBiG anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden. Betriebe, die sich ihren eigenen EDV-Nachwuchs heranziehen wollen und zu diesem Zweck eigene Ausbildungsgänge erfinden, verstoßen gegen das BBiG, wenn sie hierfür Jugendliche einstellen. Dies gibt dem Betriebsrat einen Zustimmungsverweigerungsgrund gem. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG, mit dem er bereits der Einstellung solcher Auszubildender widersprechen kann.

#### 5.1. Inhaltliche Gestaltung

§ 98 Abs. 1 BetrVG bietet ein umfassendes Mitbestimmungsrecht, insbesondere in bezug auf die inhaltliche Gestaltung der Bildungsmaßnahme<sup>36</sup>. Auch die Auswahl des Lehrstoffes ist mitbestimmungspflichtig, zumal kaum gesetzliche Vorgaben existieren<sup>37</sup>.

Der Betriebsrat kann z. B. darauf hinwirken, Inhalte wie Datenschutz oder Ergonomie in den Kursen so zu plazie-

ren, daß sie nicht als lästiges Beiwerk zum eigentlichen Lernziel erscheinen.

Der Umfang dieses Mitbestimmungsrechts eröffnet die Möglichkeit, von vornherein die Bildungsmaßnahme durch Einplanung von Nachschulungen langfristig zu konzipieren. Dies ist gerade im Bereich der Arbeit mit EDV sinnvoll, weil sich die Probleme oft erst in der praktischen Anwendung zeigen. Nachschulungen können auch in einem institutionalisierten innerbetrieblichen Erfahrungsaustausch der Anwender/innen mit kompetenten Ansprechpartnern, die eine tiefergehende Ausbildung erhalten sollten, bestehen. Die Einbeziehung der Einzelabschnitte einer Schulung in ein Gesamtkonzept ist eine Frage der Gestaltung der Bildungsmaßnahme. Sie kann, wenn die Entscheidung für betriebliche Bildungsmaßnahmen getroffen ist, im Rahmen des § 98 Abs. 1 BetrVG erzwungen werden. Erkennt der Betriebsrat hingegen erst nach Abschluß des Einführungskurses die Notwendigkeit von Nachschulungen und fordert sie dann, bilden sie für sich neue Bildungsmaßnahmen, über deren Einführung der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei entscheiden kann. Auch die zusätzliche Qualifizierung innerbetrieblicher „Fachleute“, die ihre Kollegen bei Problemen mit der EDV-Anwendung unterstützen sollen, unterliegt dieser Einschränkung, wenn sie nicht in ein Gesamtkonzept eingepflanzt wird.

Die umfassende Planung solcher Weiterbildungsmaßnahmen auch durch den Betriebsrat eröffnet also weitergehende Mitbestimmungsmöglichkeiten, die nicht wahrgenommen werden können, wenn nur auf die aktuellen Weiterbildungsinteressen des Arbeitgebers durch Teilnahme an der Auswahl der Arbeitnehmer/innen reagiert wird. Diese umfassende Konzeption wird zweckmäßigerweise in einer Betriebsvereinbarung verankert. Das Mitbestimmungsrecht besteht auch dann, wenn Nachfolgeschulungen unter einer anderen Bezeichnung durchgeführt werden. Hier sind an erster Stelle die sog. Qualitätszirkel zu nennen. Sie dienen der Qualifizierung und sind Teil der Berufsbildung<sup>38</sup>.

Ebenfalls eine Frage der Gestaltung der Bildungsmaßnahmen sind Einrichtung und Inhalt von Prüfungen wie auch die Erteilung von Zeugnissen und Anwesenheitsnachweisen. Der Prüfungsinhalt hat immer auch Einfluß auf den Ausbildungsinhalt; dieser unterliegt gem. § 98 Abs. 1 BetrVG der Mitbestimmung<sup>39</sup>.

Auch ohne Prüfung sollte der Betriebsrat über § 98 Abs. 1 BetrVG dafür sorgen, daß die Teilnehmer/innen entsprechende Zertifikate erhalten. Mögen auch die Inhalte speziell auf den betrieblichen Bedarf zugeschnitten gewesen sein, so ist doch allein die – nachweisbare – Tatsache der Bildungsbereitschaft bei jedem Berufswechsel hilfreich.

#### 5.2 Teilnehmer- und Ausbilderauswahl

Gem. § 98 Abs. 2 BetrVG kann der Betriebsrat der Bestellung eines Ausbilders widersprechen oder aber die Abberufung eines bereits bestellten Ausbilders verlangen. Hierbei ist er – ähnlich wie in § 99 Abs. 2 – auf die im Gesetz genannten Gründe, nämlich Bedenken gegen die persönliche oder fachliche Eignung der Ausbildungsperson oder nachhaltige Pflichtvernachlässigung, beschränkt.

33 BAG v. 23. 4. 91 (Fn 8).

34 Zur Kritik dieser Ansicht unter III.

35 Nach *JW* (Fn 2) §§ 96–98, Rdnr. 18 soll das Mitbestimmungsrecht nach § 98 Abs. 1 BetrVG hinsichtlich der zeitlichen Lage eingeschränkt sein, da der Betriebsrat nur über allgemeine Regeln mitzubestimmen habe. Eine rechtliche Grundlage für diese Auffassung ist nicht ersichtlich.

36 Gegen den Gesetzeswortlaut: *Eich* (Fn 10) S. 2157, der zwar Begrenzungen durch gesetzliche oder tarifliche Vorgaben verneint, Stoffauswahl und Themenstellung allerdings dem Mitbestimmungsrecht entzieht, da diese durch das Gesamtziel des Unternehmens und unternehmerische Entscheidungen determiniert seien, auf die der Betriebsrat keinen Einfluß haben dürfe. Nach dieser Argumentation dürfte jede Mitbestimmung entfallen, sobald sie ein gewisses Maß an Relevanz erlangt; dagegen auch *Buschmann/Ulber*, *Flexibilisierung: Arbeitszeit Beschäftigung* (1989) S. 149 f.; *BAG* v. 31. 8. 82, 1 ABR 27/80, *ArbuR* 1983 S. 92; *BVerfG* v. 18. 12. 85, 1 BvR 143/83, *ArbuR* 1986 S. 157.

37 *GL* (Fn 12) § 98 Rdnr. 6.

38 *Rische-Braun*, „Mitbestimmung bei der betrieblichen Weiterbildung“, *WSI-Mitteilungen* 1986 S. 1 ff.; *DKKS* (Fn 2) § 98 Rdnr. 6.

39 *BAG* v. 5. 11. 85 (Fn 8).

Ein Teil der Kommentarliteratur will bei der Berufsbildung, die nicht Ausbildung oder Umschulung in nach dem BBiG anerkannten Ausbildungsberufen ist, diesen Katalog auf den Grund der Vernachlässigung der Pflichten durch den Ausbilder beschränken, weil die Fragen der persönlichen und fachlichen Eignung nur im BBiG und damit nur für die Berufsausbildung gesetzlich geregelt seien<sup>40</sup>. Diese Reduzierung der Widerspruchsgründe ist jedoch weder vom Wortlaut der Norm noch von der Gesetzssystematik getragen. Die genannten Widerspruchsgründe gelten gem. § 98 Abs. 2 BetrVG für alle Maßnahmen der Berufsbildung. Selbst im Rahmen der Berufsausbildung ist der in § 20 BBiG beschriebene Kriterienkatalog nicht abschließend, sondern nur beispielhaft. Also sind auch in diesem Bereich noch andere Gründe denkbar, die einen Ausbilder als ungeeignet erscheinen lassen. Wenn aber die gesetzliche Regelung für ihren Bereich schon nicht abschließend ist, entfällt jedes Argument, ihr eine Sperrwirkung für Ablehnungsgründe bei Maßnahmen der Weiterbildung und Umschulung in andere als die durch das BBiG erfaßten Berufe beizumessen<sup>41</sup>. Damit kann der Betriebsrat auch aus der Qualität derjenigen Ausbilder Widerspruchsgründe herleiten, die nicht im Rahmen der Berufsausbildung tätig sind. Um Konflikte zu vermeiden, empfiehlt es sich, im Rahmen der Konzeption einer Bildungsmaßnahme als Teil der umfassenden Mitbestimmung nach § 98 Abs. 1 BetrVG auch festzulegen, welche Anforderungen geeignete Ausbilder erfüllen müssen.

Ebenfalls ein umfassendes Mitbestimmungsrecht besteht bei der Auswahl der Teilnehmer/innen. Lediglich deren Anzahl kann vom Arbeitgeber allein bestimmt werden<sup>42</sup>. Weil gerade die Weiterbildung in immer stärkerem Maße über den beruflichen Aufstieg und den Erhalt von Qualifikationen mitentscheidet, sind beide Betriebsparteien zunächst durch § 96 BetrVG dazu verpflichtet, allen Arbeitnehmern/innen gleichermaßen die Möglichkeit der beruflichen Bildung zu eröffnen. Es versteht sich von selbst, daß die Teilnahme an externen Lehrgängen, mögen die Schulungsstätten auch noch so idyllisch gelegen und der Aufenthalt dort erholsam sein, nicht den „verdienten“ Mitarbeitern vorbehalten bleiben kann. Schließlich ist auch der Lernerfolg von anderen Voraussetzungen abhängig.

Die Auswahl der Teilnehmer erfolgt aus dem gesamten Personenkreis, den Arbeitgeber und Betriebsrat vorgeschlagen haben. Unzulässig ist es also, daß der Arbeitgeber einen bestimmten Anteil der Plätze für sich reklamiert und nur den Rest dem Mitbestimmungsverfahren unterwirft<sup>43</sup>. Ebenfalls entspricht es nicht dem Sinn der Regelung in § 98 Abs. 2 BetrVG, wenn beide Betriebsparteien jeweils einen Teil der Plätze in eigener Regie besetzen können. Obwohl also der Arbeitgeber das Kontingent an Plätzen allein festlegt, kann es im Extremfall passieren, daß nur die vom Betriebsrat vorgeschlagenen Arbeitnehmer/innen schließlich die Maßnahme besuchen. Deshalb muß auch die Rücknahme einer einmal beschlossenen Bildungsmaßnahme dem Mitbestimmungsrecht aus § 98 Abs. 1 BetrVG unterliegen. Anderenfalls verbliebe dem Arbeitgeber ein überstarkes Druckmittel, um seine Vorstellung gegen den Betriebsrat durchzusetzen. Das Mitbestimmungsrecht ist allerdings davon abhängig, daß der Betriebsrat eigene Vorschläge macht. Unterläßt er dies, kann er auch nicht bei der Personalauswahl des Arbeitgebers mitbestimmen<sup>44</sup>.

Von besonderer Bedeutung bei der Auswahl ist der Gleichbehandlungsgrundsatz. § 96 Abs. 2 BetrVG bestimmt zusätzlich, daß auf die Belange der älteren Arbeitnehmer/innen Rücksicht zu nehmen ist. Sie dürfen also nicht ausgeschlossen werden, weil bei ihnen der berufliche Aufstieg schon abgeschlossen ist. Ebenfalls eine besondere Förderungspflicht besteht gem. § 14 Abs. 2 SchwebG für den dort geschützten Personenkreis. Zu erwägen ist, *Arbeitnehmerinnen* bei der Auswahl *bevorzugt zu berücksichtigen*, solange sie in den mit den zu erwerbenden Qualifikationen erreichbaren Berufen unterrepräsentiert sind. Nach der *EG-Richtlinie 76/207* müssen die Mitgliedsstaaten der EG dafür sorgen, daß beide Geschlechter hinsichtlich Zugang zu den Aufstiegsmöglichkeiten in den Berufen die gleichen Chancen haben. Da die Mitbestimmungsregeln im Rahmen der Berufsbildung gerade deshalb bestehen, um allen Arbeitnehmern/innen in gleicher Weise die bildungsmäßigen Voraussetzungen hierfür zu eröffnen, ist es angemessen, die Wertung des EG-Rechts hier mit einzubeziehen und eine besondere Förderungspflicht für Frauen anzuerkennen<sup>45</sup>.

Letztendlich gehören auch Betriebsratsmitglieder in den Kreis der zu berücksichtigenden Personen. Sie haben aus § 78 BetrVG einen Anspruch darauf, auch dann an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen, wenn sie – etwa wegen Freistellung gem. § 38 BetrVG – die erworbenen Kenntnisse nicht unmittelbar beruflich umsetzen können. Anderenfalls laufen sie Gefahr, ihren Anspruch auf Gleichbehandlung bei der beruflichen Entwicklung zu verlieren, weil nicht die Grundlagen im Bereich der Berufsbildung hierfür geschaffen worden sind.

In den Katalog der Weiterbildungsmaßnahmen gehört auch die innerbetriebliche Vorbereitung auf qualifizierte Aufgaben – neuhochdeutsch „Trainees“ –, bei denen die Anwärter durch die verschiedenen Arbeitsbereiche des Unternehmens geschickt werden. Für sie existieren keinerlei gesetzliche Regeln, die einem Mitbestimmungsrecht entgegenstehen könnten. Deshalb muß über alle Punkte – Inhalt, Teilnehmerkreis und Ausbildungsperson – Einvernehmen mit dem Betriebsrat hergestellt werden<sup>46</sup>, falls nicht die

40 So zumindest *GL* (Fn 12) § 98 Rdnr. 12 f.; im Ergebnis ebenso *Eich* (Fn 10) S. 2158; *SW* (Fn 2) §§ 96–98 Rdnr. 31 f., die ein Widerspruchsrecht gegen Einzelreferenten verneinen, weil der einzig verbliebene Widerspruchsgrund, die Vernachlässigung der Pflichten, eine „gewisse Beharrlichkeit“ voraussetze, die von nur gelegentlich tätigen Referenten kaum erreicht werden könne.

41 Im Ergebnis ebenso: *FAKH* (Fn 19) § 98 Rdnr. 18; *DKKS* (Fn 2) § 98 Rdnr. 11.

42 *Neyses* (Fn 7) S. 322.

43 *GL* (Fn 12) § 98 Rdnr. 23; *Neyses* (Fn 7) S. 323.

44 *BAG* v. 8. 12. 87 (Fn 19); v. 10. 2. 88 (Fn 8); dem zustimmend: *DR* (Fn 6) § 98 Rdnr. 48; a. A. *Viets*, „Zur Beteiligung des Betriebsrates bei der Auswahl von Arbeitnehmern zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen“, *DB* 1980 S. 2085 ff. Danach ist die Zustimmung des Betriebsrates zu der durch den Arbeitgeber vorgenommenen Teilnehmerauswahl nötig, um die Maßnahme nicht als Ganzes unwirksam werden zu lassen.

45 Dies gilt entsprechend für Männer in den – selteneren – Fällen, wenn sie in Aufstiegsberufen unterrepräsentiert sind.

46 *Gaul*, *Das Arbeitsrecht im Betrieb* II, 8. Aufl. 1986 S. 615; *Neyses* (Fn 7) S. 324. Dagegen *SW* (Fn 2) §§ 96–98 Rdnr. 33 und *Kraft* (Fn 13) S. 458, die auch die Maßnahme zur Vorbereitung auf Führungspositionen mitbestimmungslos gestalten wollen. Dabei will *Kraft* die Mitbestimmung nur hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung solcher Seminare einschränken, da es dem Arbeitgeber freistehen müsse, inhaltliche Anforderungen an die Qualifikation künftiger leitender Angestellter zu

Bildungsmaßnahme sich nur an leitende Angestellte des eigenen Betriebs wendet<sup>47</sup>.

### 5.3. Außerbetriebliche Maßnahmen

Finden die Bildungsmaßnahmen nicht in der Trägerschaft des Betriebes statt, reduzieren sich nach h. M. die Rechte des Betriebsrats auf die oben beschriebenen Beratungsrechte, die sich auch auf die Auswahl der Bildungseinrichtungen oder Lehrwerkstätten und der Arbeitnehmer/innen sowie den Zeitpunkt und die Dauer der Maßnahmen erstrecken<sup>48</sup>. Weitergehende Rechte bestehen nur im Rahmen von § 98 Abs. 3 BetrVG. Danach hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Auswahl der Teilnehmer/innen an der Veranstaltung, für die der Arbeitgeber von der Arbeit freistellt und/oder zumindest partiell die Kosten übernimmt. Das betrifft allerdings nicht die Freistellung nach den Bildungsurlaubsgesetzen der Länder, auf die ein Individualanspruch besteht.

### 5.4. Mitbestimmung bei der Berufsausbildung

Bei Auszubildenden, die einen nach § 25 BBiG anerkannten Beruf erlernen, wird die bereits angedeutete Sperre wirksam, die Mitbestimmungsrechte dort ausschließt, wo gesetzliche Regeln bestehen. Andererseits ist der Betriebsrat berufen, für die Einhaltung gesetzlicher Grenzen zu sorgen<sup>49</sup>. Große Bereiche dieser Berufsausbildung sind durch Gesetz und entsprechende Ausbildungsrichtlinien durchnormiert, so daß kein Gestaltungsspielraum für die Betriebe verbleibt. Daraus zieht ein Teil der Kommentarliteratur den Schluß, das Mitbestimmungsrecht entfalle bei Berufsausbildungen praktisch völlig, bzw. reduziert es auf den Hinweis, lediglich eine den Besonderheiten des Betriebes geschuldete Durchführungsordnung zu den Äußerlichkeiten der Ausbildung könne von den Betriebsratsparteien noch mitbestimmt erlassen werden. Als Paradebeispiel dient in diesem Zusammenhang die Möglichkeit des Betriebsrates, auf die Grundsätze für die Führung der Berichtshefte Einfluß zu nehmen<sup>50</sup>.

formulieren. Mit dieser Konzeption wird allerdings einer der Hauptgründe für die Mitbestimmung bei beruflicher Bildung, die Chancengleichheit für alle Arbeitnehmer/innen, die bildungsmäßigen Voraussetzungen für den beruflichen Aufstieg zu erlangen, mißachtet und zugleich übersehen, daß über die inhaltliche Gestaltung einer Bildungsmaßnahme auch eine Selektion der Teilnehmer/innen vorgenommen werden kann.

47 DR (Fn 6) § 98 Rdnr. 3.

48 DR (Fn 6) § 97 Rdnr. 4.

49 Vgl. das Beispiel der Ausbildung Jugendlicher in nicht anerkannten Ausbildungsberufen.

50 DR (Fn 6) § 98 Rdnr. 5; GL (Fn 12) § 98 Rdnr. 6.

51 Neyses (Fn 7) S. 323 nennt als weitere mitbestimmungspflichtige Tatbestände: Werkunterricht, Grundsätze für die Aufstellung von Ausbildungsplänen, Exkursionen, Messebesuche, Studienwochen, zusätzliche betriebliche Prüfungen, vorzeitige Meldung zur Abschlußprüfung.

52 Das dort erwähnte Verbot, Jugendliche zu beschäftigen, ergibt sich aus § 25 JArbSchG.

53 FAKH (Fn 19) § 98 Rdnr. 15 mit Fundstellennachweis für die einzelnen Verordnungen.

54 FAKH (Fn 19) § 98 Rdnr. 38.

55 DR (Fn 6) § 98 Rdnr. 53; GL (Fn 12) § 98 Rdnr. 27.

56 BAG v. 10. 2. 88 (Fn 8).

57 DR (Fn 6) § 96 Rdnr. 4.

58 Dagegen SW (Fn 2) §§ 96–98 Rdnr. 46 f.; Kraft (Fn 13) S. 458 mit weit. Nachweisen.

Dabei wird allerdings übersehen, daß in den Ausbildungsrichtlinien keineswegs umfassende Regelungen für den Ablauf der Ausbildung getroffen worden sind. Sie geben vielmehr nur einen Mindestrahmen an. Sollen etwa die Auszubildenden – was wünschenswert und auch praktisch nicht vermeidbar ist – die Arbeit mit der firmeneigenen Software lernen, so ist dies in keiner Richtlinie geregelt. Ebenso bestehen weite Entscheidungsspielräume hinsichtlich Reihenfolge der Ausbildungsschritte innerhalb der jeweiligen Ausbildungsphasen „überplanmäßiger“ Ausbildung sowie auch Verlagerung bestimmter Ausbildungsteile in überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen<sup>51</sup>. In diesen Fällen kann der Betriebsrat in vollem Umfang gem. § 98 Abs. 1 BetrVG mitbestimmen.

Ebenfalls Einfluß hat der Betriebsrat auf die Auswahl des Ausbildungspersonals. Die Frage, wann ein Ausbilder persönlich oder fachlich nicht geeignet ist, beantwortet sich anhand von § 20 BBiG. Dort werden dieselben Begriffe verwendet und beispielhaft erläutert<sup>52</sup>. Ob eine berufs- oder arbeitspädagogische Eignung besteht, ist anhand der Ausbilder-Eignungsverordnungen zu entscheiden<sup>53</sup>.

### 5.5. Sonstige Bildungsmaßnahmen

§ 98 Abs. 6 BetrVG erklärt auch bei „sonstigen betrieblichen Bildungsmaßnahmen“ die Mitbestimmungsrechte des § 98 BetrVG, also bezüglich inhaltlicher Gestaltung, Teilnehmer- und Ausbilderwahl für anwendbar. Als Beispiele dienen regelmäßig: Erste-Hilfe-Kurse, Sprachkurse, Schulungen über politische oder soziale Themen, Veranstaltungen also, die mit der konkreten Berufsausübung nichts zu tun haben<sup>54</sup>. Ausgeschlossen sollen reine Freizeitveranstaltungen und die Arbeitseinweisung gem. § 81 BetrVG sein<sup>55</sup>. Angesichts dieser Aufzählung fällt es nicht schwer, auch spezielle Unterweisungen in Datenschutz oder Ergonomie im Zusammenhang mit Computerarbeitsplätzen als „sonstige“ Bildungsmaßnahmen zu qualifizieren. Diese können auch nicht als – mitbestimmungsfrei – Einweisungen in den Arbeitsplatz angesehen werden. Zwar erfaßt § 81 Abs. 1 BetrVG auch die Unterrichtung über Unfall- und Gesundheitsgefahren, die von dem Arbeitsplatz ausgehen. Jedoch sind damit nicht solche Gefahren gemeint, die weit über die an einem bestimmten Arbeitsplatz drohenden und die zu treffenden Schutzmaßnahmen hinausgehen<sup>56</sup>. Zumindest die mißbräuchliche Verwendung von Daten ist eine solche, den engen Kreis des Einzelarbeitsplatzes überschreitende Gefahr.

Die Vorschlags- und Beratungsrechte aus den §§ 96, 97 BetrVG finden auf „sonstige Bildungsmaßnahmen“ keine Anwendung<sup>57</sup>. Diese Einschränkung ist indes nicht erheblich, da § 98 Abs. 1–5 BetrVG selbst – als Vorstufe der Mitbestimmung – Vorschlags- und Beratungsrechte einschließt. Umstritten ist, ob § 98 Abs. 6 BetrVG sich nur auf Veranstaltungen bezieht, die der Arbeitgeber im Betrieb durchführt, oder entsprechend § 98 Abs. 3 BetrVG auch auf die außerbetrieblichen, bei denen die teilnehmenden Arbeitnehmer/innen freigestellt bzw. deren Kosten übernommen werden<sup>58</sup>. Zwar erwähnt § 98 BetrVG ausdrücklich nur die Durchführung sonstiger Bildungsmaßnahmen *im Betrieb*. Dabei verweist er allerdings auf Abs. III dieser Vorschrift, der die beschriebenen außerbetrieblichen Maßnahmen erfaßt. Diese stehen immer im Zusammenhang mit der Stellung und Tätigkeit der Arbeit-

nehmer/innen im Betrieb. Es darf die Gefahr nicht übersehen werden, daß sich sonst ein ganz eigenständiges betriebliches Belohnungssystem außerhalb der Mitbestimmung etablieren könnte. Daher spricht der Zweck der Mitbestimmung im Rahmen der Weiterbildung dafür, die sonstigen Bildungsmaßnahmen auch dann mitbestimmungsrechtlich wie Berufsbildung zu behandeln, wenn die Voraussetzungen des § 98 Abs. 3 BetrVG erfüllt sind<sup>59</sup>.

#### 6. Durchsetzung

Verstößt der Arbeitgeber gegen die in § 98 BetrVG verankerten Rechte, variieren die Möglichkeiten des Betriebsrates je nach geltend gemachtem Mitbestimmungstatbestand. Ist die Auswahl des Ausbilders betroffen, kann der Betriebsrat gem. § 98 Abs. 5 BetrVG sofort das Arbeitsgericht anrufen. Stehen dagegen die inhaltliche Gestaltung der Maßnahme oder die Teilnehmerauswahl in Frage, ist gem. § 98 Abs. 4 BetrVG der Gang zur Einigungsstelle eröffnet.

#### 7. Angrenzende Mitbestimmungsrechte

Zu beachten sind weiterhin die Einwirkungsmöglichkeiten aus anderen Mitbestimmungstatbeständen. Werden z. B. Arbeitnehmer/innen für die Durchführung von Berufsbildungsmaßnahmen eingestellt oder sind sie dort tätig, so greift die Mitbestimmung aus §§ 99–104 BetrVG. Dies ist besonders im Rahmen der Berufsausbildung nach dem BBiG von Belang, da hier die bereits erwähnten gesetzlichen Bestimmungen zu den Anforderungen an die Personen der Ausbilder enthalten sind, bei deren Mißachtung ein Widerspruchsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG besteht.

Praktische Bedeutung hat die Mitbestimmung bei der Festlegung der Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG. Dies besteht auch bei nicht angeordneten, d. h. freigestellten „Schulungs- und Informationsveranstaltungen bis auf diejenigen, die kein dienstliches Bedürfnis berühren, sondern ausschließlich der Befriedigung eines außerdienstlichen Bildungsinteresses (Malkurs usw.) dienen<sup>60</sup>.

Sinnvoll wird es sein, bei hohem Berufsbildungsaufwand einen betrieblichen Bildungsausschuß gem. § 28 BetrVG zu bilden. In Bereichen, die durch Betriebsvereinbarung geregelt werden – etwa die Festlegung eines Gesamtkonzepts einer Maßnahme – wird nicht der Ausschuß, sondern wegen § 27 Abs. 3 S. 2 BetrVG der Betriebsrat tätig.

### III. Kritik der herrschenden Mitbestimmungskonzeption

#### 1. Das Verhältnis zwischen Einweisung und Berufsbildung

Die in den §§ 96–98 BetrVG festgeschriebenen Betriebsratsrechte standen bisher nicht im Zentrum kontroverser Auseinandersetzung. Dies galt schon während des Gesetzgebungsverfahrens. Von einer – nicht die Mitbestimmung berührenden – Änderung abgesehen, passierte der Entwurf der seinerzeitigen SPD/FDP-Regierungskoalition alle Hürden<sup>61</sup>. Dabei ist die im Betriebsverfassungsgesetz 52 knappe Regelung zur Berufsbildung aus dem Bereich der sozialen Angelegenheiten herausgelöst und durch eine viel differenziertere ersetzt worden. Lange Zeit wurde unter Berufsbildung im wesentlichen Berufsausbildung verstan-

den. Weiterbildung oder gar Umschulung spielten allenfalls im Rahmen von Rehabilitationsmaßnahmen oder zur Beseitigung der Strukturkrise im Bergbau eine Rolle. Selbst die mit Macht in die Arbeitswelt eindringenden neuen Technologien interessierten vor allem unter dem Aspekt, wie deren Beherrschung in die Berufsausbildung integriert werden konnte<sup>62</sup>. Erst der Berufsbildungsbericht 89 nimmt Notiz von dem gigantisch angewachsenen Weiterbildungsbedarf. Vor dem Hintergrund, daß die Qualität eines Wirtschaftsstandortes durch die Qualifikation der Arbeitnehmer/innen beeinflusst wird, gerät der Bericht zum Weiterbildungsmanifest, das Thema dominiert den Zielkatalog und den größten Teil der weiteren Ausführungen<sup>63</sup>. Hierdurch wird deutlich, wie gravierend sich der in den §§ 96–98 BetrVG geregelte Gegenstand seit Erlass dieses Gesetzes verändert hat. Damals herrschte die Vorstellung der einmaligen Berufsausbildung in jungen Jahren vor, die Kompetenz für ein ganzes Arbeitsleben vermitteln sollte. Spätestens mit dem Einzug der Microchips in die Betriebe war sie überholt. Die permanenten Veränderungen der Arbeitsplätze machen lebenslanges Lernen zum unbedingten Muß für alle Arbeitnehmer/innen und überlebensnotwendig für eine funktionierende Wirtschaft<sup>64</sup>.

Die Rechtsprechung müßte in ihrer Beurteilung der Mitbestimmung bei der Berufsbildung Konsequenzen aus diesen Veränderungen ziehen. Das *Bundesarbeitsgericht* tut sich damit schwer<sup>65</sup>. Typisch hierfür ist der Versuch, zwischen einer – mitbestimmungsfreien – Einweisung in den Arbeitsplatz und einer – mitbestimmungspflichtigen – Berufsbildung unterscheiden zu wollen, wobei Berührungspunkte zwischen beiden geleugnet werden. Eine Einweisung vermittelt danach Fähigkeiten, die nicht unabhängig von einem konkreten Arbeitsplatz zu verwenden sind. Sie ist auf die konkrete Arbeitsaufgabe oder das Unternehmen bezogen und dient dazu, die ordnungsgemäße Ausfüllung des vertraglich beschriebenen Aufgabenbereiches zu ermöglichen. Die Einweisung erfolgt auf der Grundlage der Fähigkeiten, die der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin schon hat, sie bezieht sich auf seine Aufgaben und Verantwortung und klärt über die Art der Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebes sowie über Unfall- und Gesundheitsgefahren und deren Bekämpfung auf<sup>66</sup>. Im Unterschied dazu sollen die durch Berufsbildung erlangten beruflichen oder allgemeinen Kenntnisse zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit erst befähigen<sup>67</sup> und auch über den Betrieb hinaus verwendbar sein. Diese Maßnahmen zielen auf die Erreichung eines bestimmten überbetrieblichen, nicht unternehmensbezogenen Zieles.

Wer sich mit dem Rüstzeug dieser Kriterien noch nicht befähigt fühlt, die Einführung in ein Computerprogramm

59 Im Ergebnis ebenso DR (Fn 6) § 98 Rdnr. 56.

60 BAG v. 18. 4. 89, 1 ABR 3/88, AiB 1989 S. 356 mit Anm. v. Buschmann.

61 BTDrucks. VI/1786 (Entwurf), BTDrucks. VI/2729 (Ausschußbericht).

62 BTDrucks. XI/2974.

63 BTDrucks. XI/4442.

64 BVerfG v. 18. 12. 85 (Fn 4).

65 BAG v. 23. 4. 91 (Fn 8).

66 Ständ. Rspr.: BAG v. 5. 11. 85; v. 10. 2. 88; v. 4. 12. 90; v. 23. 4. 91; LAG Berlin v. 21. 2. 86 (sämtl. Fn 8); Gaul (Fn 46) S. 616 f.; SW (Fn 2) §§ 96–98 Rdnr. 15 f.

67 BAG v. 10. 2. 88 (Fn 8); SW (Fn 2) §§ 96–98 Rdnr. 15f.

als Einweisung oder Berufsbildung klassifizieren zu können, dem wird von Rechtsprechung und Literatur ein weiteres Unterscheidungsmerkmal an die Hand gegeben: Berufsbildungsmaßnahmen betreiben eine systematische Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten nach einem Lehrplan, um dadurch die Allgemeinbildung zu erweitern oder zu vertiefen und sind an einem Lernziel orientiert. Der Teilnehmerkreis ist nur so groß, daß eine individuelle Einwirkung der Lehrperson auf den Lernenden möglich ist. Im Gegensatz dazu bedarf die bloße Einweisung weder eines Lehrplanes, noch kümmert sie sich um didaktische oder systematische Gesichtspunkte<sup>68</sup>.

Diese Kriterien ernstgenommen, ergäbe sich folgendes Bild: Der Polier, der einen neuen Kollegen in die Handhabung einer gängigen Baumaschine einweist und sich bemüht, daß dieser die Funktionsweise auch versteht, betriebe Berufsbildung, weil er seinen Stoff systematisch und didaktisch aufbereitet, aus unmittelbarer Nähe auf den Arbeitnehmer einwirkt, und die gewonnenen Erkenntnisse auch bei anderen Baufirmen einzusetzen sind. Dagegen würden Beschäftigte, die während mehrtägiger Kurse das in ihrem Betrieb – und nur dort – verwendete Computerprogramm kennenlernen, nur in ihren Arbeitsplatz eingewiesen, es sei denn, die Ausbilder bemühten sich um Systematik und Didaktik.

Solche Ergebnisse wären absurd und hätten mit dem Gesetzeszweck nichts mehr gemein. Die Absurdität ist in den Kriterien selber begründet: Der Meister, der ihm zugewiesene Arbeitnehmer/innen unsystematisch und ohne Rücksicht auf einen Lernerfolg in ihre Arbeit einweist, produziert im Wiederholungsfall allenfalls einen Kündigungsgrund, aber sicherlich kein Abgrenzungskriterium. Wie wenig hilfreich diese Überlegungen sind, zeigt sich am Beispiel der Teilnahme von Arbeitnehmern/innen an Fachkongressen: Dienen die dort erlangten Kenntnisse nur der Erfüllung der arbeitsvertraglich geschuldeten Pflicht<sup>69</sup> oder erhalten und erweitern sie den Horizont der Teilnehmer/innen?<sup>70</sup> Nur im letzteren Fall bestünde ein Mitbestimmungsrecht.

Trotz solcher geringen praktischen Brauchbarkeit hat das *Bundesarbeitsgericht* diese Kriterien noch einmal bestätigt<sup>71</sup>. Bei der Anwendung zeigt sich jedoch, daß sie so „flexibel“ gehandhabt werden, wie es ihre Unschärfe nicht anders erwarten läßt. Die Einarbeitung in ein Computerprogramm, mit dem die Arbeitnehmer/innen zukünftig arbeiten mußten, wurde der Berufsbildung zugeordnet, obwohl sie *nur* dazu dienen sollte, die Erbringung der vertraglich geschuldeten Leistung am – zugegeben zukünftigen – Arbeitsplatz zu ermöglichen. Der erste Senat des *Bundesarbeitsgerichts* bejaht die Voraussetzung, daß im Rahmen dieser Schulung Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die die Arbeitnehmer/innen zur Ausfüllung ihres Arbeitsplatzes benötigen, und dabei eine Anpas-

sung an die technische Entwicklung erfolgt, die nach §§ 1 Abs. 3 BBiG, 41 AFG als berufliche Fortbildung anzusehen ist.

Eine andere Entscheidung wäre danach auch nicht möglich gewesen, wenn das Programm schon am Arbeitsplatz der betroffenen Arbeitnehmer/innen installiert gewesen wäre. Es kann keinen Unterschied für die Qualifizierung machen, ob die Programme schon im Einsatz oder erst in der Planung sind. Künftig in den Betrieb eintretende Arbeitnehmer/innen müssen schließlich dieselben Schulungen durchlaufen, um ihre Arbeit bewältigen zu können. Die Zuordnung zur Kategorie „Einweisung“ oder „Berufsbildung“ muß sich aus der Maßnahme selber und nicht den betrieblichen Rahmenbedingungen ergeben, soll das Mitbestimmungsrecht tatsächlich dem Schutz der Chancengleichheit im beruflichen Werdegang dienen. Dieser hängt nur von den vermittelten Inhalten ab.

In demselben Beschluß wurden allerdings eineinhalbstündige Veranstaltungen, die den Teilnehmern/innen „Verständnis für Hygienemaßnahmen und Hygienetechnik in der Pharmaproduktion“ vermitteln sollten, lediglich als Einweisung gem. § 81 BetrVG behandelt, obwohl, so heißt es ausdrücklich in den Gründen, diese Kenntnisse gerade nicht zur Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten erforderlich waren. Andererseits wurde konkret arbeitsplatzbezogenes Wissen für Außendienstmitarbeiter, dessen Erwerb jeweils in mehrtägigen Seminaren stattfand, als Berufsbildung angesehen.

Seine Argumentation hat das *Bundesarbeitsgericht* mit einer aus dem – neu eingeführten – § 81 Abs. 3 BetrVG abgeleiteten Hilfsbegründung unterfüttert. Darin zeige sich, daß der Gesetzgeber für die Anpassung beruflicher Fähigkeiten und Erkenntnisse eine Einweisung gerade nicht als ausreichend erachtet habe, diese mithin Weiterbildung sein müsse. Es stellt sich allerdings die Frage, warum der Gesetzgeber diese seine angebliche Sichtweise dann nicht unmittelbar im Bereich der beruflichen Bildungsmaßnahmen zum Ausdruck gebracht hat, sondern in der Norm, die die individuelle Einweisung in konkrete Arbeitsverhältnisse betrifft.

Um keine Mißverständnisse entstehen zu lassen: Die vorgenommenen Klassifizierungen mögen im Ergebnis richtig gewesen sein. Dem *Bundesarbeitsgericht* ist aber vorzuhalten, seine eigenen Kriterien nur noch als Arabesken zu zitieren, denen keine wirkliche Bedeutung mehr zukommt, um sodann eine Unterteilung nach anderen Maßstäben vorzunehmen. Naheliegender ist die Vermutung, daß die Entscheidung vom zeitlichen Umfang der jeweiligen Bildungsmaßnahmen und damit vom inhaltlichen Aufwand getragen wurde<sup>72</sup>.

Die fortschreitende Rechtsunsicherheit wird durch solcherart verdeckte Maßstäbe noch forciert. Es kann kaum erwartet werden, daß die Betriebsparteien ihrer Verantwortung nachkommen, wenn hier keine nachvollziehbaren Lösungen gefunden werden.

Diese sind allerdings solange nicht zu erwarten, wie die Rechtsprechung auf der künstlichen Dichotomie zwischen mitbestimmungsfreier Einweisung und beruflicher Weiterbildung beharrt<sup>73</sup>. Die Energien bei der Untersuchung, ob eine PC-Schulung nur der Erfüllung der Arbeitspflicht dient, oder ob die Teilnehmer/innen auch etwas lernen,

68 DR (Fn 6) § 98 Rdnr. 53; SW (Fn 2) §§ 96–98 Rdnr. 16, 44; LAG Berlin v. 21. 2. 86 (Fn 8).

69 So Gaul (Fn 46) S. 617; GL (Fn 2) vor § 96 und § 97 Rdnr. 4; SW (Fn 2) §§ 96–98 Rdnr. 16.

70 So Neyses (Fn 7) S. 321.

71 BAG v. 23. 4. 91 (Fn 8).

72 Gegen die Einführung eines solchen Maßstabes Eich (Fn 10) S. 2156.

73 Vgl. Rische-Braun (Fn 38).



was evtl. in anderen Berufen verwendbar ist, sind nur dann sinnvoll angewandt, wenn ein solches Ausschließlichkeitsverhältnis erstens besteht und zweitens in den hier allein maßgeblichen §§ 96–98 BetrVG de lege lata angelegt ist. Beides ist nicht der Fall. Das *Bundesarbeitsgericht* selber hat betont, daß jede Einweisung auch mit einer Wissensvermittlung verbunden ist. Außerdem hat es darauf hingewiesen, daß „nur ein weites Verständnis des Begriffs der betrieblichen Berufsbildung . . . dem Schutzzweck der Regelung des § 98 Abs. 1 BetrVG gerecht (wird). Häufig entscheidet die Teilnahme an beruflichen Schulungsmaßnahmen darüber, ob der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz behalten oder an einem beruflichen Aufstieg teilnehmen kann“<sup>74</sup>.

Dies ist sicherlich zutreffend. Nur ist nicht nachvollziehbar, warum nicht endlich die Konsequenz aus den Veränderungen der Arbeitswelt gezogen wird. Gerade an EDV-Arbeitsplätzen ist eine ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung nicht mehr möglich ohne eine systematische Schulung auf die verwendeten Programme. Diese ist aber immer auch ein Aspekt beruflicher Chancen ohne Rücksicht darauf, ob dieselben Programme auch in anderen Betrieben zur Anwendung kommen. Jeder mit Einstellungen befaßten Stelle im Betrieb gilt nicht nur die jeweils absolvierte Weiterbildungsmaßnahme als wichtiges Einstellungskriterium (wenn nicht gerade diese Qualifikation gesucht wird), sondern die Bildungsbereitschaft als solche.

Diese gibt Auskunft darüber, ob zukünftige Mitarbeiter auch am neuen Arbeitsplatz sich Veränderungen gegenüber aufgeschlossen zeigen. Es geht nicht nur um die durch Weiterbildung erreichbare fachliche Qualifikation, sondern auch um Motivierung für und Akzeptanz neuer Arbeitstechniken und Methoden<sup>75</sup>. Die überwiegende Meinung in Literatur und Rechtsprechung geht davon aus, daß der Zweck der Mitbestimmungsrechte in §§ 96–98 BetrVG darin besteht, neben betrieblichen Belangen der Personalplanung auch individuellen Rechtspositionen der Arbeitnehmer auf Teilhabe an beruflicher Entwicklung und Aufstieg zum Durchbruch zu verhelfen<sup>76</sup>. Wenn diese Aspekte eines Arbeitslebens neben dem in Berufsbildungsmaßnahmen vermittelten Stoff von der durch Teilnahme an Schulungen dokumentierten Bereitschaft zur Weiterbildung als solcher abhängen, kann das Bestehen oder Nichtbestehen des Mitbestimmungsrechts nicht davon abhängig gemacht werden, wieweit die vermittelten Inhalte auf den konkreten Arbeitsplatz bezogen sind.

Bei der Anwendung der §§ 96–98 BetrVG muß vielmehr danach gefragt werden, ob durch eine Schulung der beschriebene Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts berührt wird. Diese Fragestellung ist nicht mehr versperrt, wenn darauf verzichtet wird, Berufsbildungsmaßnahmen und Einweisung gem. § 81 BetrVG als zwei sich gegenseitig ausschließende Phänomene anzusehen. Selbst wenn sie auch Einweisung sind – weil die Arbeit an einem EDV-Arbeitsplatz schließlich die Programmkenntnis voraussetzt – können sie dennoch ebenfalls Berufsbildung und damit mitbestimmungspflichtig sein. Eine solche Lösung entspricht der Struktur des BetrVG. Während § 81 BetrVG einen Individualanspruch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin gegen den Arbeitgeber schafft, wird in den §§ 96–98 BetrVG kollektives Recht geregelt<sup>77</sup>. Wieso sich bei derart unterschiedlichen Gegenständen ein Ausschluss

ergeben soll, hat die h. M. bislang nicht dargelegt, sondern lediglich vorausgesetzt.

Die Entwicklungen in der Arbeitswelt und die andere Wertigkeit von Weiterbildung für den beruflichen Status machen die bislang gepflegte Trennung zwischen mitbestimmungsfreier Einweisung und mitbestimmungspflichtiger Berufsbildung zumindest heute obsolet. Ob sie jemals angemessen war, kann dahinstehen. Zwischen beiden Bereichen gibt es vielfältige Überschneidungen, die einen Großteil der Einweisungen auch mitbestimmungspflichtige Berufsbildung sein läßt. Der Berufsbildung unterfallen damit auch solche Unterweisungen, die zwar nur dazu dienen, eine konkrete Arbeit zu bewältigen, die aber nicht darauf beschränkt sind, eine enge Anzahl von Handgriffen oder Computer-Befehlen mitzuteilen, sondern Verständnis und Begreifen eines Arbeitsplatzes durch Vermittlung abstrakter Zusammenhänge zum Ziel haben. Hierin dokumentiert sich die Bereitschaft, auch im Rahmen veränderter Arbeitsbedingungen die eigene Qualifikation weiter erhalten und einsetzen zu wollen. Lassen sich danach alle theoretisch möglichen Arbeitssituationen zu einem überschaubaren Paket schnüren und quasi auswendig lernen, so ist keine Berufsbildung gegeben. Trägt aber die Unterweisung der Tatsache Rechnung, daß die Beherrschung der Arbeit ein tieferes Verständnis erfordert, weil die denkbaren Situationen so vielfältig sind, daß sie sich nicht mehr mit einigen wenigen Handgriffen bewältigen lassen, greifen für die Planung und Gestaltung der Maßnahme die Mitwirkungsrechte der §§ 96–98 BetrVG ein.

## 2. Mitbestimmung bei der Veranstalterauswahl

Die Rechtsposition des Betriebsrates bemißt sich u. a. daran, ob die Maßnahme innerbetrieblich, d. h. unter der Regie des Arbeitgebers durchgeführt wird, oder ob die Schulung von auswärtigen Bildungsträgern übernommen und gestaltet wird. Letzterenfalls begrenzt § 98 Abs. 3 die Mitbestimmungsrechte unter bestimmten Voraussetzungen auf die Teilnehmerauswahl.

Keinen Zugriff soll der Betriebsrat auf die Auswahl des Bildungsträgers haben. Hier sollen lediglich die oben beschriebenen Beratungsrechte bestehen. Auch de lege lata ist diese Beschränkung jedoch nicht mehr aufrechtzuerhalten. Die Entwicklung der Arbeitswelt hat es mit sich gebracht, daß Berufsbildung zur profitablen Dienstleistung geworden ist, für den sich ein entsprechender Anbietermarkt gebildet hat<sup>78</sup>. Zwar kann im allgemeinen in die Programmgestaltung externer Anbieter nicht seitens des beauftragenden Betriebes eingegriffen werden<sup>79</sup>. Jedoch ist die Auswahl des Trägers angesichts der unterschiedlichen Angebote bereits eine Entscheidung über den Inhalt der Berufsbildungsmaßnahme. Diese Entscheidung wird auch

74 BAG v. 23. 4. 91 (Fn 8).

75 Rische-Braun (Fn 38).

76 BAG v. 10. 2. 88 (Fn 8).

77 FAKH (Fn 19) § 81 Rdnr. 1.

78 Dieser ist so groß, daß er als Anzeigenkunde z. B. für die *Süddeutsche Zeitung* eine regelmäßige Beilage „Aus- und Weiterbildung“ rentabel macht.

79 Sind solche Einwirkungsmöglichkeiten vorhanden, wird es sich zumeist doch um eine betriebliche Maßnahme handeln.

innerbetrieblich getroffen. Mit dem Aufkommen eines „Bildungsmarktes“ hat sich damit insofern eine Veränderung ergeben, als die Maßnahmen nicht mehr in Reinkultur „betrieblich“ oder „außerbetrieblich“ sind. Die Zuordnung wird vielmehr aufgespalten, ein Teil der relevanten Entscheidungen fällt innerbetrieblich, ohne daß auf die Veranstalter im einzelnen eingewirkt würde. Für diesen abgespaltenen, im Betrieb verbleibenden Teil der inhaltlichen Entscheidung ist ein Mitbestimmungsrecht aus § 98 Abs. 1 BetrVG zu bejahen. Bei der Aufstellung von Vergabekriterien für einen Weiterbildungsauftrag an Fremdanbieter handelt es sich um die im Rahmen des Direktionsrechts zu treffende Entscheidung über den Inhalt einer Maßnahme. Hat sich der Arbeitgeber entschlossen, eine Bildungsmaßnahme durchführen zu lassen, steht dem Betriebsrat an der Entscheidung über die Auswahl des Weiterbildungsträgers gem. § 98 Abs. 1 BetrVG ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zu, weil hierdurch innerbetriebliche Entscheidungen über den Inhalt der Schulung getroffen werden.

#### **IV. Resümee**

1. Schon heute bestehen umfangreiche Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei der Planung und Durchführung von Berufsbildungsmaßnahmen. Diese anzuerkennen ist umso wichtiger, als sich im Bereich „Bildung“ das Schicksal eines Arbeitslebens nicht nur bezüglich des beruflichen Aufstiegs, sondern auch des Erhalts von Qualifikationen entscheidet.
2. Eine sinnvolle Nutzung der Mitbestimmungsmöglichkeiten setzt voraus, daß Betriebsräte sich frühzeitig aktiv in die Planungen einschalten und über die einzelne Schulung hinausgehende Gesamtkonzepte erstellen. Hierzu sollte die Installation eines Bildungsausschusses erwogen werden.
3. Die überkommene Interpretation der §§ 81, 96-98 BetrVG folgt einer veralteten Sichtweise der Berufsbildung. Auch wenn hierin nicht der Ursprung der mangelnden Inanspruchnahme der Mitbestimmungsrechte liegt, so ist doch eine Abkehr angezeigt. Dabei sollte insbesondere die Sicht des Verhältnisses von Einweisung und Berufsbildung korrigiert werden.