

Betriebsrat als Bildungsmotor

Qualifizierung und Weiterbildung im Betrieb

Fachkräftemangel und digitaler Wandel: Die Qualifizierung in den eigenen Reihen ist wichtiger denn je! Als Betriebsrat müssen Sie jetzt aktiv mitgestalten. Seien Sie der Bildungsmotor Ihres Unternehmens, nutzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte und rücken Sie das Thema Weiterbildung in den Fokus. Denn nur mit qualifizierten Kollegen bleiben Unternehmen auf lange Sicht wettbewerbsfähig.



Redaktion

Stand: 13.11.2023

Lesezeit: 05:30 min



Werden Sie als Betriebsrat aktiv und fördern Sie die Berufsbildung in Ihrem Betrieb. Denn technischer und wirtschaftlicher Fortschritt laufen nicht spurlos an uns vorbei. So trägt beispielsweise die Nutzung neuer Techniken erheblich zu Erhalt und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens bei. Berufliche Bildung liegt außerdem im Interesse der Arbeitnehmer. Sie verbessern ihre Chancen am Arbeitsmarkt, tragen dazu bei, ihren Arbeitsplatz zu erhalten – und steigen vielleicht beruflich sogar auf.

Mitbestimmung bei der Berufsbildung

Berufliche Weiterbildung ist (auch) Sache des Betriebsrats. Relevante Gesetze hierbei sind das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Nach § 1 Abs. 1 BBiG ist Berufsbildung „die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung.“ Das Bundesarbeitsgericht definiert Berufsbildung wie folgt:

„Zur Berufsbildung gehören alle Maßnahmen, die Arbeitnehmern in systematischer, lehrplanartiger Weise Kenntnisse und Erfahrungen vermitteln, die diese zu ihrer beruflichen Tätigkeit im Allgemeinen befähigen" (1 ABR 28/03).

Insbesondere zählen hierzu Maßnahmen, die der Qualifikation von Arbeitnehmern dienen, um neue berufliche Anforderungen zu erfüllen bzw. um Qualifikationen zu erhalten. Hierzu gehören:

- berufliche Ausbildung
- berufliche Fortbildung
- berufliche Umschulung und
- sonstige betriebliche Bildungsmaßnahmen, wie z.B. Sprach- oder Erste-Hilfe-Kurse.

Der Berufsbildung wird im Betriebsverfassungsgesetz ab § 96 ein eigener Unterabschnitt gewidmet. Wichtig sind auch § 80 und § 92a BetrVG.

Weiterbildung als Wendepunkt

Warum hat der Gesetzgeber dem Betriebsrat überhaupt ein Mitbestimmungsrecht in diesem Bereich gegeben? Ein Grund ist, dass die Auswirkungen von Berufsbildung in jeglicher Hinsicht auf das persönliche Schicksal und die berufliche Entwicklung von einzelnen Arbeitnehmern enorm sein können. Oft entscheidet eine Weiterbildung darüber, ob jemand seinen Arbeitsplatz behalten kann oder beruflich weiter aufsteigt. Zudem wird durch die Mitbestimmung des Betriebsrats eine Transparenz hinsichtlich angemessener Inhalte und Auswahl der Teilnehmer geschaffen.

Ein Meilenstein: Kollegen überzeugen

Ist Ihr Unternehmen „weiterbildungsmüde"? Als Betriebsrat müssen Sie Ihre Kollegen und Ihren Arbeitgeber vom Nutzen einer flächendeckenden Qualifizierung überzeugen.

Oft schwingt bei Kollegen die Angst mit, dass mit einer absolvierten Weiterbildung auch der Leistungsdruck steigt. Sicher ist es so, dass die Erwartung da ist, dass das gelernte Wissen bekannt ist und idealerweise auch angewendet werden kann. Hier spielt die Qualität der Weiterbildungen eine wichtige Rolle.

Gute Argumente für Ihre Überzeugungsarbeit

Mit den folgenden Argumenten können Sie Ihre Kollegen und Ihren Arbeitgeber vom Nutzen beruflicher Bildung überzeugen.

Argumente, mit denen Sie Ihre Kollegen ins Boot holen

- Weiterbildung steigert die Sicherheit des Arbeitsplatzes
- Weiterbildung eröffnet Chancen, beruflich weiterzukommen
- Weiterbildung kann auch die persönliche Entwicklung fördern und neue Stärken hervorbringen
- Weiterbildung fördert die Motivation und den Spaß am Job
- Zu guter Letzt: Zeigen Sie die Möglichkeiten der Weiterbildung auf. Manchmal steckt hinter der Ablehnung auch die Angst vor dem Unbekannten.

Argumente, mit denen Sie Ihren Arbeitgeber überzeugen

- Weiterbildungskonzepte sichern Arbeitsplätze
- Durch Weiterbildungskonzepte sind finanzielle und technische Investitionen besser planbar
- Nur mit gut ausgebildeten Kräften bleibt ein Unternehmen wettbewerbsfähig
- Ein transparentes Weiterbildungskonzept fördert ein konfliktfreies Miteinander
- Weiterbildung kann die Bindung der Arbeitnehmer an den Betrieb festigen
- Weiterbildungskonzepte erleichtern die Planbarkeit für die Personalabteilung
- Stillstand ist weder für die Arbeitnehmer noch für den Arbeitgeber ein erstrebenswerter Zustand.

Berufsbildungsbedarf ermitteln

Woher soll der Betriebsrat wissen, welcher Arbeitnehmer welche Bildungsmaßnahmen benötigt? Hier hilft § 96 BetrVG: Sie können von Ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er den sogenannten Berufsbildungsbedarf ermittelt. Das kann z.B. über eine Ist- / Soll-Analyse erfolgen. Festgestellt wird dann das Folgende:

- Wie ist der Qualifikationsbedarf für vorhandene Arbeitsplätze?
- Wie werden die voraussichtlichen künftigen Anforderungen an die jeweiligen Arbeitsplätze sein?

Die Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs ist ein wirksames Instrument um zu verhindern, dass Sie als Betriebsrat erst spät von Bildungsmaßnahmen erfahren. Sie haben hier ein echtes Initiativrecht. Nutzen Sie dieses! Denn auf Grundlage dieser Informationen können Sie Ihrem Arbeitgeber konkrete Vorschläge zu Maßnahmen der Berufsbildung machen. Außerdem können Sie als Betriebsrat auch Einfluss nehmen auf individualrechtliche Gestaltungen von Weiterbildungen und dazu eventuell vorgesehene Rückzahlungsvereinbarungen.

Beratungsrecht des Betriebsrats

Zudem gibt § 97 BetrVG dem Betriebsrat ein besonderes Beratungsrecht bei

- der Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung
- der Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und
- der Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen.

Auch hier werden die Wechselwirkungen zu anderen wichtigen Aufgaben des Betriebsrats deutlich: Zur Personalplanung, weil sich daraus häufig Konsequenzen für die betriebliche Berufsbildung ergeben können; zur Beschäftigungssicherung; zum Widerspruch bei Kündigungen bis hin zum Interessenausgleich und Sozialplan, denn hierin können Umschulungen oder Weiterbildungen vorgesehen sein.

Hauptziel des Mitbestimmungsrechts nach § 97 BetrVG ist es, dass der Betriebsrat durch die Einflussnahme auf die berufliche Qualifizierung der Arbeitnehmer dazu beiträgt, den Bestand der Arbeitsverhältnisse zu sichern. Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, präventiv betriebliche Bildungsmaßnahmen durchzusetzen, wenn durch Maßnahmen des Arbeitgebers Qualifikationsdefizite entstehen und Arbeitnehmer ohne eine Qualifizierung nicht mehr an ihrem bisherigen Arbeitsplatz tätig sein können (§ 97 Abs. 2 BetrVG).

Sonderfall ältere Arbeitnehmer und Teilzeitbeschäftigte

Eine Sonderstellung nehmen ältere Arbeitnehmer und Teilzeitbeschäftigte in diesem Punkt ein. Auf beiden Gruppen sollte der Betriebsrat ein besonderes Augenmerk richten.

Bei älteren Arbeitnehmern besteht in der Regel ein stärkeres Bedürfnis nach Fortbildungen, durch die sie ihre Fähigkeiten erhalten und anpassen können.

Auch Teilzeitkräfte müssen eine besondere Beachtung finden. Weiterbildungen sind oft so gestaltet, dass sie ganze Tage dauern. Das darf aber nicht dazu führen, dass diese Gruppe faktisch ausgeschlossen wird und von Weiterbildungen nicht mehr profitieren kann.

Chancengleichheit schaffen

Schließlich gibt § 98 BetrVG dem Betriebsrat ein echtes Mitbestimmungsrecht bei

- der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung
- der Bestellung und Abbestellung von Ausbildern sowie
- der Auswahl an betrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung teilnehmenden Arbeitnehmer.

Nimmt der Betriebsrat seine Aufgabe hier ernst, kann er starken Einfluss nehmen auf die betriebliche Ausbildung und auch auf die Chancengleichheit der Arbeitnehmer bei ihren Bemühungen, sich weiterzuentwickeln.

Digitalisierung macht Qualifizierung wichtiger denn je

Digitalisierung und Künstliche Intelligenz sind komplex und die damit verbundenen Herausforderungen meistert man nicht über Nacht. Ja, vielleicht kann es vorkommen, dass Roboter die Arbeit von Menschen übernehmen. Gleichzeitig werden sie – wie schon in Zeiten der industriellen Revolution – als Arbeitskräfte nicht überflüssig. Sie brauchen aber andere Qualifikationen, um die zukünftigen Aufgaben bewältigen zu können. Lebenslanges Lernen insbesondere in diesem Bereich erhöht also die Arbeitsplatzsicherheit. Gleichzeitig wird es immer wichtiger. Das sagen zumindest 99 % der Unternehmen nach einer Studie des Digitalverbands Bitkom und des TÜV. Daher ist die Qualifizierung und Weiterbildung von Mitarbeitern wichtiger denn je. Viele Arbeitnehmer wünschen sich inzwischen, dass sie von ihrem Arbeitgeber mehr Weiterbildungsangebote zu digitalen Themen wie Künstliche Intelligenz und Automatisierung bekommen.

Berufsbildungsgesetze der Länder

In einigen Bundesländern gibt es Berufsbildungsgesetze. Diese geben einzelnen Arbeitnehmern einen individuellen Anspruch darauf, an Berufsbildungsmaßnahmen teilnehmen zu dürfen. Sie sind von den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats grundsätzlich zu unterscheiden, die Teilnahme an einem gesetzlichen Bildungsurlaub ist ein individueller Anspruch des Arbeitnehmers. Der Betriebsrat hat aber einen Anspruch auf Mitbestimmung bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze – also Richtlinien, nach denen dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber im Einzelfall Urlaub zu gewähren ist – und bei der Aufstellung des Urlaubsplans. Dies betrifft auch Regelungen zur Gewährung von Bildungsurlaub. Der Betriebsrat hat ein Initiativrecht, ist aber an die zwingenden Festlegungen des jeweiligen Bildungsurlaubsgesetzes gebunden.

Zündet die Bildungsoffensive!

Übrigens können sich auch Betriebsräte selbstverständlich in ihrer Funktion als Arbeitnehmer weiterbilden. Dann gelten dieselben Grundsätze wie auch für alle anderen Arbeitnehmer.

Auf jeden Fall ist es an der Zeit, dass Sie als Betriebsrat in Ihrem Unternehmen die Bildungsoffensive starten – ist der Bildungsmotor erstmal gezündet, kann die Zukunft kommen.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025