

# Betriebliche Weiterbildung

Rechte und Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten



## Inhaltsverzeichnis

1	Betriebliche Weiterbildung – Rechte und Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten	3
2	Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung und Umschulung in der Druckindustrie und im Verlagsgewerbe	6
3	Anhang: Wichtige Paragraphen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) zum Bereich Qualifizierung	9

Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Text gelegentlich nur die männliche Form verwendet. Gemeint ist stets sowohl die weibliche als auch die männliche Form.

Ein Projekt im Programm

**weiter bilden**  
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Gefördert durch



## Impressum

Im Auftrag des Zentral-Fachausschuss Berufsbildung Druck und Medien (ZFA) Kassel, dem ver.di-Institut für Bildung, Medien und Kunst in Lage-Hörste und der Akademie Druck und Medien Nord-West, Lünen.

Herausgeber:  
Zentral-Fachausschuss Berufsbildung Druck und Medien (ZFA)  
© Mai 2014

# 1 Betriebliche Weiterbildung – Rechte und Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten

Auf Grundlage einer Kompetenzbedarfs-Studie\* wurden im Rahmen des Projektes „WiDi – Weiterbildungsinitiative Druckindustrie“ Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung erarbeitet.

Die Ergebnisse der WiDi-Studie verdeutlichen eines: Berufliche Weiterbildung und Qualifizierung werden als wichtig erachtet, um mit den sich ständig verändernden Anforderungen und dem technologischen Wandel mithalten zu können. Arbeitsplätze verändern sich und die Anforderungen an Beschäftigte steigen. Berufliche Weiterbildung soll daher den Beschäftigten die Chance bieten, ihre eigene Position zu stärken, beruflich auf der Höhe zu bleiben und den Verbleib im Beruf zu sichern. Sie kann die Qualität der eigenen Arbeit verbessern, Aufstiegschancen bieten und zu mehr Arbeitszufriedenheit führen.

## Gründe genug für Betriebsräte aktiv zu werden – aber wie anfangen?

### 1. Bestandsaufnahme machen

- Personalstruktur
  - Wer arbeitet in welchen Abteilungen?
  - Männlich oder weiblich, Voll- oder Teilzeit?
  - Mit oder ohne Berufsausbildung oder Auszubildende?
  - Wie ist die Altersstruktur?
  - Wie ist der jetzige Qualifikationsstand?
- Weiterbildungssituation
  - In welchen Abteilungen wird weitergebildet?
  - Zu welchen Themen finden Weiterbildungen statt?
  - Wer wird (bisher) weitergebildet: Führungskräfte, Angestellte, Facharbeiter/-innen, An- oder Ungelernte, männlich oder weiblich, Voll- oder Teilzeit?

---

\*Download der WiDi-Studie unter [weiterbildung-druckindustrie.de](http://weiterbildung-druckindustrie.de) oder Bestellung der gedruckten Broschüre über [info@zfamedien.de](mailto:info@zfamedien.de).

## 2. Informationen anfordern

- Welche technischen und/oder organisatorischen Veränderungen sind im Betrieb geplant?
  - Welche Abteilungen und Arbeitsplätze sind davon betroffen?
  - Welche Auswirkungen auf Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe haben die Veränderungen?
  - Welche Qualifikationen sind aufgrund der neuen Technik und/oder organisatorischer Veränderungen erforderlich?
- Gibt es eine Personalbedarfsplanung des Unternehmens?
- Gibt es eine Personalentwicklungsplanung des Unternehmens?

## 3. Ermittlung des Berufsbildungsbedarfes

- Den Arbeitgeber auffordern, den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln
- Darüber mit dem Arbeitgeber beraten
- Eigene Vorschläge machen
  - Kolleginnen und Kollegen einbeziehen
  - Bei drohenden Arbeitsplatzverlusten: Welche Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten ergeben sich im Unternehmen?
  - Welches Qualifizierungsangebot erleichtert eine Weiterbeschäftigung im Unternehmen?
  - § 92a des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) zur Beschäftigungssicherung nutzen: Nach § 92a BetrVG kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen, z. B. durch Qualifizierung von Arbeitnehmer/-innen. Der Arbeitgeber muss mit dem Betriebsrat die Vorschläge beraten und begründen, warum er ggf. die Vorschläge für ungeeignet hält (in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten sogar schriftlich)

- 4. Im Betriebsrat einen Bildungsverantwortlichen/Weiterbildungsbeauftragten ernennen (in größeren Betrieben kann ein Bildungsausschuss gegründet werden), als Ansprechpartner/-in für die Kolleginnen und Kollegen erkennbar werden

- 5. Sachkundige Kolleginnen und Kollegen hinzuziehen

### **Woher bekommt der Betriebsrat die o. g. Informationen?**

Nach BetrVG muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat Informationen zu geplanten technischen und organisatorischen Veränderungen, zum Personalbedarf (positiv oder negativ), zur Personalentwicklungsplanung und zu geplanten Bildungsmaßnahmen zur Verfügung stellen, siehe insbesondere §§ 90, 92, 92a, 96, 97, 98 BetrVG, sowie im Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung und Umschulung in der Druckindustrie und im Verlagsgewerbe.

### „Was noch wichtig ist“ – zu Stimmen aus der Studie

- Arbeitnehmer/innen die Angst nehmen, dass durch Weiterbildung und Mitarbeitergesprächen zur Kompetenzentwicklung Schwächen aufgedeckt und ausgenutzt werden, z. B. zum Personalabbau. Hier ist es wichtig, mit dem Arbeitgeber eine Weiterbildungskultur zu vereinbaren, die Mitarbeiter/innen unterstützt und fördert und die darauf zielt, sie für eine Beschäftigung im Unternehmen zu qualifizieren.
- „Weiterbildung gibt es nicht für alle Mitarbeiter“: Das BetrVG ist da ganz eindeutig. Wenn Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Auswahl der Teilnehmenden. Der Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung und Umschulung in der Druckindustrie geht hier noch weiter: In Arbeitsbereichen, die von technischen und/oder organisatorischen Veränderungen betroffen sind, haben auf Verlangen alle betroffenen Mitarbeiter/innen Anspruch auf Teilnahme an den vorgesehenen Fortbildungsmaßnahmen.
- „Weiterbildung gibt es gar nicht“ – „das Problem ist, es als Mitarbeiter genehmigt zu bekommen“: Leider – ein erzwingbares Recht auf Weiterbildung gibt es nicht. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, einen festgestellten Qualifizierungsbedarf auch tatsächlich umzusetzen. Erst wenn Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Durchführung der Maßnahmen.

Aber: gute Argumente für Weiterbildung helfen! Dem Arbeitgeber wird es dann umso schwerer fallen, Weiterbildungsmaßnahmen abzulehnen, will er nicht seinem eigenen Anspruch an die Unternehmenskultur und Mitarbeiterführung widersprechen.

### Kontaktadressen

ver.di – Institut für Bildung, Medien und Kunst  
Rainer Pohle  
Teutoburger-Wald-Straße 105, 32791 Lage-Hörste  
rainer.pohle@verdi.de, Telefon 05232 983-420

ver.di – Bundesverwaltung  
Fachbereich Medien, Kunst und Industrie  
Frauke Menze  
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin  
frauke.menze@verdi.de, Telefon 030 6956-2318

## 2 Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung und Umschulung in der Druckindustrie und im Verlagsgewerbe\*

### § 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die gewerblichen Arbeitnehmer/innen der Druckindustrie in der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin-West.

(In den regionalen Tarifverträgen für die Angestellten der Druckindustrie und im Zeitungsverlagsgewerbe wurde der persönliche Geltungsbereich für die Angestellten im jeweiligen Tarifgebiet vereinbart. Der übrige Text wurde auch für die Angestellten abgeschlossen).

### § 2 Fortbildung

Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder beruflich aufzusteigen.

Insbesondere soll sie die Arbeitnehmer/innen rechtzeitig auf die Anforderungen vorbereiten, die sich aus der laufenden oder künftigen technischen Entwicklung oder aus wesentlichen betrieblichen organisatorischen Veränderungen ergeben oder ergeben werden. Die Fortbildungsmaßnahmen sollen den Arbeitnehmer/innen die Möglichkeit bieten, Techniken unter Einbeziehung technologischen Grundlagenwissens zu beherrschen.

Dabei sind betriebliche Belange zu berücksichtigen.

Dieser Tarifvertrag setzt die Bereitschaft der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zur eigenen Fortbildung voraus.

### § 3 Bedarfsermittlung, Bedarfsfestlegung

Im Sinne des in § 2 beschriebenen Zieles haben der Arbeitgeber und der Betriebsrat gemeinsam rechtzeitig den betrieblichen Fortbildungsbedarf jährlich zu ermitteln. Der Betriebsrat kann sich dazu bei den Arbeitnehmer/innen informieren und im Betrieb sachkundig machen.

Auf der Grundlage der Bedarfsermittlung legt der Arbeitgeber nach Beratung mit dem Betriebsrat Art und Umfang der Fortbildungsmaßnahmen fest.

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach §§ 96 ff. BetrVG bleiben unberührt.

---

\* Abdruck des Originalvertragstextes aus 1990

#### **§ 4 Frauenförderung**

Ein Teil der jährlichen Aufwendungen für die berufliche Fortbildung gilt der spezifischen Qualifizierung der Frauen. Dieser Teil muss entsprechend dem Frauenanteil an der Belegschaft in einem angemessenen Verhältnis zur Gesamtsumme stehen.

Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbaren, welche Maßnahmen zur gezielten Fortbildung von Arbeitnehmer/innen ergriffen werden.

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrat nach den §§ 96 ff. BetrVG bleiben unberührt.

#### **§ 5 Ausschreibung, Ansprüche**

Alle Fortbildungsmaßnahmen sind in geeigneter und betriebsüblicher Weise zu veröffentlichen.

In Arbeitsbereichen bzw. Abteilungen, in denen technische oder wesentliche betriebliche arbeitsorganisatorische Veränderungen im Sinne des § 2 Absatz 2 geplant sind oder durchgeführt werden, haben alle Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsplatz davon betroffen ist, auf Verlangen Anspruch auf Teilnahme an den dafür vorgesehenen Fortbildungsmaßnahmen.

#### **§ 6 Kosten, Lohnfortzahlung**

Die Kosten der Fortbildungsmaßnahme werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, vom Arbeitgeber getragen.

Die Zeit der Fortbildungsmaßnahme sowie die innerhalb der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit liegende Reisezeit gelten als Arbeitszeit. Insoweit wird der Durchschnittsverdienst im Sinne von § 12 Ziffer 2 MTV fortgezahlt.

Soweit die Fortbildungsmaßnahme außerhalb der vereinbarten täglichen oder wöchentlichen regelmäßigen Arbeitszeit stattfindet, wird die aufzuwendende Zeit ohne Zuschlag für Überstunden vergütet.

Reisezeit, soweit sie notwendigerweise auf Samstage, Sonn- oder Feiertage fällt, wird zuschlagsfrei wie Arbeitszeit vergütet. Bestehende betriebliche Regelungen bleiben unberührt.

#### **§ 7 Teilnahmebestätigung**

Die Teilnahme an einer betrieblichen Fortbildungsmaßnahme ist vom Arbeitgeber unter Angabe der Bildungsinhalte, der Dauer und eines eventuellen Abschlusses schriftlich zu bestätigen. Bei der Teilnahme an einer außerbetrieblichen Fortbildungsmaßnahme hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin die Teilnahme durch Bestätigung des Bildungsträgers nachzuweisen.

## **§ 8 Erwachsenenerechte Erstausbildung, Umschulung**

Arbeitgeber und Betriebsrat haben jährlich die betrieblichen Möglichkeiten zu beraten, Arbeitnehmer/innen ohne Berufsausbildung oder ohne einschlägige Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf der Druckindustrie auszubilden.

Die Bestimmungen im Allgemeinen Anhang III Ziff. 1 und 2 zum MTV bleiben unberührt.

## **§ 9 Schlußbestimmungen**

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach § 98 BetrVG bleiben ebenso wie bestehende günstigere betriebliche Regelungen unberührt.

Der Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 1990 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 1995 gekündigt werden.

München, den 7. Mai 1990

Bundesverband Druck e.V.  
Sitz Wiesbaden

Industriegewerkschaft Medien –  
Druck und Papier,  
Hauptvorstand  
Sitz Stuttgart

(gez.) Manfred Adrian  
(gez.) Dr. Klaus Beichel

(gez.) Erwin Ferlemann  
(gez.) Detlef Hensche



## 3 Anhang: Wichtige Paragraphen des BetrVG\* zum Bereich Qualifizierung

### § 28 Übertragung von Aufgaben auf Ausschüsse

(1) Der Betriebsrat kann in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern Ausschüsse bilden und ihnen bestimmte Aufgaben übertragen. Für die Wahl und Abberufung der Ausschussmitglieder gilt § 27 Abs. 1 Satz 3 bis 5 entsprechend. Ist ein Betriebsausschuss gebildet, kann der Betriebsrat den Ausschüssen Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen; § 27 Abs. 2 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für die Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Entscheidung auf Mitglieder des Betriebsrats in Ausschüssen, deren Mitglieder vom Betriebsrat und vom Arbeitgeber benannt werden.

### § 28a Übertragung von Aufgaben auf Arbeitsgruppen

(1) In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder bestimmte Aufgaben auf Arbeitsgruppen übertragen; dies erfolgt nach Maßgabe einer mit dem Arbeitgeber abzuschließenden Rahmenvereinbarung. Die Aufgaben müssen im Zusammenhang mit den von der Arbeitsgruppe zu erledigenden Tätigkeiten stehen. Die Übertragung bedarf der Schriftform. Für den Widerruf der Übertragung gelten Satz 1 erster Halbsatz und Satz 3 entsprechend.

(2) Die Arbeitsgruppe kann im Rahmen der ihr übertragenen Aufgaben mit dem Arbeitgeber Vereinbarungen schließen; eine Vereinbarung bedarf der Mehrheit der Stimmen der Gruppenmitglieder. § 77 gilt entsprechend. Können sich Arbeitgeber und Arbeitsgruppe in einer Angelegenheit nicht einigen, nimmt der Betriebsrat das Beteiligungsrecht wahr.

### § 80 Allgemeine Aufgaben

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
2. Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;
- 2a. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung,

---

\* Betriebsverfassungsgesetz

- Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern;
- 2b. die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern;
3. Anregungen von Arbeitnehmern und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken; er hat die betreffenden Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten;
4. die Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;
5. die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung vorzubereiten und durchzuführen und mit dieser zur Förderung der Belange der in § 60 Abs.1 genannten Arbeitnehmer eng zusammenzuarbeiten; er kann von der Jugend- und Auszubildendenvertretung Vorschläge und Stellungnahmen anfordern;
6. die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern;
7. die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen;
8. die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern;
9. Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.

**(2)** Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten; die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; in diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen. Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.

**(3)** Der Betriebsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.

**(4)** Für die Geheimhaltungspflicht der Auskunftspersonen und der Sachverständigen gilt § 79 entsprechend.

## § 90 Unterrichts- und Beratungsrechte

**(1)** Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung

1. von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen,
2. von technischen Anlagen,
3. von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder
4. der Arbeitsplätze

rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

**(2)** Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Arbeitnehmer, so rechtzeitig zu beraten, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dabei auch die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen.

## § 92 Personalplanung

**(1)** Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.

**(2)** Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen.

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

## § 92a Beschäftigungssicherung

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

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

### **§ 96 Förderung der Berufsbildung**

**(1)** Arbeitgeber und Betriebsrat haben im Rahmen der betrieblichen Personalplanung und in Zusammenarbeit mit den für die Berufsbildung und den für die Förderung der Berufsbildung zuständigen Stellen die Berufsbildung der Arbeitnehmer zu fördern. Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs zu beraten. Hierzu kann der Betriebsrat Vorschläge machen.

**(2)** Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Arbeitnehmern die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ermöglicht wird. Sie haben dabei auch die Belange älterer Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigter und von Arbeitnehmern mit Familienpflichten zu berücksichtigen.

### **§ 97 Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung**

**(1)** Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten.

**(2)** Hat der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllen ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

### **§ 98 Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen**

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

**(2)** Der Betriebsrat kann der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person widersprechen oder ihre Abberufung verlangen, wenn diese die persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt.

**(3)** Führt der Arbeitgeber betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung durch oder stellt er für außerbetriebliche Maßnahmen der Berufsbildung Arbeitnehmer frei oder trägt er die durch die Teilnahme von Arbeitnehmern an solchen Maßnahmen entstehenden Kosten ganz oder teilweise, so kann der Betriebsrat Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern des Betriebs an diesen Maßnahmen der beruflichen Bildung machen.

**(4)** Kommt im Fall des Absatzes 1 oder über die nach Absatz 3 vom Betriebsrat vorgeschlagenen Teilnehmer eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

**(5)** Kommt im Fall des Absatzes 2 eine Einigung nicht zustande, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Bestellung zu unterlassen oder die Abberufung durchzuführen. Führt der Arbeitgeber die Bestellung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider durch, so ist er auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht wegen der Bestellung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen; das Höchstmaß des Ordnungsgeldes beträgt 10 000 Euro. Führt der Arbeitgeber die Abberufung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass der Arbeitgeber zur Abberufung durch Zwangsgeld anzuhalten sei; das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 250 Euro. Die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes über die Ordnung der Berufsbildung bleiben unberührt.

**(6)** Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend, wenn der Arbeitgeber sonstige Bildungsmaßnahmen im Betrieb durchführt.

