

§ 96 BetrVG 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.

4. Der betriebliche Ausbildungsplan

Gliederung über
die Berufsaus-
bildung

Der Ausbildungsbetrieb ist durch § 14 Abs. 1 Nr. 1 BBiG verpflichtet, für jeden Auszubildenden eine sachliche und zeitliche Gliederung zu erstellen.

§ 14 Abs. 1 Nr. 1 BBiG Berufsausbildung

(1) Ausbildende haben

1. dafür zu sorgen, dass den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungszieles erforderlich ist, und die Berufsausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgegebenen Ausbildungszeit erreicht werden kann. (...)

Dieser betriebliche Ausbildungsplan ist nach § 11 Abs. 1 BBiG vertraglich in Textform abzufassen und nach § 11 Abs. 2 BBiG den Auszubildenden unverzüglich auszuhändigen.

§ 11 BBiG Vertragsabfassung

(1) Ausbildende haben unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, den wesentlichen Inhalt des Vertrages gemäß Satz 2 in Textform abzufassen. In der Vertragsabfassung sind mindestens aufzunehmen (...)

2. Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll, (...)



(2) Ausbildende haben den Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern und Vertreterinnen die Vertragsabfassung unverzüglich nach deren Erstellung auszuhändigen oder nach Maßgabe des Satzes 2 zu übermitteln. Bei elektronischer Abfassung ist die Vertragsabfassung so zu übermitteln, dass die Empfänger und Empfängerinnen nach Satz 1 diese speichern und ausdrucken können. (...)

Letztendlich muss der betriebliche Ausbildungsplan auch **zwingend** nach § 36 Abs. 1 BBiG der zuständigen Stelle **übermittelt werden**.

Aus einem betrieblichen Ausbildungsplan muss erkennbar sein, dass die Ausbildung systematisch unter Berücksichtigung der Arbeits- und Geschäftsprozesse, der betrieblichen Anforderungen und der individuellen Lernvoraussetzungen von Auszubildenden durchgeführt wird. Der betriebliche Ausbildungsplan sollte je nach der Struktur der Ausbildungsstätte und des Ausbildungsberufes mindestens Angaben enthalten über die konkreten Ausbildungsplätze, die Ausbildungsabschnitte, die zu vermittelnden Ausbildungsinhalte und die zugeordneten Ausbildungszeiten (vgl. BIBB HA Empf. Nr. 162).

BIBB HA Empf. 162



Das Vorläufergremium des heutigen Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung, der Bundesausschuss für Berufsbildung, hat hierzu eine Empfehlung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Berufsausbildung herausgegeben (BIBB HA Empf. Nr. 12).

BIBB HA Empf. 12



Auf Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes, hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass das zugunsten der Auszubildenden geltende Berufsbildungsgesetz und die jeweilige Rechtsverordnung zur Ausbildung eingehalten werden. Hierzu gehört es insbesondere, die Einhaltung des betrieblichen Ausbildungsplanes zu überwachen.

Überwachungsaufgabe des Betriebsrats

§ 80 BetrVG 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) 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. (...)

Alle Grundlagen der betrieblichen Berufsausbildung sind weitgehend gesetzlich im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und den nach dem BBiG erlassenen Ausbildungsordnungen geregelt. Die Mitbestimmung bezieht sich somit vor allem auf die Umsetzung von gesetzlichen Bestimmungen.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 98 BetrVG umfasst auch die betrieblichen Versetzungspläne und die in den Versetzungsstellen zu vermittelnden Inhalten. Es ist sinnvoll diese Vollständigkeit zu überprüfen.

Hierzu muss dem Betriebsrat vom Arbeitgeber die jeweilige Ausbildungsordnung mit Ausbildungsrahmenplan sowie die betriebliche Ausbildungsplanung zur Verfügung gestellt werden. Sind keine betrieblichen Ausbildungspläne vorhanden, so ist darauf hinzuwirken, dass diese erstellt werden. Können Ausbildungsinhalte nicht im Betrieb vermittelt werden, so muss der Arbeitgeber dafür Sorge tragen, dass die Vermittlung außerhalb des Betriebs erfolgt. Die Kosten für die Teilnahme des Auszubildenden an einer solchen außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme hat der Arbeitgeber vollumfänglich zu tragen.

5. Umgang mit mobiler Ausbildung

Ausbildung und Umschulung finden nicht mehr nur im Ausbildungsbetrieb, der Berufsschule oder in überbetrieblichen Ausbildungszentren bzw. außerbetrieblichen Bildungsstätten statt, sondern werden auch in Form mobiler Ausbildung bzw. Umschulung organisiert. Das Homeoffice wird so zu einem weiteren Lernort. Damit ergeben sich organisatorische und rechtliche Fragen, die für einen qualitativ guten Lernprozess zu beachten bzw. klären sind.

Zur Klarstellung: Unter mobiler Ausbildung verstehen wir, dass Teile der Ausbildung an unterschiedlichen Orten erfolgen. Zu den bisherigen Lernorten »im Betrieb« und »in der Berufsschule« kommt als weiterer Lernort

