

Mitbestimmungsrechte – JAV und Betriebsrat

Grundlagen

Zwar stehen der JAV nach § 70 BetrVG Überwachungspflichten und -rechte (→ **Allgemeine Aufgaben**) zu, die sich insbesondere auf das Berufsbildungsgesetz und das Jugendarbeitsschutzgesetz beziehen. Soweit jedoch Maßnahmen beim Arbeitgeber zu beantragen sind oder auf eine Erledigung von Anregungen der von der JAV vertretenen jugendlichen Arbeitnehmern bzw. Auszubildenden hinzuwirken ist, kann dieses nur über den Betriebsrat geschehen. Mitbestimmungsrechte gegenüber dem Arbeitgeber können somit nicht direkt durch die JAV wahrgenommen werden; es bedarf vielmehr der Einbeziehung des Betriebsrats. Daraus folgt auch, dass die JAV ihre Aufgaben in enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat zu erfüllen hat. Die JAV vertritt die Interessen somit nicht unabhängig vom Betriebsrat und nicht direkt gegenüber dem Arbeitgeber. Allein deswegen kann auch die JAV keine gegenüber dem Arbeitgeber wirksamen Beschlüsse fassen.

Der Betriebsrat ist nach § 80 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG verpflichtet, mit der JAV eng zusammenzuarbeiten und Anregungen der JAV gegenüber dem Arbeitgeber zu verfolgen. Daraus folgt ebenfalls, dass der Betriebsrat Maßnahmen, die die Belange der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden betreffen, nicht im Alleingang, sondern in Zusammenarbeit mit der JAV vornehmen muss. So hat er die JAV in allen Angelegenheiten zu beraten und ihr die zur sachgerechten Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Informationen, Unterlagen und Hinweise zu geben. Ebenso kann er von der JAV Vorschläge und auch Stellungnahmen anfordern. Die verantwortliche Vertretung der Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden gegenüber dem Arbeitgeber nimmt somit der Betriebsrat als der Stellvertreter aller Arbeitnehmer im Betrieb wahr – unter Beteiligung der JAV.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ergeben sich dabei vornehmlich aus den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes.

Im Folgenden sollen die für die JAV wichtigsten Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz dargestellt werden:

§ 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG – Initiativrecht

Diese Vorschrift beinhaltet für den Betriebsrat ebenso wie § 70 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG für die JAV ein Initiativrecht, um Maßnahmen jeglicher Art, die dem Betrieb und der Belegschaft, also auch den jugendlichen Arbeitnehmern und den Auszubildenden dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen. Die Weiterverfolgung dieses Initiativrechts durch den Betriebsrat hängt dann jedoch im Einzelfall davon ab, inwieweit die Maßnahme einem Mitwirkungs- oder sogar einem Mitbestimmungsstatbestand unterliegt. Aber selbst für den Fall, dass kein Mitbestimmungsrecht die Maßnahme umfasst, können strategische und interessenpolitische Maßnahmen dafür sorgen, dass der Arbeitgeber die Angelegenheit behandeln muss und diese nicht im Papierkorb landet.

§ 87 Abs. 1 BetrVG – soziale Angelegenheiten

In dieser Vorschrift werden in bestimmten sozialen Angelegenheiten dem Betriebsrat Mitbestimmungsrechte gegeben, sodass bei Nichteinigung mit dem Arbeitgeber die Einigungsstelle entscheidet. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt dann die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Die Mitbestimmungsrechte umfassen beispielsweise:

- Beginn und Ende der Arbeitszeit,
- vorübergehende Verlängerung oder Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit,
- Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer,
- Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften.

Bei diesen Mitbestimmungsrechten geht es um die Frage, wie günstig die Rahmenbedingungen der Arbeit im Betrieb für die Beschäftigten gestaltet werden.

§ 92 – Personalplanung

Der Betriebsrat hat nach § 92 BetrVG ein erzwingbares Beratungsrecht bei der Personalplanung. Dabei steht die Personalbedarfsplanung im Mittelpunkt, also die Frage, wie der künftige Bedarf an Personal aussieht. Somit geht es auch um die Frage, wie viel Auszubildungsverhältnisse bestehen müssen, um den zukünftigen

Mitbestimmungsrechte – JAV und Betriebsrat

gen Bedarf abzudecken. Durch die Diskussion um die Personalplanung kann auf diese Weise die gesellschaftliche Verantwortung sichtbar gemacht werden. Auch kann dafür gesorgt werden, dass der Arbeitgeber sich mit den Vorschlägen des Betriebsrats und der JAV beschäftigen muss. Der Arbeitgeber kann somit gezwungen werden, sich dazu zu äußern, falls er seine Aufgaben nicht erfüllt. Auch wenn der Betriebsrat und die JAV nicht über die Höhe der Ausbildungszahlen entscheiden, entscheiden sie doch darüber, wie stark der einzelne Arbeitgeber in der öffentlichen und betrieblichen Meinung in die Pflicht genommen wird.

§ 92a – Beschäftigungssicherung

Mit dieser Vorschrift erhält der Betriebsrat ein umfassendes Vorschlags- und Beratungsrecht zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung im Betrieb. Die beispielhaft aufgeführten Handlungsfelder reichen von der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit bis hin zu Produktions- und Investitionsprogrammen. Dadurch wird der Betriebsrat in die Lage versetzt, eigene Maßnahmen und Konzepte auch mit externem Sachverstand zu entwickeln und zu präsentieren. Auch wenn damit kein Mitbestimmungsrecht direkt verbunden ist, kann der Arbeitgeber diese Vorschläge nicht einfach ignorieren. Er muss vielmehr mit dem Betriebsrat darüber beraten und sich mit den Vorschlägen auseinandersetzen. Der Betriebsrat erhält ein Gestaltungsmittel, das den Arbeitgeber zur Reaktion zwingt. Dieses insbesondere dann, wenn der Betriebsrat seine Vorschläge betriebsöffentlich und unter Einbeziehung der Belegschaft umsetzt, und gegebenenfalls einen Vertreter der Bundesagentur für Arbeit zu den Beratungen mit dem Arbeitgeber hinzuzieht.

§ 93 – Ausschreibung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen von Ausbildern

Nach dieser Vorschrift kann der Betriebsrat verlangen, dass Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebes ausgeschrieben werden. Wenn trotz des Verlangens des Betriebsrats eine Ausschreibung nicht erfolgt ist, kann der Betriebsrat nach § 99 BetrVG die Zustimmung zur Einstellung eines außerbetrieblichen Bewerbers verweigern.

Die jugendlichen Arbeitnehmer und die Auszubildenden erhalten durch die innerbetriebliche Stellenausschreibung einen Überblick über zu besetzende Arbeitsplätze und die Möglichkeit, sich für diese Arbeitsplätze zu bewerben und Berufschancen wahrzunehmen. Voraussetzung für eine innerbetriebliche Stellenausschreibung ist aber immer das Verlangen des Betriebsrats. Die innerbetriebliche Stellenausschreibung erfolgt nicht automatisch.

§ 94 – Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze

Nach dieser Vorschrift bedürfen Personalfragebogen, aber auch die Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze der Zustimmung des Betriebsrats. Kommt eine Einigung mit dem Arbeitgeber nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Der Betriebsrat, und somit auch die JAV, hat bei der Aufstellung von Beurteilungssystemen für Auszubildende mitzureden. Dabei umfasst das Mitbestimmungsrecht neben den materiellen Beurteilungsmerkmalen auch das Verfahren, das für deren Feststellung maßgebend sein soll. Allgemeine Verfahrensregelungen liegen insbesondere vor bei:

- dem Kreis der Beurteiler,
- dem Kreis der zu Beurteilenden,
- dem Beurteilungszeitraum,
- der Kontrolle und Auswertung der Beurteilungen,
- den Einspruchsmöglichkeiten.

Das Mitbestimmungsrecht soll der Objektivierung im Interesse der Belegschaft bei der Bewertung von Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers dienen.

§ 95 – Auswahlrichtlinien

Nach dieser Vorschrift ist zur Einführung von Auswahlssystemen für die Einstellung von Auszubildenden (z. B. Test, Auswahlkriterien) die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich. In Betrieben mit über 500 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat ein Auswahlssystem auch im Rahmen seiner Mitbestimmung verlangen. Kommt eine Einigung über das Auswahlssystem nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat wird notfalls durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt.

§ 96 – Förderung der Berufsbildung

Im Rahmen der Berufsbildung stehen dem Betriebsrat sowohl Mitwirkungs- als auch Mitbestimmungsrechte zu bei der:

- Förderung der Berufsbildung,
- Einrichtung und Maßnahmen der Berufsbildung,
- Einführung und Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen.

Nach § 96 haben der Arbeitgeber und der Betriebsrat die Berufsbildung zu fördern. Auf Verlangen des Betriebsrats hat der Arbeitgeber den Berufsbildungsbedarf im Betrieb zu ermitteln. Fragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung haben in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen, nicht zuletzt we-

Mitbestimmungsrechte – JAV und Betriebsrat

gen des Mangels an Ausbildungsplätzen. Der Betriebsrat als auch die JAV sollten deswegen das Initiativrecht in allen Fragen der Berufsbildung nutzen, um eine breite Qualifizierung der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden einschließlich genügender Ausbildungsplätze zu erreichen.

§ 97 – Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung

Diese Vorschrift gibt dem Betriebsrat ein Beratungs- und Mitbestimmungsrecht. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, geplante Einrichtungen und Maßnahmen zur Berufsbildung vor ihrer Verwirklichung rechtzeitig mit dem Betriebsrat zu beraten. Bei der Frage, »ob« eine betriebliche Berufsbildung stattfindet, hat der Betriebsrat dann ein Mitbestimmungsrecht, wenn der Arbeitgeber Maßnahmen plant oder bereits durchgeführt hat, die zu einer Änderung der Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer führen und deren Qualifikation für die neuen Aufgaben nicht mehr ausreicht. Durch das Mitbestimmungsrecht in Abs. 2 ist der Betriebsrat in der Lage, frühzeitig und damit präventiv zugunsten der Arbeitnehmer Maßnahmen durchsetzen zu können, um deren Weiterbeschäftigung im Betrieb zu sichern. In diesem Zusammenhang dürften betriebsbedingte Kündigungen durch einen Arbeitgeber nicht in Frage kommen, da Qualifizierung grundsätzlich der Kündigung vorgeht.

§ 98 – Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen

Zusätzlich hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Frage, wie die betrieblichen Bildungsmaßnahmen durchgeführt werden sollen. Bei Nichteinigung mit dem Arbeitgeber entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt notfalls die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats erstreckt sich auf den gesamten Inhalt der Maßnahme (»wie« die Berufsbildung durchzuführen ist); ein Mitbestimmungsrecht bei der Frage, »ob« eine Maßnahme stattfindet, besteht aber – mit Ausnahme der Fälle des § 97 (siehe oben) – nicht. Dabei kann der Betriebsrat auch selbst initiativ werden und ggf. seine Vorstellungen vor die Einigungsstelle bringen.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats umfasst die gesamte Durchführung von Bildungsmaßnahmen. Dazu zählen insbesondere:

- Lerninhalte,
- Lernmittel,
- Stoffauswahl,
- Didaktik und Methodik,
- Ausbildungsstandskontrolle und
- Auswahl der Teilnehmer.

Wegen der Vielschichtigkeit der zu regelnden Angelegenheiten empfiehlt es sich, zu den Fragen der Bildungsmaßnahmen eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

Weiterhin kann der Betriebsrat der Bestellung von Ausbildungspersonal widersprechen oder ihre Abberufung verlangen, wenn diese die persönliche oder fachliche Eignung nicht besitzen. Dazu gehören auch voraussetzende pädagogische Fähigkeiten, aber auch der Umstand, dass ein Ausbilder seine Aufgaben vernachlässigt. Abzustellen ist immer auf die Anforderungen, die das Berufsbildungsgesetz stellt.

Zum Thema Mitbestimmung und Ausbildung siehe auch → **Mitbestimmungsrechte und Ausbildung**.

§ 99 – Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

Nach dieser Vorschrift bestimmt der Betriebsrat bei der Einstellung von Auszubildenden und Ausbildern mit. So kann der Betriebsrat z. B. der Einstellung eines Ausbilders die Zustimmung verweigern, wenn er nicht die Voraussetzungen nach dem Berufsausbildungsgesetz als Ausbilder erfüllt. In diesem Fall würde die Einstellung gegen das Berufsbildungsgesetz verstoßen (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG).

§ 102 – Mitbestimmung bei Kündigungen

Der Betriebsrat ist nach dieser Vorschrift bei Kündigungen von jugendlichen Arbeitnehmern und Auszubildenden in der Probezeit oder aus wichtigem Grund nach der Probezeit anzuhören. Er kann der beabsichtigten Kündigung durch den Arbeitgeber widersprechen. Im Falle eines wirksamen Widerspruchs steht dem Gekündigten ein Weiterbeschäftigungsanspruch während des Kündigungsprozesses zu.

§§ 111, 112 – Betriebsänderungen

Bei Betriebsänderungen (z. B. bei der Verlegung eines Betriebes oder der grundlegenden Änderung der Betriebsorganisation) hat der Betriebsrat in Unternehmen mit mehr als in der Regel 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern einen Anspruch auf Beratung über einen Interessenausgleich mit dem Arbeitgeber. Dieser Beratungsanspruch umfasst auch das Einigungsstellenverfahren, aber ohne möglichen Einigungsstellenanspruch. Weiterhin hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Frage des Ausgleiches oder der Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entsteht. Diese Vereinbarung wird als Sozialplan bezeichnet, und kann notfalls in der Einigungsstelle erzwungen werden.

Mitbestimmungsrechte – JAV und Betriebsrat

Durch dieses Beratungs- und Mitbestimmungsrecht können die Arbeitsplätze jugendlicher Arbeitnehmer und die Ausbildungsplätze gesichert werden. So können Ausbildungsverträge in anderen Betrieben des Unternehmens weitergeführt und das Ausbildungsziel gewährleistet werden.