**Die Neuen kommen bald – die „Alten“ gehen: Welche Mitbestimmungsrechte haben wir als Betriebsrat beim Thema Ausbildung?**

**Die Verträge mit den meisten neuen Auszubildenden stehen – gleichzeitig werden die Azubis, die die Abschlussprüfungen bestanden haben, verabschiedet. Doch welche Mitbestimmungsrechte haben Sie als Betriebsrat generell beim Thema Ausbildung? Die folgende Übersicht zeigt es!**

|  |
| --- |
| **Ihre Mitbestimmungsrechte beim Thema Ausbildung** |
| **Rechtsgrundlage** | **Darum geht es** |
| § 93 BetrVG | Innerbetriebliche Stellenausschreibung auf Verlangen des Betriebsrats |
| §§ 94, 95 BetrVG | Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze (§ 94 BetrVG) sowie Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen – die nach § 95 BetrVG stets Ihrer Zustimmung bedürfen. |
| § 96 BetrVG | Förderung der Berufsausbildung durch Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat – als Betriebsrat dürfen Sie dem Arbeitgeber ausdrücklich Vorschläge zur Ausbildung machen. |
| § 97 BetrVG | Als Betriebsrat haben Sie ein Beratungsrecht über die Einrichtung betrieblicher Bildungseinrichtungen (z. B. innerbetrieblicher Unterricht für Azubis). Zudem haben Sie ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung (z. B. ergänzende Lehrgänge, Seminare). Das gilt auch, wenn sich die Auszubildenden im Betrieb Leistungstests unterziehen sollen. |
| § 99 BetrVG | Anhörung des Betriebsrats vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung eines Auszubildenden |
| § 102 BetrVG | Anhörung des Betriebsrats vor jeder Kündigung eines Auszubildenden |

**Jetzt genau hinschauen: Welche Azubis können eine Übernahme verlangen?**

Auszubildende, die sich in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) engagieren und eine Weiterbeschäftigung drei Monate vor Ende ihrer Ausbildung verlangen, muss Ihr Arbeitgeber nach § 78a Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) übernehmen.

Die automatische Weiterbeschäftigung kann er nur verhindern, indem er beim Arbeitsgericht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 78a Abs. 4 BetrVG beantragt. Dafür darf in seinem Betrieb tatsächlich keine Stelle frei sein.

Allerdings besteht für Ihren Arbeitgeber keine Pflicht, erst freie Arbeitsplätze zu schaffen, nur um die Weiterbeschäftigung zu sichern.