

# Coffee@EMPLAWYERS

Qualifizierung von Mitarbeitern - neue  
arbeitsrechtliche Herausforderungen

München, 9. März 2020

Die Digitalisierung der Arbeitswelt in  
Deutschland - neue Arbeitnehmer braucht das  
Land!?

## Bestandsaufnahme:

Die Digitalisierung der Arbeit hat begonnen und wird beschleunigt fortgesetzt.

Studien gehen für Deutschland davon aus, dass für bis zu ein Drittel der Arbeitnehmer erheblicher Qualifizierungs- und Umschulungsbedarf besteht.

Volkswirtschaftlich kein Problem, da bis 2030 etwa 3 Millionen Arbeitnehmer aus dem Erwerbsprozess ausscheiden.

Für einzelne Unternehmen / Branchen ist dies aber durchaus problematisch, da der Jobwechsel nicht einfach nur ein Zahlenspiel ist.

**Im Gegenteil:** Trotz dieser beruhigenden Grundaussage bleibt es auch in Zukunft beim Facharbeitermangel.

**denn:** Nicht aus jedem Sachbearbeiter lässt sich ohne Weiteres ein IT-Experte machen.

**aber:** Oftmals geht es auch nicht um radikale Änderungen; hier setzen die Initiativen der Bundesregierung ein.

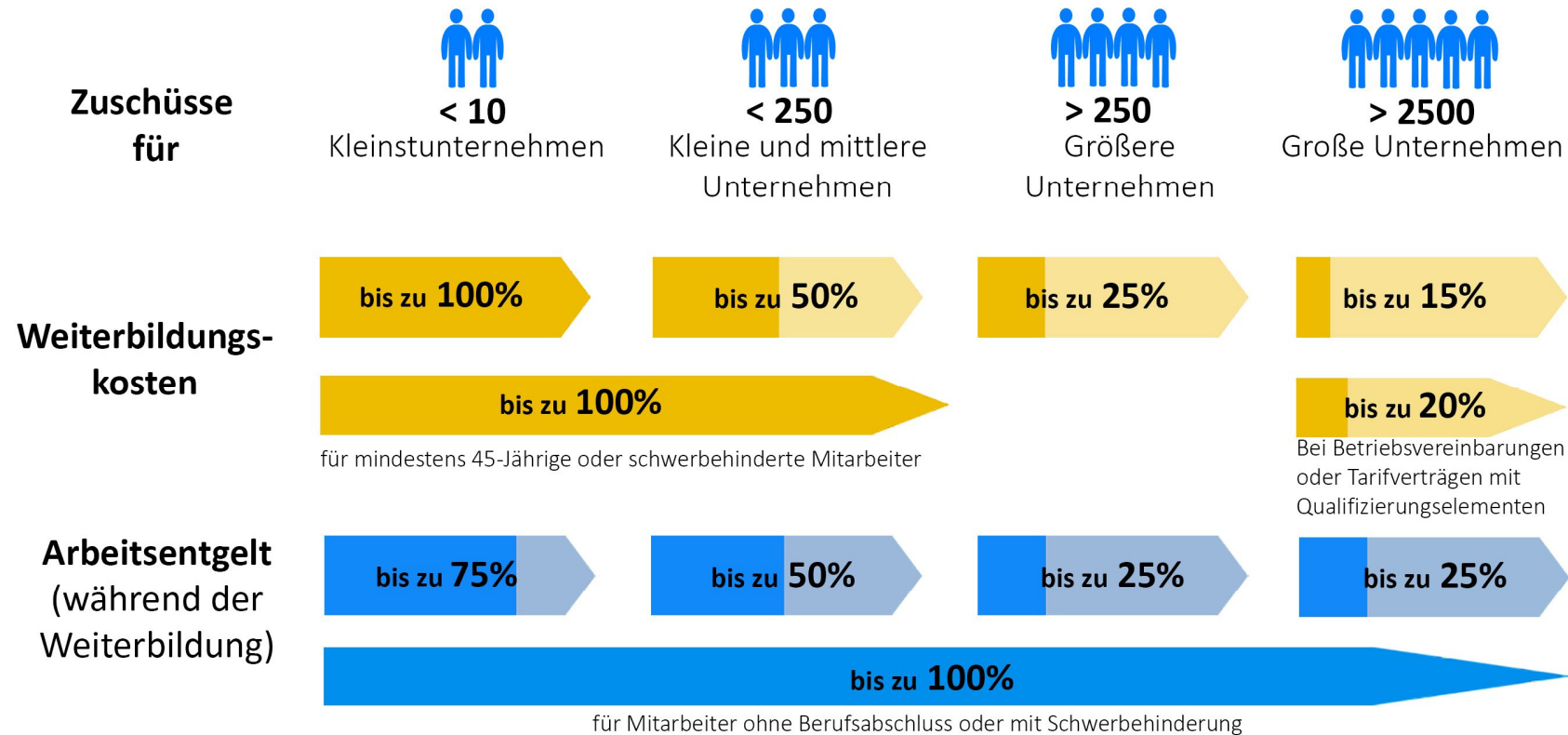
**denn:** Eine Volkswirtschaft, die den Sprung nicht schafft, wird im internationalen Umfeld untergehen.

# 1. Qualifizierungschancengesetz

## A. Inhalt

Recht auf Beratung zu Weiterbildung → Bundesagentur kein  
Rechtsanspruch gegen Arbeitgeber

Anreiz für Arbeitgeber: Staatliche Förderung



**Ziel:** Förderung von Engpassberufen und Vorbereitung auf Digitalisierung /  
Industriewandel

**Voraussetzungen für Förderung:**

- Berufsausbildung liegt mindestens 4 Jahre zurück
- Abstand zwischen Weiterbildungen beträgt mindestens 4 Jahre
- Nur Weiterbildungen, die über arbeitsplatzbezogene, kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen, werden gefördert
- Nur externe Fortbildungen (auch durch externe Dienstleister im Betrieb)
- Weiterbildungsumfang mindestens 160 Stunden (= 4 Wochen)

**Jede Weiterbildung muss vorab von der Bundesagentur genehmigt werden.**

## Bestandsaufnahme nach einem Jahr:

- gut angenommen für Altenpfleger, Erzieher- und LKW-Fahrer
- IG Metall: mehr als die Hälfte der deutschen Unternehmen hat nach wie vor keine Strategie für die Digitalisierung



Hauptziele verfehlt



## 2. In Kürze: Gute Arbeit von Morgen Gesetz

- Inhalt (Entwurf):
  - A) Anträge sollen einfacher werden und schneller bewilligt werden
  - B) Weiterbildung in Transfergesellschaften wird verbessert
  - C) Bis zu 24 Monate Kurzarbeitergeld, wenn währenddessen Weiterbildung erfolgt (und wenn „außergewöhnliche Verhältnisse“ auf dem deutschen Arbeitermarkt festgestellt werden)

## D) Ermächtigung für die Bundesregierung für Industriebranchen in einer Krise:

- kein Drittelerfordernis
- kein Urlaubs- und Überstundenverbrauch
- Zahlung von nur noch 50 % der Sozialbeiträge durch den Arbeitgeber
- höhere Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen für KMU bis 75 % der Kosten

## Kritik

- Ausschluss innerbetrieblicher Weiterbildung
- Bürokratie und Unübersichtlichkeit des Angebots
- Weiterbildungsindustrie statt maßgeschneiderte Konzepte

## !Wichtig!

### Erster Schritt: Erstellung eines Qualifizierungsplans

- Welche Anforderungen / Berufsbilder werden künftig benötigt?
- Welche nicht mehr?
- Welche Arbeitnehmer können realistisch qualifiziert werden?  
Welche Förderung gibt es?

Individualarbeitsrechtliche  
Aspekte der  
Qualifizierung

# Anspruch gegen den Arbeitgeber?

## Ansprüche

- Anspruch auf Qualifizierung durch den Arbeitgeber?
- Anspruch auf bezahlte Freistellung?
  - Bundesrecht
    - § 164 IV Nr. 2 SGB IX
    - § 10 TzBfG
  - Landesrecht (außer Bayern und Sachsen)
    - Bezahlte Freistellung bis zu 5 Tage pro Jahr
    - Maßnahmen der beruflichen oder der politischen Weiterbildung sowie für die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten (Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg)
  - Tarifvertrag
    - Zum Zwecke der Aus- und Fortbildung kann der Arbeitnehmer bei Nachweis der Teilnahme an einschlägigen Veranstaltungen Freistellung von der Arbeit bis zur Dauer von 2 Wochen im Jahr in Anspruch nehmen. (§ 10 V MTV Metall u. Elektro Bayern)
  - Betriebsvereinbarung?
  - Arbeitsvertrag?
- Anspruch auf unbezahlte Freistellung?

## To do's für den Arbeitgeber

- Abhängig von
  - Inhalt der Maßnahme
  - Rechtliche Basis der Maßnahme

## To do's für den Arbeitgeber

- Forderung des Arbeitnehmers nach bezahlter Freistellung (Landesrecht, TV, etc)
  - Erfüllung der gesetzlichen / sonstigen Voraussetzungen
  - Im Zweifel keine weiteren Formalien, insbesondere kein „Vertrag“ erforderlich
  - Dokumentation ratsam



## To do's für den Arbeitgeber

- Betriebliche Bildungsmaßnahme (vom Arbeitgeber selbst durchgeführte (organisierte Schulung)
  - Schulungen durch Kollegen / Führungskräfte
  - Schulungen durch externe Experten („inhouse“)
- Wie verpflichte ich den Arbeitnehmer zur Teilnahme?
  - Direktionsrecht?
- Ist etwas vertraglich zu regeln?
  - regelmäßig nicht

## To do's für den Arbeitgeber

- Weitergehende Fortbildungsmaßnahmen auf Basis einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
  - Denkbare Modalitäten:
    - Fortbildung auf eigene Kosten außerhalb der Arbeitszeit und
    - Fortbildung auf eigene Kosten bei unbezahlter Freistellung
      - Vereinbarung zur Freistellung, ansonsten keine weiteren Vereinbarungen erforderlich
    - Fortbildung auf Kosten des Arbeitgebers (außerhalb der Arbeitszeit)
    - Fortbildung auf Kosten des Arbeitgebers während der Arbeitszeit
    - Fortbildung auf Kosten des Arbeitnehmers während der Arbeitszeit
      - Details können / sollten geregelt werden

## Die Fortbildungsvereinbarung

- Relevante Themen:
  - Welche Fortbildung
  - Welches Ziel / welcher Abschluss
  - Fortbildung während der Arbeitszeit / außerhalb der Arbeitszeit
  - Wenn während der Arbeitszeit: Freistellung?
  - Wenn Freistellung: Fortzahlung der Vergütung?
  - Wenn Fortzahlung der Vergütung: Achtung bei variablen Gehaltsbestandteilen!
  - Wenn Freistellung: Kürzung von Urlaubsansprüchen?
  - Wenn längere Freistellung: was soll nach dem Ende der Fortbildung mit dem Arbeitsverhältnis geschehen?

## Die Fortbildungsvereinbarung

- Wenn: Bezahlte Freistellung und / oder Kostentragung durch den Arbeitgeber
  - Vereinbarung über die Rückzahlung der Fortbildungskosten für den Fall, dass
    - Fortbildung abgebrochen
    - Fortbildung nicht bestanden
    - Arbeitsverhältnis während Fortbildung gekündigt wird
    - Arbeitsverhältnis nicht bis zum Zeitpunkt X fortbesteht
- Überhaupt nur dann, wenn Maßnahme für den Arbeitnehmer vorteilhaft (Karriere, Verdienstmöglichkeiten)

?

## Die Fortbildungsvereinbarung

- Formale Anforderungen
  - Maximale Transparenz, Keine Spielräume
  - Maximale Rückforderungssumme beziffern
  - Die Sache mit der Eigenkündigung (besser: „Vertretenmüssen“)
  - Die zulässige Bindungsdauer

Fortbildungsdauer in Monaten	Bindungsdauer in Monaten
bis zu 1	bis 6
bis zu 2	bis 12
3-4	bis 24
6-12	bis 36
24 und mehr	maximal 60

- Vorsicht Falle! Tatsächlich bleiben für die meisten Fortbildungen nur kurze Bindungsfristen.

## Die Fortbildungsvereinbarung

- Ist die Rückzahlungsvereinbarung überhaupt das strategisch richtige Mittel??
  - Wem dient die konkrete Fortbildung?
    - Überwiegend dem Arbeitgeber?
    - Überwiegend dem Arbeitnehmer?
  - Aus Sicht des Arbeitgebers: Wird der Arbeitnehmer durch die Fortbildung wertvoller?
  - Aus Sicht des Arbeitnehmers: Ergeben sich konkret bessere Verdienstaussichten?
  - Ist die Fortbildung eher ein Incentive oder Notwendigkeit?
    - Wenn Incentive: Rückzahlungsvereinbarung kontraproduktiv
    - Wenn Notwendigkeit: kann der Zweck nicht für beide besser durch Vereinbarungen für die Zeit nach der Fortbildung erreicht werden?
  - Wenn das alles nicht passt: Warum zahlt der Arbeitgeber überhaupt???

# Kündigungs- und kollektivrechtliche Aspekte der Qualifizierung

# Qualifizierung vs. Kündigung



# Umschulung und Fortbildung als Obliegenheit von Arbeitgeber und Mitarbeiter

## Ausgangspunkt:

- § 1 Abs. 2 S. 3 KSchG
- § 102 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG

## Zentraler Begriff: „Zumutbarkeit“

- Kündigungsgrund
- Dauer
- Kosten
- Betriebszugehörigkeit
- Erfolgsaussichten

## Umschulung und Fortbildung als Obliegenheit von Arbeitgeber und Mitarbeiter

### Tätigkeit entwickelt sich in üblicher „Schwankungsbreite“

- Obliegenheit des Arbeitnehmers sich von sich aus fortzubilden
- Direktionsrecht des Arbeitgebers Qualifizierung anzuweisen

### Tätigkeit ändert sich weitergehend

- Obliegenheit des Arbeitgebers zumutbare Qualifizierung anzubieten
- Obliegenheit des Arbeitnehmers daran (erfolgreich) teilzunehmen

## Umschulung und Fortbildung als Obliegenheit von Arbeitgeber und Mitarbeiter

### Praktische Hinweise:

- Erörterung und Angebot (vgl. auch § 81 Abs. 4 BetrVG)
- Sorgfältige Dokumentation
- Tests und weitere Gespräche

⇒ Beweismaterial sichern

⇒ Hinweis auf Leistungsdefizit

# Die kollektivrechtliche Seite

# Mitbestimmung bei Qualifizierung und Weiterbildung

## Beteiligungsrechte bei

- Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs (§ 96 Abs. 1 S.2 BetrVG)
  - Arbeitgeber hat durch eine Ist- und eine Soll-Analyse den Qualifizierungsbedarf zu ermitteln
  - und mit dem Betriebsrat zu beraten
  - Vorschlagsrecht des Betriebsrats
- Konkreter Qualifizierungsbedarf (§ 81 Abs. 4 BetrVG)
  - Hinzuziehung eines BR-Mitglieds zur Erörterung bzgl. einzelner Mitarbeiter
- Durchführung einer Weiterbildungsmaßnahme (§§ 97 ff. BetrVG)

# Mitbestimmung bei Qualifizierung und Weiterbildung

Betriebliche Bildungsmaßnahme aufgrund veränderter Anforderungen (§ 97 Abs.2)	Betriebliche Bildungsmaßnahme (§ 98)	Außerbetriebliche Bildungsmaßnahme	
Einführung	Einführung	Einführung	} Ob
Mittel	Mittel	Mittel	
Zweck	Zweck	Zweck	
Zielgruppe	Zielgruppe	Zielgruppe	
Teilnehmer (Vorschlagsrecht)	Teilnehmer (Vorschlagsrecht)	Teilnehmer (Vorschlagsrecht)	} Wie
Beauftragter (Widerspruch/Abberufung)	Beauftragter (Widerspruch/Abberufung)	Beauftragter	
Durchführung	Durchführung	Durchführung	

Mitbestimmt      Mitbestimmungsfrei

## Betriebsänderung und „Qualifizierungssozialplan“

### Mögliche Tatbestände einer Betriebsänderung in diesem Zusammenhang

- Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation oder der Betriebsanlagen
- Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren

### Ausgangspunkt: Interessenausgleich verhandeln / Sozialplan abschließen

- „Umschulungspflichten“ nicht Gegenstand eines erzwingbaren Sozialplans (BAG 17.09.1991)
- Aber Mitbestimmungsrecht nach §§ 97 Abs. 2 BetrVG, 98 BetrVG
- Abstimmung Qualifizierung zu Sozialplan

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

