

+ RECHTLICHE ASPEKTE DER WEITERBILDUNG

+ INDIVIDUALRECHT

- Weiterbildungsansprüche und -pflichten der Arbeitnehmer
- Arbeitszeit und Vergütung
- Konsequenzen fehlender Weiterbildungsbereitschaft
- Weiterbildungsvereinbarungen - Rückzahlungsklauseln

+ KOLLEKTIVRECHT

- Allgemeine Mitbestimmungsrechte
- Besondere Mitbestimmungsrechte bei Weiterbildung
insb. erzwingbare Mitbestimmung

+ AUSBLICK

- Qualifizierungsgeld
- Bildungszeit

+ INDIVIDUALRECHT

WEITERBILDUNGSANSPRÜCHE DER ARBEITNEHMER

Gesetzliche Ansprüche

§ 1 Abs. 2 S. 3 KSchG
§ 81 Abs. 4 S. 2 BetrVG
§ 1 Abs. 4 BBiG

(-)

§ 241 Abs. 2 BGB
vgl. BAG 20.06.1995 –
8 AZR 689/94



Denkbar, aber
unwahrscheinlich vgl.
BAG 07.09.2021 – 9 AZR
571/20

Vertragliche Ansprüche

Individualvereinbarung
Betriebliche Übung
Betriebsvereinbarung/Tarifverträge

Stichworte:
→ AGB-Kontrolle
→ Vergütungsrelevanz

Sonderfall:
Schwerbehinderung
§ 164 Abs. 4 Nr. 2 und 3 SGB IX
→ idR kein allg.
Weiterbildungsanspruch

WEITERBILDUNGSPFLICHTEN DER ARBEITNEHMER

Anordnung von Weiterbildung nach § 611a BGB iVm § 106 GewO

Maßgeblich:
Vertraglich vereinbarte Beschäftigung
Billiges Ermessen
(u.a. Lage der Weiterbildungszeit)



- (+) wenn AN nicht mehr hinreichend qualifiziert ist
- (+) Fortbildung nötig erscheint
- (?) Fehlendes objektives Bedürfnis

- Weiterbildung wird zum Teil der Hauptleistungspflicht des AN
- Schließt Teilnahme an Leistungskontrolle ein (LAG Rh.-Pf. 23.01.2013 – 8 Sa 355/12, str.)
- Keine Pflicht zum Bestehen der Prüfung

Sonderfall: Berufspflichten
→ z.B. Betriebsärzte, Sicherheitsfachkräfte, (Syndikus-)Anwälte
→ grds. personenbezogene Pflicht des AN
→ Konkretes Beschäftigungsverhältnis entscheidend für AG-Pflichten



WEITERBILDUNGSPFLICHTEN DER ARBEITNEHMER – ARBEITSZEIT UND VERGÜTUNG
Anordnung von Weiterbildung nach § 611a BGB iVm § 106 GewO

WEITERBILDUNG WIRD ZUM TEIL DER HAUPTLEISTUNGSPFLICHT DES AN

Weiterbildungszeit = Arbeitszeit
ArbZG beachten

Weiterbildungszeit = Vergütungspflichtig
Zeitgutschrift oder (Überstunden-)Vergütung
„Problem“: Eigeninitiierte Weiterbildung

Vertraglich vereinbarte Weiterbildung

Verpflichtung des AN zur Weiterbildung



ggf. Angemessenheitskontrolle bzgl.
dieser vertraglichen Pflicht (str.)

Reine Finanzierungsvereinbarung



→ weitestgehende Freiheit, keine
arbeitsvertragliche Pflicht (str.)

WEITERBILDUNGSPFLICHTEN DER ARBEITNEHMER –
KONSEQUENZEN UNZUREICHENDEN WEITERBILDUNGSWILLENS

ANORDNUNG

- Teilnahmeverweigerung = Pflichtverletzung
→ allg. arbeitsrechtliche Konsequenzen
- Nicht-Bestehen einer Prüfung/Fehlender Erfolg
→ grds. Keine Erfolgs-, sondern nur
„Bemühens-“pflicht (Arbeitsvertrag ≠ Werkvertrag)
- Im Extremfall: Personenbedingte oder
betriebsbedingte Kündigung

FREIWILLIGES ANGEBOT

- Teilnahmeverweigerung ≠ Pflichtverletzung
→ keine unmittelbaren Konsequenzen
- Ausschluss von Prämien/Leistungsanreizen
→ möglich, Gleichbehandlung und MBR beachten
- Kein Berufen auf § 1 Abs. 2 S. 3 KSchG (?)
→ Treuwidrigkeit
- Fehlende Vergleichbarkeit mit fortgebildeten AN (?)
→ Leistungsträger, § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG

WEITERBILDUNGSVEREINBARUNGEN – RÜCKZAHLUNGSKLAUSELN

GENERELL ZULÄSSIG, WENN WEITERBILDUNG FÜR AN EINEN GELDWERTEN VORTEIL BIETET
AGB-KONTROLLE → DETAILIERTE VORGABEN DER RECHTSPRECHUNG ZUR AUSGESTALTUNG, INSB.

Keinen übermäßig lange Bindung des AN im Verhältnis zum erzielten Vorteil

Lehrgangsdauer	Bindungsdauer
Bis zu einem Monat	Bis sechs Monate
Bis zu zwei Monaten	Bis zu 1 Jahre
Bis zu 4 Monate	Bis zu 2 Jahren
6 Monate bis 1 Jahr	Bis zu 3 Jahren
Über 2 Jahre	Bis zu 5 Jahren

IM REGELFALL

Ende der Bindungsdauer muss der AN „selbst in der Hand haben“

(BAG 01.03.2022 – 9 AZR 260/21: Eigenkündigungen wegen unverschuldeter dauerhafter Leistungsunfähigkeit müssen ausgenommen werden)

VEREINBARUNGEN MIT UNBEDINGTER RÜCKZAHLUNGSPFLICHT STELLEN KEINE PRINZIPIELL UNANGEMESSENE BEHANDLUNG DAR (BAG 25.01.2022 – 9 AZR 144/21)

+ **KOLLEKTIVRECHT**

ALLGEMEINE MITBESTIMMUNGSRECHTE

- § 80 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG Förderung und Sicherung der Beschäftigung im Betrieb
- § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG Beantragung von Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen
- § 80 Abs. 1 Nr. 6, 7 BetrVG Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und der Integration ausländischer Arbeitnehmer
- § 87 Abs. 1 Nr. 2, 6, 10 BetrVG Beteiligungsrechte bei Weiterbildungsangeboten, Anreizsystemen usw. – abhängig von der Ausgestaltung
- § 111, 112 BetrVG Mitbestimmung bei Betriebsänderungen
Stichwort: Qualifizierungssozialplan
z.B. Änderung der Betriebsorganisation oder Betriebsanlagen
(§ 111 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG)
Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden
(§ 111 Abs. 3 Nr. 5 BetrVG)

+ **BESONDERE MITBESTIMMUNGSRECHTE**
„Schwache“ Mitbestimmungsrechte

- § 92a BetrVG
Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung
Erfasst ausdrücklich auch die Qualifizierung von AN
- § 96 Abs. 1 S. 2 Alt. 1 BetrVG
Anspruch auf Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs
- § 96 Abs. 1 S. 2 Alt. 2 BetrVG
Beratung sämtlicher die Berufsbildung der AN
betreffenden Fragen
- § 96 Abs. 1 S. 3 BetrVG
Vorschlagsrecht bezogen auf § 96 Abs. 1 S. 2 Alt. 2. BetrVG
- § 97 Abs. 1 BetrVG
Beratungsanspruch bzgl. Errichtung und Ausstattung
betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, Einführung
betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und Teilnahme an
außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen

§ 96 Abs. 1a: Vermittlung
durch die Einigungsstelle

→ AG MUSS UNTERBREITETE VORSCHLÄGE ERNSTHAFT ERÖRTERN BZW. SICH MIT DEM ERNSTEN
WILLEN ZUR EINIGUNG HIERMIT AUSEINANDERSETZEN

+ **BESONDERE MITBESTIMMUNGSRECHTE**
„Starke“ Mitbestimmungsrechte

§ 98 Abs. 4 Entschleissungs-
befugnis der Einigungsstelle

→ § 98 Abs. 1 BetrVG

Durchführung von betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen
Betrifft das „Wie“, nicht das „Ob“

→ § 98 Abs. 3 BetrVG

Mitbestimmung bzgl. Teilnehmern von Maßnahmen
Entscheidung über das „Ob“ von Maßnahmen bleibt mb-frei

→ § 97 Abs. 2 BetrVG

Initiativrecht zur Sicherung der Beschäftigung im
Zusammenhang mit Veränderungsprozessen
→ Veränderungen, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der
betroffenen AN ändert und ihre beruflichen Kenntnisse/
Fähigkeiten zur Aufgabenerfüllung nicht mehr ausreichen



Vergütungsansprüche der AN bei
Durchführung außerhalb der Arbeitszeit
→ Risikosphäre des AG oder des AN?

Unterlassungsanspruch bzgl. Ausspruch von
Kündigungen bei Verstoß gegen § 97 Abs. 2
BetrVG?

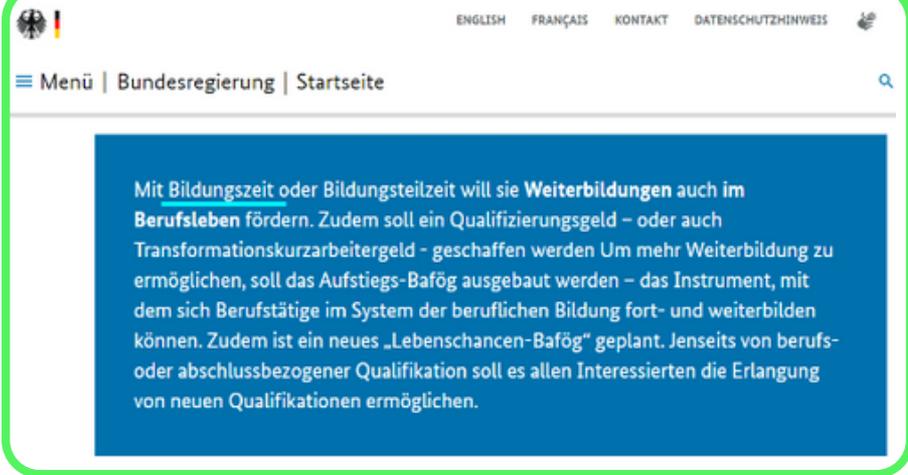


Hubertus Heil ✓
@hubertus_heil

Wir machen Deutschland zur Weiterbildungsrepublik: Qualifizierungsgeld als Kurzarbeitsinstrument für die Transformation. Bildungszeiten für Beschäftigte. Mehr Weiterbildungsverbände. Neues Aufstiegs-Bafög und Lernschancen-Bafög. #MehrFortschrittwagen @spdde @Die_Gruenen @fdp

4:36 nachm. · 24. Nov. 2021 · Twitter for iPhone

- (noch) Keine Details bekannt
- Laut Koalitionsvertrag sollen BVen Voraussetzung sein → was ist mit BR-losen Betrieben?
- DGB fordert „zwischen den Betriebsparteien vereinbarte Qualifizierungspläne“



- Soll 2023 kommen, nach österreichischem Vorbild
- Auszeit von bis zu 1 Jahr (2 Jahre bei Teilzeit)
- Weiterbildung in erkennbarem Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit
- Voraussetzung:
 - „ein paar Jahre“ sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
 - Vereinbarung zwischen AG und AN → Kein Anspruch

VERANTWORTLICH FÜR DIE INHALTE

DR. KATHRIN SCHULZE ZUMKLEY

Partnerin bei T/S/C – Fachanwälte für Arbeitsrecht,
Carl-Bertelsmann-Straße 4, 33332 Gütersloh

T / S / C

Disclaimer - Haftungsausschluss

Alle Informationen in diesem Vortrag sind nach bestem Wissen und Gewissen zusammengestellt. Die Autorin weist jedoch darauf hin, dass sie keine Haftung für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit übernimmt. Insbesondere ersetzt dieser Vortrag keine rechtliche Beratung im Einzelfall.

*"Train people well enough so they can leave,
treat them well enough so they don't want to"*

Sir Richard Branson

Assistenz Frau Weltken:
Tel: +49 5241 903320
weltken@t-s-c.eu

