

## + 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 Entschreibungs-  
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?

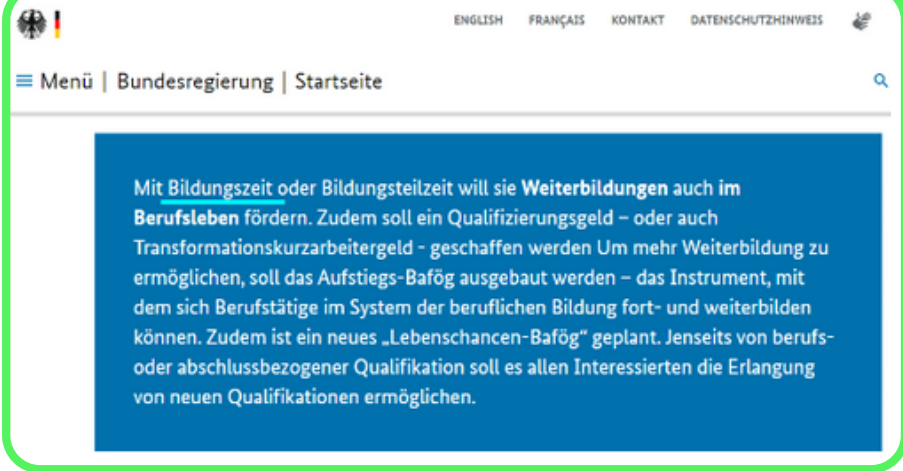


Hubertus Heil ✓  
@hubertus\_heil

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

