

Arpaci, Arnold; Tolke, Christoph

Working Paper

Qualifizieren für die Transformation: Wie neue sozialrechtliche Weiterbildungsinstrumente durch Betriebs- und Tarifparteien genutzt werden können

Working Paper Forschungsförderung, No. 396

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Arpaci, Arnold; Tolke, Christoph (2026) : Qualifizieren für die Transformation: Wie neue sozialrechtliche Weiterbildungsinstrumente durch Betriebs- und Tarifparteien genutzt werden können, Working Paper Forschungsförderung, No. 396, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/337478>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 396, Februar 2026

Qualifizieren für die Transformation

Wie neue sozialrechtliche Weiterbildungsinstrumente durch Betriebs- und Tarifparteien genutzt werden können

Arnold Arpaci und Christoph Tolke

Auf einen Blick

Die Transformation der Wirtschaft durch Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischen Wandel erfordert neue Qualifikationen der Beschäftigten. Dieses Working Paper analysiert die neuen sozialrechtlichen Förderinstrumente nach § 82 und § 82a SGB III und zeigt, wie Betriebs- und Tarifparteien sie sinnvoll einsetzen können. Es beantwortet weitere Fragen der Weiterbildung, die sich in dem Zusammenhang stellen: Wie können Betriebsräte und Tarifpartner die Weiterbildung strategisch verankern? Und welche rechtlichen Gestaltungsspielräume gibt es? Durch praxisnahe Entscheidungshilfen und Fallbeispiele bietet dieses Working Paper Orientierung für Unternehmen, Gewerkschaften und Betriebsräte, um Qualifizierung als Schlüssel zur erfolgreichen Transformation zu nutzen.

© 2026 by Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Qualifizieren für die Transformation“ von Arnold Arpaci und Christoph Tolke ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.
(Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (z. B. mit Quellenangabe gekennzeichnete Schaubilder, Abbildungen, Fotos und Textauszüge) erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

ISSN 2509-2359

Inhalt

Zusammenfassung.....	4
I. Einleitung	5
II. Sozialrechtliche Förderung nach § 82 und § 82a SGB III	8
1. § 82 SGB III	8
2. § 82a SGB III Qualifizierungsgeld.....	23
3. Entscheidungshilfe zwischen § 82 und § 82a	31
4. Zusammenfassung	33
III. Betriebsverfassungsrecht.....	35
1. Mitbestimmungsrechte und Mitwirkungsrechte	35
2. Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte.....	62
3. Fazit Betriebsverfassungsrecht	81
IV. Tarif- und Koalitionsrecht.....	84
1. Sozialrechtliche Verknüpfung je nach Situation der Vereinbarung	84
2. Rechtlicher Rahmen	86
3. Mögliche Regelungsgegenstände des Tarifvertrages	88
4. Fazit: Tarif- und Koalitionsrecht.....	105
V. Fazit.....	107
Literatur	111

Zusammenfassung

Dieser Beitrag zeigt die rechtlichen Möglichkeiten der Betriebs- und Tarifparteien, die Qualifizierung der Beschäftigten für die Transformation voranzubringen. Im Fokus steht dabei die kollektive Nutzung der reformierten Weiterbildungsförderung nach § 82 und des neuen Qualifizierungsgelds nach § 82a SGB III.

Beide Instrumente fördern umfangreiche Weiterbildungsmaßnahmen ab 120 Stunden. Die Förderung nach § 82 SGB III erweist sich besonders für kleinere, nicht konzernangehörige Unternehmen als attraktiv: So können Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten eine Förderquote von bis zu 90 Prozent erreichen. Das Qualifizierungsgeld nach § 82a SGB III ist dagegen für große Unternehmen interessanter, insbesondere bei spezifischem Weiterbildungsbedarf, für den es noch keine zertifizierten Maßnahmen gibt. Ein Beispiel: Ein Automobilzulieferer kann seine Beschäftigten gezielt für neue Technologien der E-Mobilität qualifizieren, auch wenn dafür noch keine standardisierten Lehrgänge existieren.

Die Analyse der betriebsverfassungsrechtlichen Handlungsmöglichkeiten zeigt: Die erzwingbaren Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beschränken sich weitgehend auf das „Wie“ der betrieblichen Weiterbildung. Durch freiwillige Betriebsvereinbarungen können jedoch weitergehende Regelungen getroffen werden – von der systematischen Bedarfsermittlung bis zur Kostenverteilung. Die beschriebenen sozialrechtlichen Förderinstrumente setzen hier gezielt Anreize: Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung wird bei der Förderung nach § 82 SGB III mit einem Bonus von fünf Prozentpunkten honoriert, beim Qualifizierungsgeld ist er sogar zwingende Voraussetzung.

Die Tarifparteien verfügen über einen weiten Gestaltungsspielraum. Sie können nicht nur individuelle Ansprüche auf Weiterbildung und deren Finanzierung vereinbaren, sondern auch eine systematische Weiterbildungsplanung regeln und auch institutionelle Strukturen wie paritätische Weiterbildungskommissionen schaffen. Die Regelungen können dabei, bis auf wenige Randbereiche, auch zum Gegenstand von Arbeitskämpfen gemacht werden.

Für die Zukunft zeigt sich weiterer Handlungsbedarf: Die Verzahnung zwischen Arbeitsrecht und der sozialrechtlichen Förderung könnte noch verbessert werden. Auch bedarf es einer Stärkung der Tarifbindung, damit die neuen Instrumente flächendeckend wirken können. Forschungsbedarf besteht insbesondere zur Frage, wie die Akzeptanz von Weiterbildungsmaßnahmen in der Belegschaft erhöht werden kann und welche tariflichen und betrieblichen Regelungsmodelle sich in der Praxis besonders bewähren.

I. Einleitung

Dieses Working Paper soll Betriebsräten, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (AG)¹ und Aktiven in der Tarifpolitik als Handreichung dienen, wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (AN) präventiv für die Transformation qualifiziert werden können. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Nutzbarmachung der kürzlich reformierten sozialrechtlichen Weiterbildungsförderung Beschäftigter (§ 82 SGB III) und dem neuen Qualifizierungsgeld (§§ 82a bis c SGB III).

Die deutsche Wirtschaft steht vor umfassenden Transformationen. Insbesondere Digitalisierung, Dekarbonisierung und der demographische Wandel erzeugen einen starken Handlungsdruck, der auch eine dynamische Qualifizierung der Beschäftigten für die neuen Herausforderungen erforderlich macht.

Dass im Zuge der verschiedenen Transformationsprozesse ein enormer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung besteht, ist mittlerweile eine Binse. Studien zeigen, dass Unternehmen, die in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren, erfolgreicher sind und eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit aufweisen.² Gleichwohl bleiben die Weiterbildungsaktivitäten (trotz steigender Tendenz) hinter den Erwartungen zurück.³ Auch im Koalitionsvertrag für die 21. Legislaturperiode des Bundestages spielen Weiterbildungsfragen weiterhin eine bedeutende Rolle.⁴

Dem Defizit an Weiterbildung begegnete der Gesetzgeber bisher zwar mit einer Reihe von sozialrechtlichen Förderinstrumenten. Eine Schlüsselrolle bei der effektiven Nutzung dieser Förderinstrumente kommt aber dem kollektiven Arbeitsrecht zu.

So korrespondieren die sozialrechtlichen Instrumente regelmäßig nicht mit einem individuellen arbeitsrechtlichen Anspruch der Arbeitsvertragsparteien. Die Betriebs- und Tarifparteien können die arbeits- und sozialrechtliche Rechtslage synchronisieren, in dem sie z. B. durch Betriebsvereinbarungen (BV) oder Tarifverträge (TV) entsprechende Ansprüche schaffen und die Ausgestaltung regeln.

Auch die Bedarfsplanung können die Betriebs- und Tarifparteien gemeinsam angehen. Im Übrigen kann die kollektivvertragliche Ebene

1 Arbeitgebende werden mit „AG“ und Arbeitnehmende mit „AN“ (im Singular und Plural) abgekürzt. Gemeint sind alle Geschlechter.

2 Vgl. Madgavkar et al. 2023.

3 Vgl. Teilnahmequote in Deutschland mit acht Prozent unter dem EU-Durchschnitt nach Statistisches Bundesamt, Zahl der Woche Nr. 42 vom 17. Oktober 2023; vgl. auch BMBF, Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020.

4 CDU/CSU/SPD Koalitionsvertrag 2025, insb. S. 17 u. 71 ff.

Transparenz und Planbarkeit schaffen und regelmäßig auftretende Folgefragen klären.

Wenn hier von „präventiver“ Qualifizierung für die Transformation gesprochen wird, ist damit die Absicht gemeint, die AN im bestehenden Arbeitsverhältnis weiterzubilden, noch bevor das Unternehmen in eine finanzielle Schieflage gerät und der Arbeitsplatz unmittelbar gefährdet ist. Das Erreichen dieses Ziels kann auch Schlüssel für die politische Akzeptanz der Transformationsbemühungen sein.

Dies geht jedoch mit zahlreichen – auch rechtlichen – Herausforderungen einher. Gerade auch die Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 SGB III und das Qualifizierungsgeld machen es erforderlich, die Schnittstelle zwischen kollektivem Arbeitsrecht und Sozialrecht genauer in den Blick zu nehmen.

Beide Regelungen waren Teil des Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung⁵ und sind zum 1. April 2024 in Kraft getreten und somit für Rechtsprechung, Literatur und Praxis in ihrer jetzigen Form noch nicht umfassend erschlossen. Der Gesetzgeber hat sie so ausgestaltet, dass auch ein Anreiz für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen geschaffen wird.⁶ Dies soll hier zum Anlass genommen werden, die rechtlichen Handlungsmöglichkeiten der Betriebs- und Tarifparteien im Themenfeld der Weiterbildung für die Transformation zu beleuchten.

So soll insbesondere aufgezeigt werden, welche Maßnahmen durch die neuen Instrumente gefördert werden können, welche Anforderungen die kollektivrechtlichen Vereinbarungen erfüllen müssen und wie sich die Förderinstrumente zum bestehenden Betriebsverfassungs- und Tarifrecht verhalten.

Dazu werden die betriebsverfassungsrechtlichen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte bei Weiterbildungsfragen dargestellt und weitere Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt. Sowohl für Betriebsvereinbarungen als auch für Tarifverträge werden Anregungen geliefert, welche Regelungsgegenstände zur Förderung der Qualifizierung im Unternehmen vereinbart werden können und welche rechtlichen Grenzen zu beachten sind.

Neben den §§ 82 und 82a SGB III hält das Sozialrecht noch weitere Instrumente vor, die hier nicht behandelt werden, die für die Betriebs- und Tarifparteien anlassbezogen jedoch relevant sein können.

Diese betreffen die Situation, wenn das Unternehmen bereits in eine wirtschaftliche Schieflage geraten ist und/oder Entlassungen bevorstehen. Zu nennen sind hier: Die Förderung von Transfermaßnahmen nach

5 BGBl. 2023 I Nr. 191 vom 20.7.2023.

6 Beachte §§ 82 Abs. 4 u. 82a Abs. 2 S. 1 Nr. 3 SGB III.

§ 110 SGB III, die Förderung der beruflichen Weiterbildung bei Transferkurzarbeitergeld nach § 111a Abs. 1 SGB III und die Förderung der beruflichen Weiterbildung zur Abwendung drohender Arbeitslosigkeit gemäß § 81 SGB III. Zudem ist ggf. noch an die Förderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (ugs. auch Aufstiegs- oder Meister-BAföG) zu denken.

II. Sozialrechtliche Förderung nach § 82 und § 82a SGB III

Die Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 SGB III und das Qualifizierungsgeld nach § 82a SGB III sind die bedeutsamsten sozialrechtlichen Förderinstrumente, um die Beschäftigten im laufenden Arbeitsverhältnis präventiv weiterzubilden.⁷ Da der Gesetzgeber mit beiden Instrumenten auch die Betriebs- bzw. Tarifautonomie fördern möchte,⁸ steht hier im Fokus, wie sie genutzt werden können, wenn ein *kollektiver* Weiterbildungsbedarf besteht.

Die folgende Darstellung richtet sich also an Betriebs- und Tarifparteien, die mithilfe sozialrechtlicher Förderung vorausschauend die Beschäftigten fit für die Transformation machen wollen. Im Folgenden werden der reformierte § 82 SGB III (1.) und die neuen §§ 82a ff. SGB III (2.) hinsichtlich ihrer Voraussetzungen und ihres Nutzens vorgestellt. Da beide Instrumente in einem Exklusivitätsverhältnis zueinanderstehen, wird im Anschluss eine Entscheidungshilfe für die Auswahl des passenden Instruments geboten (3.).

1. § 82 SGB III

§ 82 SGB III bietet eine finanzielle Förderung von beruflicher Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses. Sie kann als „Basisförderung“ der Weiterbildung für alle Arbeitgeber und Beschäftigten bezeichnet werden.⁹ Es können dabei sowohl anteilig die Lehrgangskosten übernommen werden als auch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt gezahlt werden.¹⁰

Grundlage der folgenden Erörterung ist die seit April 2024 geltende Fassung der Norm.¹¹ Trotz oder wegen den zahlreichen Reformen¹² der

7 Wenn das Unternehmen bereits in eine Schieflage geraten ist, kann noch Weiterbildungsförderung bei Kurzarbeit gemäß § 106a SGB III (ohne Verlängerung nur noch bis zum 31.7.2024) oder bei Transferkurzarbeitergeld nach § 111a Abs. 1 SGB III in Betracht kommen. Gleiches gilt für die Förderung der beruflichen Weiterbildung zur Abwendung drohender Arbeitslosigkeit gemäß § 81 SGB III.

8 BT-Drs. 138/23, S. 39; BT-Drs. 20/6518, S. 41.

9 So das BMAS o. J., Ihr Weg zur Förderung der beruflichen Weiterbildung.

10 Wie hoch dieser Förderanteil ist, ist von verschiedenen Faktoren, insbesondere der Betriebsgröße abhängig, siehe hierzu unter d).

11 Zu den letzten Änderungen durch das Weiterbildungsgesetz siehe Ruhwedel/Simon 2023, S. 19 ff.

12 Überblick über die Entstehungsgeschichte z. B. bei Janda, in: BeckOGK, SGB III, § 82 Rn. 4 (Stand: 1.2.2024).

Norm erschließt sich ihre Struktur nicht ohne Weiteres. Sie soll daher hier kurz erläutert werden.

§ 82 SGB III regelt zwei Förderleistungen. Die (teilweise) Übernahme von Weiterbildungskosten (Abs. 1 u. 2) und Zuschüsse zum Arbeitsentgelt (Abs. 3). Beide Förderleistungen können kombiniert werden und sind auch hinsichtlich der Voraussetzungen weitestgehend identisch (Abs. 3, S. 4) und werden daher hier zusammen dargestellt. Sie setzen einen Antrag (a)), die Förderfähigkeit der Bildungsmaßnahme (b)) und das Vorliegen der persönlichen Förderfähigkeit der Beschäftigten (c)) voraus. Liegen diese Voraussetzungen vor kann eine Förderung in unterschiedlicher Höhe d) nach dem Ermessen der Agentur für Arbeit (e)) gewährt werden.

Eine Sonderrolle hinsichtlich der Voraussetzungen nimmt die erheblich privilegierte Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses nach § 82 Abs. 3 S. 2 i. V. m. § 82 Abs. 2 SGB III ein (f)).¹³

a) Antragstellung

Die Leistungen nach § 82 SGB III setzen einen Antrag vor Beginn der Weiterbildungsmaßnahme voraus (§ 324 Abs. 1 S. 1 SGB III).¹⁴ Es ist zwischen der Förderung von Weiterbildungskosten (Abs. 1 u. 2) und den Zuschüssen zum Arbeitsentgelt (Abs. 3) zu unterscheiden.

Bei der Förderung der Weiterbildungskosten (gemeint sind Sachkosten, wie Lehrgangskosten, Fahrtkosten etc.)¹⁵ handelt es sich um eine Arbeitnehmerleistung, das heißt grundsätzlich sind die einzelnen AN antrags- und leistungsberechtigt.¹⁶ Bei den Zuschüssen zum Arbeitsentgelt handelt es sich dagegen um eine Arbeitgeberleistung. In diesen Fällen sind folglich die AG Antrags- und Leistungsberechtigt.¹⁷

Um eine möglichst hohe Unterstützung an den durch die Weiterbildungsmaßnahme entstehenden Kosten zu erreichen, besteht regelmäßig ein Interesse, beide Förderungen zu erhalten und somit sowohl hinsichtlich der Sach- als auch der Personalkosten unterstützt zu werden. Dies würde allerdings durch die auseinanderfallende Antragsberechtigung erschwert.

¹³ Siehe hierzu weiter unten unter f).

¹⁴ Zu Vermeidung unbilliger Härten kann die Agentur für Arbeit eine verspätete Antragsstellung zulassen (§ 324 Abs. 1 S. 2 SGB III).

¹⁵ Zu den förderfähigen Weiterbildungskosten im Einzelnen siehe sogleich unter d) aa).

¹⁶ Schmidt, in: Eicher/Schlegel, SGB III, § 82 Rn. 102a (Stand: 25.4.2022).

¹⁷ Janda, in: BeckOGK, SGB III, § 82 Rn. 33 (Stand: 1.2.2024); Jüttner, in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, SGB III, 7. Aufl. 2021, § 82 Rn. 40.

Hier hilft § 82 Abs. 5 S. 1 SGB III.¹⁸ Dieser gestattet auch hinsichtlich der Lehrgangskosten die Beantragung und Leistung direkt durch und an die AG¹⁹. Hierfür ist Voraussetzung, dass der Antrag mehrere AN betrifft, bei denen Vergleichbarkeit²⁰ hinsichtlich Qualifikation, Bildungsziel oder Weiterbildungsbedarf besteht, und diese AN oder die Betriebsvertretung²¹ ihr Einverständnis hierzu erklärt haben.

In der Folge können dann die individuellen und betrieblichen Belange pauschalierend für alle betroffenen AN einheitlich und maßnahmenbezogen berücksichtigt und die Leistung als Gesamtleistung bewilligt werden (§ 82 Abs. 5 S. 2 SGB III).²² Dies soll die Planung und Durchführung der Weiterbildungsmaßnahme effizienter gestalten und sowohl für AN als auch AG das Antragsverfahren vereinfachen.²³

Gemäß §§ 81 Abs. 4 S. 4 Nr. 2, i. V. m. 82 Abs. 6 S. 1 SGB III kann die Agentur für Arbeit in diesem Fall auf die Ausstellung eines Bildungsgut-scheins²⁴ verzichten. Hierdurch kann für die betrieblich vereinbarte Qualifizierungsmaßnahme die Förderung weiter vereinfacht werden. Es entfällt allerdings auch das individuelle Wahlrecht der AN.

b) Voraussetzungen hinsichtlich der Bildungsmaßnahme

Gemäß § 82 SGB III sind Weiterbildungen förderungsfähig, „wenn Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen“ (§ 82 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB III). Es werden nur Maßnahmen gefördert, die mehr als 120 Stunden²⁵ dauern (Nr. 4) und Maßnahme und

18 Vgl. Janda, in: BeckOGK, SGB III, § 82 Rn. 14 (Stand: 1.2.2024).

19 Für die AG ist dann § 82 Abs. 5 S. 3 SGB III zu beachten. Dieser „hat der Agentur für Arbeit die Weiterleitung der Leistungen für Kosten, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie dem Träger der Maßnahme unmittelbar entstehen, spätestens drei Monate nach Ende der Maßnahme nachzuweisen.“

20 Großzügig zu verstehen nach Bieback, SR 4/2021, 136 (143).

21 Dass der BR die Zustimmung der AN ersetzen kann, dient der Vereinfachung und Beschleunigung, vgl. BT-Drs. 19/177040, S. 49.

22 Zu Einzelheiten vgl. Schmidt, in: Eicher/Schlegel, SGB III, § 82 Rn. 102e (Stand: 25.4.2022).

23 So die Motive in BT-Drs. 19/17740, S. 49.

24 Der Bildungsgutschein stellt eine Zusicherung der Förderung dar, überlässt aber den AN die Auswahl einer passenden zugelassenen Maßnahme, siehe hierzu sogleich II.1.d)aa).

25 Diese müssen nicht am Stück absolviert werden. Die Stunden können, soweit es sich um fachtheoretischen oder fachpraktischen Unterricht handelt, als Unterrichtseinheiten von 45 Minuten behandelt werden, so Fachliche Weisung der BA, BA-Zentrale, FGL 11 (Stand: 1.1.2025), zu § 82, Nr. 3 Abs. 7.

Träger der Maßnahme für die Förderung müssen nach §§ 176 ff. SGB III zugelassen sein (Nr. 5).

Die Kosten „kleinerer“ Anpassungsqualifizierungen sind damit nach dem Wortlaut der Norm von der Förderung ausgeschlossen. Diese sollen AG nach dem Willen des Gesetzgebers weiterhin selbst tragen.²⁶ Ebenso ist die Förderung von Maßnahmen ausgeschlossen, zu deren Durchführung AG ohnehin aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen verpflichtet sind, z. B. nach § 2 Abs. 3 ASiG (§ 82 Abs. 1 S. 2 SGB III).

Eine Förderung nach § 82 scheidet gemäß § 22 Abs. 1a S. 1 SGB III auch insoweit aus, als es auf ein nach § 2 Abs. 1 des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) förderfähiges Fortbildungsziel vorbereitet, z. B. die Fortbildung zum Bachelor oder Master Professional nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 AFBG i. V. m. § 53a BBiG. Insofern verdrängen die speziellen Regeln des AFBG die Fördermöglichkeit nach § 82.²⁷

Hiervon gibt es eine befristete Ausnahme: So dürfen AN gefördert werden, die vor dem 1. April 2028 eine Maßnahme beginnen, die auf einen Fortbildungsabschluss zu öffentlich-rechtlich geregelten Prüfungen auf Grundlage des § 53b des Berufsbildungsgesetzes oder des § 42b der Handwerksordnung (erste Fortbildungsstufe der höherqualifizierenden Berufsbildung – Geprüfte/r Berufsspezialist/in) vorbereitet.

Die Voraussetzung des § 82 Abs. 1 Nr. 5 SGB III, dass nur zuvor nach § 179 SGB III zugelassene Maßnahmen von zugelassenen Trägern gefördert werden können, dient der Qualitätssicherung²⁸ kann aber besonders innovative oder sehr spezifische Weiterbildungsmaßnahmen behindern.²⁹ In diesen Fällen kann aber Qualifizierungsgeld nach § 82a SGB III beantragt werden, denn für dieses ist eine solche Maßnahmenzulassung nicht erforderlich.³⁰

²⁶ Vgl. BT-Drs. 20/7116, S. 6.

²⁷ So Fachliche Weisung der BA, BA-Zentrale, FGL 11 (Stand: 1.1.2025), zu § 82, Nr. 1 Abs. 4.

²⁸ Vgl. schon BT-Drs. 17/6277, S. 105.

²⁹ Sowohl Betriebe wie auch Arbeitgeberservice bemängelten oft die mangelnde Passung der Weiterbildungsangebote, Biermeier et al., IAB-Forschungsbericht 13/2023, S. 41; die Einzelfallzulassung durch die AA nach § 177 Abs. 5 SGB III unterliegt hohen Hürden, vgl. Fachliche Weisung der BA, BA-Zentrale, FGL 11 (Stand: 1.1.2025), zu § 177 Abs. 5 Nr. 1.

³⁰ Siehe hierzu unten unter 2.

c) Voraussetzungen hinsichtlich der weiterzubildenden Arbeitnehmenden

Mit wenigen Ausnahmen für Personen, die gerade erst eine Qualifizierung abgeschlossen haben, sind sämtliche AN förderfähig, die sich gegenwärtig in einem bestehenden Arbeitsverhältnis befinden. Maßgeblich ist der arbeitsrechtliche Arbeitnehmerbegriff nach § 611a BGB.³¹ Es ist unerheblich, ob die AN für die Weiterbildungsmaßnahme bezahlt oder unbezahlt freigestellt sind.³²

Förderfähig sind sowohl AN mit als auch ohne Berufsschulabschluss.³³ Es ist jedoch in der Regel eine Wartezeit von zwei Jahren seit dem letzten Erwerb eines Berufsabschlusses³⁴ zu beachten. (§ 82 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB III) Durch den Einschub von „in der Regel“ stellt der Gesetzgeber jedoch klar, dass es Ausnahmen geben kann. Dies können insb. Gründe in der Person der AN sein. So erscheint es unmittelbar einleuchtend, dass ein atypischer Fall in diesem Sinne vorliegt, wenn der AN aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr im erlernten Beruf arbeiten kann.³⁵

Ausgeschlossen³⁶ ist die Förderung der Weiterbildung von AN, die in den letzten zwei Jahren vor Antragsstellung an einer bereits nach § 82 SGB III geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben (§ 82 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 SGB III).

Nach § 82 Abs. 8 SGB III ist bis zum 31.7.2024 die Förderung von AN ausgeschlossen, die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine Maßnahme beginnen, da in diesen Fällen die Förderung ausschließlich nach § 106a SGB III erfolgen soll.³⁷

31 Vgl. Janda, in: BeckOGK, SGB III, § 82 Rn. 15 m. w. N. (Stand: 1.4.2024); umstritten ist die Bewertung des bloß faktischen Arbeitsverhältnisses, wenn der Arbeitsvertrag unter Rechtsmängeln leidet, hierzu Jüttner, in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, SGB III, 7. Aufl. 2021, § 82 Rn. 8 m. w. N.

32 Dies ergibt sich aus einem Umkehrschluss zu einer älteren Fassung der Norm. Die bis 31.12.2018 geltende Fassung der Norm sah ausdrücklich vor, dass während der Maßnahme weiterhin ein Anspruch auf Arbeitsentgelt bestehen müsse. Dieses Erfordernis wurde gestrichen. Vgl. auch Jüttner, in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, SGB III, 7. Aufl. 2021, § 82 Rn. 7.

33 Auch wenn beim flüchtigen Lesen der gegenteilige Eindruck entstehen kann, ergibt sich dies zwingend aus der Systematik (insb. aus § 82 Abs. 3 S. 2) und aus der Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/4948, 26; vgl. auch Janda, in: BeckOGK, SGB III, § 82 Rn. 18 (Stand: 1.2.2024).

34 Als solche zählen hier nur jene, für die nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist.

35 Schmidt, in: Eicher/Schlegel, SGB III, § 82 Rn. 46 (Stand: 25.4.2022).

36 Dies bezieht sich nicht auf die Weiterbildung zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses gem. § 82 Abs. 3 S. 2 i. V. m. § 81 Abs. 2 SGB III.

37 Insofern ist der ebenfalls auf dieses Datum befristete § 106a SGB III zu beachten.

d) Art und Umfang der Förderung und Förderungsumfang

aa) Weiterbildungskosten

Der Inhalt der nach § 82 Abs. 1 SGB III übernahmefähigen Weiterbildungskosten ergibt sich aus § 83 ff. SGB III. Zu den Weiterbildungskosten zählen

- Lehrgangskosten und Kosten für die Eignungsfeststellung (§ 83 Abs. 1 Nr. 1 und § 84),
- Fahrtkosten (§ 83 Abs. 1 Nr. 2, u. § 85),
- Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung (§ 83 Abs. 1 Nr. 3 u. § 86),
- und die Kosten für die Betreuung von Kindern. (§ 83 Abs. 1 Nr. 4 u. § 87).
- Außerdem besteht nach § 82 Abs. 9 SGB III ein Anspruch auf Übernahme behinderungsbedingter Mehraufwendungen.

Nach § 82 Abs. 6 S. 1 i. V. m. § 81 Abs. 4 S. 1 SGB III ist den AN das Vorliegen der Fördervoraussetzungen zu bescheinigen, das heißt ein sogenannter Bildungsgutschein auszustellen. Mit dem Bildungsgutschein können AN ohne weitere Einschaltung der Agentur für Arbeit eine zugelassene Maßnahme bei einem zugelassenen Träger frei auswählen und besuchen. Sie sind nicht verpflichtet, die kostengünstigste Maßnahme zu wählen. AN können dadurch frei unter den zugelassenen Trägern und Maßnahmen wählen.³⁸

Gemäß § 83 Abs. 2 S. 1 SGB III kann die Agentur für Arbeit sodann die Kosten, die unmittelbar bei dem Träger der Maßnahme entstehen, direkt mit ihm abrechnen.³⁹ Nach § 82 Abs. 6 S. 1 i. V. m. § 81 Abs. 4 S. 2 SGB III kann der Bildungsgutschein zeitlich befristet sowie regional und auf bestimmte Bildungsziele beschränkt werden. Nach § 82 Abs. 6 S. 2 SGB III ist zudem eine Beschränkung in Förderhöhe und -umfang möglich.

Die Agentur für Arbeit kann unter den Voraussetzungen des § 81 Abs. 4 S. 4 SGB III auch auf das Bildungsgutscheinverfahren verzichten (s. o. II.1.a)). Dies ist möglich bei Zustimmung der Beteiligten (S. 4 Nr. 1) und im Gesamtleistungsverfahren⁴⁰ nach § 82 Abs. 5 S. 1 SGB III (S. 4 Nr. 2).

³⁸ Janda, in: BeckOGK, SGB III, § 82 Rn. 47 (Stand: 1.2.2024).

³⁹ Dies betrifft im Wesentlichen die Lehrgangskosten, nicht aber die Fahrtkosten und Kinderbetreuungskosten, diese entstehen in der Regel bei den Teilnehmenden, vgl. Janda, in: BeckOGK, SGB III, § 83 Rn. 25 (Stand: 1.2.2024).

⁴⁰ Siehe hierzu schon oben II.1.a).

bb) Arbeitgeberanteil an Weiterbildungskosten

Gemäß § 82 Abs. 2 S. 1 SGB III sollen sich AG in „angemessenem Umfang“ an den Weiterbildungskosten beteiligen. Satz 2 des Absatzes definiert diese Angemessenheit und differenziert dafür nach der Betriebsgröße.⁴¹ Je größer der Betrieb ist, desto größer muss auch die Beteiligung an den Weiterbildungskosten ausfallen.

Angemessen ist demnach eine AG-Beteiligung in Höhe von 50 Prozent bei Betrieben⁴², die mehr 50 und weniger als 500 Beschäftigte haben. (§ 82 Abs. 2 S. 2 Nr. 1) Bei Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten ist ein Anteil von 75 Prozent angemessen. (§ 82 Abs. 2 S. 2 Nr. 2).

Von der Voraussetzung der AG-Beteiligung sehen die Sätze 3 und 4 Ausnahmen vor. So soll in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten von einer Kostenbeteiligung des AG abgesehen werden. (§ 82 Abs. 2 S. 3 SGB III). Insoweit besteht für die Agentur für Arbeit ein gebundenes Ermessen („soll“), sodass sie nur in atypischen Fällen eine Kostenbeteiligung der AG verlangen kann.⁴³

Gleiches gilt nach S. 4 für besondere AN-Gruppen bei Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten. So soll bei diesen Betrieben von einer Kostenbeteiligung der AG abgesehen werden, wenn die Weiterbildung AN betrifft, die bei Beginn der Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme das 45. Lebensjahr vollendet haben (S. 4 Nr. 1) oder die schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX sind (S. 4 Nr. 2).

Für die Berechnung des AG-Anteils ist also zunächst die „Betriebsgröße“ zu bestimmen. Es gilt dabei nicht der betriebsverfassungsrechtliche Betriebsbegriff. Nach § 82 Abs. 6 S. 3 Nr. 2 SGB III ist im Rahmen der Bestimmung der Betriebsgröße die Zahl der Beschäftigten des Unternehmens und, falls das Unternehmen einem Konzern angehört, die Zahl der Beschäftigten des Konzerns maßgeblich.⁴⁴

Nach § 82 Abs. 6 S. 3 Nr. 1 SGB III sind bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten Teilzeitbeschäftigte abhängig von ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (anteilig) zu berücksichtigen. So sind Teilzeitbeschäftigte mit einer Arbeitszeit von

- nicht mehr als zehn Stunden mit 0,25 und
- nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und
- nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu zählen.

41 Da kleinere und mittlere Betriebe weniger weiterbilden als große Betriebe, sollen KMU besonders gefördert werden. Siehe zu den Daten BiBB, Datenreport 2020; vgl. auch Janda, in: BeckOGK, SGB III, § 82 Rn. 35 (Stand: 1.2.2024).

42 Das Gesetz spricht an dieser Stelle von „Betrieben“. Letztlich ist aber nicht nur der örtliche Betrieb (wie man ihn im BetrVG kennt) maßgeblich, sondern der ganze Konzern. Dazu sogleich.

43 Janda, in: BeckOGK, SGB III, § 82 Rn. 30 (Stand: 1.2.2024).

44 In der Gesetzesbegründung ist insofern von einer „Klarstellung“ die Rede: BT-Drs. 19/17740, S. 41.

Nach Ansicht der BA sind Auszubildende, Praktikanten und geringfügig Beschäftigte dagegen gar nicht einzurechnen.⁴⁵ Dies ergibt sich jedoch weder aus dem Wortlaut noch aus den Gesetzesbegründung.⁴⁶ Eine dennoch der entsprechenden fachlichen Weisung der BA folgende Verwaltungspraxis wirkt sich für die antragsstellenden AN oder AG nur zum Vorteil aus. Langfristig sollte darauf jedoch nicht vertraut werden.

cc) Zuschuss zum Arbeitsentgelt

Der Zuschuss zum Arbeitsentgelt nach § 82 Abs. 3 SGB III berechnet sich wie folgt:

Zunächst werden für die Arbeitszeit, in der die AN an der Weiterbildung teilnehmen und deshalb nicht ihre Arbeitsleistung erbringen können, die Lohnkosten einschließlich des darauf entfallenden pauschalen Arbeitgeberanteils errechnet (§ 82 Abs. 3 S. 2 u 3. SGB III).

Die Bundesagentur für Arbeit sieht dabei das Arbeitsentgelt nur so weit als berücksichtigungsfähig an, wie es das tarifliche Entgelt bzw., wenn keine tarifvertragliche Regelung gibt, das für vergleichbare Tätigkeiten ortsübliche Arbeitsentgelt nicht übersteigt.⁴⁷ Dies beugt dem Missbrauch vor. Denkbar wäre anderenfalls, dass das Arbeitsentgelt kurz vor Beginn der Qualifizierungsmaßnahme erhöht und anschließend wieder gesenkt wird, wodurch die Förderhöhe faktisch durch die AG gesteuert werden könnte.

Das so ermittelte Arbeitsentgelt wird grundsätzlich⁴⁸ nur (anteilig) bezuschusst. Die Zuschüsse betragen in Betrieben mit

- weniger als 50 Beschäftigten 75 Prozent,
- mindestens 50 und weniger als 500 Beschäftigten 50 Prozent,
- 3.500 Beschäftigten oder mehr 25 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts.

Ebenso wie bei dem AG-Anteil an den Weiterbildungskosten ist für die Ermittlung der Betriebsgröße § 82 Abs. 6 S. 3 SGB III zu berücksichtigen, sodass es auf die Anzahl der Beschäftigten des Unternehmens, bzw. Konzerns ankommt und Teilzeitbeschäftigte anteilig zu berücksichtigen sind.⁴⁹

45 Fachliche Weisung der BA, BA-Zentrale, FGL 11 (Stand: 1.1.2025), zu § 82, Nr. 7 Abs. 2.

46 Janda, in: BeckOGK, SGB III, § 82 Rn. 48 (Stand: 1.2.2024).

47 Fachliche Weisung der BA, BA-Zentrale, FGL 11 (Stand: 1.1.2025), zu § 82, Nr. 5 Abs. 8.

48 Eine Ausnahme bildet nur Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses, siehe dazu unten f).

49 Zu den Einzelheiten s. o. bb).

Eine Sonderregel hinsichtlich älterer oder schwerbehinderter Beschäftigter, wie bei den Weiterbildungskosten, gibt es beim Zuschuss zum Arbeitsentgelt jedoch nicht.

dd) Bonus für kollektivvertragliche Regelung

Von besonderer Bedeutung ist hier § 82 Abs. 4 SGB III, der einen Förderbonus für kollektivvertragliche Regelungen vorsieht. Die Regelung soll einen Anreiz für die Sozialpartner und Betriebsparteien setzen, die berufliche Weiterbildung der AN in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zu verankern.⁵⁰

Sie ist durch das „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ 2020 eingeführt worden. Zuvor hatte die IG Metall eine solche Regelung gefordert, um das gemeinsame Handeln der Sozialpartner und Betriebsparteien zu stärken und ihre Potenziale bei der Bewältigung des Qualifizierungsbedarfs besser zu nutzen.⁵¹

Bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung⁵² über die berufliche Weiterbildung oder eines Tarifvertrages⁵³, der betriebsbezogen berufliche Weiterbildung vorsieht, verringert sich die erforderliche AG-Beteiligung an den Weiterbildungskosten unabhängig von der Betriebsgröße um fünf Prozentpunkte (§ 82 Abs. 4 S. 1 SGB III).⁵⁴ Bei einer entsprechenden tarifvertraglichen Regelung ist für die Gewährung des Bonus unerheblich, ob die zu fördernden AN Mitglieder in der tarifschließenden Gewerkschaft sind.⁵⁵

Die gleiche Bonusregelung gilt gemäß § 82 Abs. 4 S. 2 SGB III auch für die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt nach Abs. 3. Jedoch ist hier die Erhöhung der Förderung um fünf Prozentpunkte als „Kann-Leistung“ ausgestaltet und steht damit im Ermessen der Agentur für Arbeit.

⁵⁰ BT-Drs. 19/17740, S. 41.

⁵¹ IG Metall, Information zur Sozialpolitik Nr. 46/2018.

⁵² Als Betriebsvereinbarung kommen solche nach §§ 97 Abs. 2 und 111, 112 BetrVG infrage; vgl. Bieback, SR 4/2021, 136 (139).

⁵³ Damit ist bei einem Tarifvertrag die unmittelbare Geltung gemeint, eine arbeitsvertragliche Bezugnahme reicht nicht aus; vgl. auch Bieback, SR 4/2021, 136 (139).

⁵⁴ Zugleich können auch die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt nach § 82 Abs. 3 S. 4 SGB III um fünf Prozent erhöht werden, s. u.

⁵⁵ So auch Jüttner, in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, SGB III, 7. Aufl. 2021, § 82 Rn. 30, wobei sich dies wohl entgegen dessen Darstellung nicht aus § 3 Abs. 2 TVG, sondern unmittelbar aus der sozialrechtlichen Norm ergibt. Mit entsprechender Herangehensweise jedenfalls zuletzt der 4. Senat in BAG, Urt. v. 14.9.2022 – 4 AZR 83/21.

Was der Inhalt einer solchen Kollektivvereinbarung sein muss, ist bisher kaum erörtert worden.⁵⁶ Um ihrem Zweck entsprechend eine Anreizwirkung für Kollektivverhandlungen zu setzen, wird ein gewisser Mindestumfang an Regelungen zu verlangen sein. Ein bloßer Blanko-Scheck oder ein cursorischer Verweis auf die Absicht, die Weiterbildung voranzutreiben, wird nicht ausreichen.

Auf der anderen Seite kann, um eine gewisse Flexibilität zu erhalten, auch keine allzu detaillierte Regelung verlangt werden, insbesondere keine direkte Auswahl der zu qualifizierenden AN. Auch die genaue sozialrechtliche Grundlage, auf der eine Förderung beantragt werden soll, ist kein notwendiger Bestandteil der Vereinbarung.⁵⁷

Eine Vereinbarung, die ein betriebsbezogenes Verfahren zur Bedarfsermittlung vorsieht und eine Regelung zur Freistellung der AN in Weiterbildung enthält, wird demnach ausreichend sein, um den „Bonus“ des § 82 Abs. 4 SGB III auszulösen.

Umfassendere kollektivrechtliche Vereinbarungen auszuhandeln ist gleichwohl natürlich möglich. Ganz im Sinne des Gesetzgebers sollte die Regelung der Einstieg in weitergehende Kollektivverhandlungen sein.

e) Ermessensausübung

Beide Förderleistungen, die Förderung der Weiterbildungskosten nach Abs. 1 und die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt nach Abs. 3, stehen unter der Voraussetzung einer positiven behördlichen Ermessensentscheidung. Dies gilt grundsätzlich jedoch nur hinsichtlich des „ob“ der Förderung.

⁵⁶ Die Fachliche Weisung der BA, BA-Zentrale, FGL 11 (Stand: 1.1.2025), verweist in § 82 Nr. 6 Abs. 2 nur auf das Telos, dass ein Anreiz für die Sozialpartner gesetzt werden soll. Jüttner, in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, SGB III, 7. Aufl. 2021, § 82 Rn. 30 wiederholt den Wortlaut der Norm, dass die Vereinbarung „betriebsbezogene berufliche Weiterbildung“ vorsehen muss; Janda, in: BeckOGK, SGB III, § 83 Rn. 31 (Stand 1.2.2024), verlangt, dass „die Weiterbildung in einem Unternehmen [...] geregelt“ ist.

⁵⁷ Dies ergibt sich auch aus der systematischen Auslegung im Umkehrschluss zu § 82a Abs. 2 S. 1 Nr. 3 c) SGB III.

Hinsichtlich der konkreten Förderhöhe besteht seit der Reform durch das Aus- und Weiterbildungsgesetz dagegen, mit Ausnahme des Arbeitsentgeltzuschusses für den nachträglichen Erwerb des Berufsabschlusses, kein freies⁵⁸ Ermessen mehr^{59, 60}.

Das heißt die Behörde muss regelmäßig nur noch ihr Entschließungsermessen ausüben, die konkrete Förderhöhe ergibt sich sodann mittelbar aus dem Gesetz. Dies gilt auch für die einzelnen Bestandteile der Weiterbildungskosten nach §§ 83–85 SGB III.⁶¹ Lediglich hinsichtlich der Frage, ob die Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung (§ 86 SGB III) und die Kinderbetreuungskosten (§ 87 SGB III) übernommen werden, besteht noch ein behördliches Ermessen.

Wie auch sonst im Verwaltungsrecht besteht zumindest hinsichtlich der pflichtgemäßen Ausübung des Ermessens ein Anspruch (§ 39 Abs. 1 S. 2 SGB I). Maßgebliches Kriterium ist, ob und inwieweit das Ziel, die Beschäftigungschancen der AN zu erhalten oder zu verbessern, durch die Weiterbildungsmaßnahme erreicht werden kann.⁶² Abs. 7 ordnet zudem an, dass die verschiedenen Betriebsgrößen angemessen zu berücksichtigen sind. Kleine und mittlere Unternehmen sollen besonders gefördert werden.⁶³

Mittlerschöpfung ist dagegen für die Bundesagentur für Arbeit kein tauglicher Ablehnungsgrund, wenn ein entsprechender Antrag am Anfang des Haushaltsjahres bewilligt worden wäre.⁶⁴

58 Die Beteiligung der AG an den Weiterbildungskosten ist als Soll-Vorschrift ausgestaltet. Die BA hat insofern ein „gebundenes Ermessen“. Nur in atypischen Fällen kann sie von einer Kostenbeteiligung absehen. I. Ü. gelten die unter II.1.d)bb) beschriebenen Beteiligungsquoten, ohne dass davon in der Höhe abgewichen werden könnte.

59 Diese Regelungen haben zur Folge, dass wer weiterbildet eine deutliche verbesserte finanzielle Planbarkeit hinsichtlich der Höhe der zu erwartenden Förderung hat, als dies bei der alten Rechtslage der Fall war; vgl. zur Änderung Ruhwedel/Simon 2023, S. 22.

60 Vgl. Fachliche Weisung der BA, BA-Zentrale, FGL 11 (Stand: 1.1.2025), zu § 81, Nr. 2 Abs. 2 u. zu § 82 Nr. 8.

61 BSG, Urt. v. 6.4.2011 – B 4 AS 117/10 R, juris Rn. 19; Baar, in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, SGB III, 7. Aufl. 2021, § 84 Rn. 6; Hengelhaupt, in: Hauck/Noftz, SGB III, § 83 Rn. 43 (Stand: April 2021); Reichel, in: jurisPK-SGB III, § 82 Rn. 63 (Stand: 25.7.2023); Schmidt, in: Eicher/Schlegel, SGB III, § 83 Rn. 36 (Stand: 1.5.2015); abweichend insoweit Grünh, in: Gagel, SGB III, § 83 Rn. 28 ff. (Stand: April 2012).

62 Vgl. Binding, in: Hauck/Noftz, SGB III, § 82 Rn. 58 (Stand: April 2023); B. Schmidt, in: SozR, SGB III § 82 Rn. 2 (Stand: 1.3.2024).

63 Vgl. Janda, in: BeckOGK, SGB III, § 82 Rn. 49 (Stand: 1.2.2024).

64 BSG, Urt. v. 25.10.1990 – 7 RAr 14/90.

f) Privilegierte Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses

§ 82 Abs. 3 S. 2 SGB III eröffnet besonders attraktive Förderbedingungen für Qualifizierungen, die dem nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses dienen. Das Instrument ist besonders geeignet, wenn Betriebe geringqualifizierte⁶⁵ Beschäftigte weiterbilden möchten, denn es ermöglicht eine Förderung der entstehenden Kosten zu 100 Prozent.

Diese Förderung nimmt im § 82 SGB III eine Sonderrolle ein, denn die einschränkenden Voraussetzungen des Abs. 1 der Norm müssen nicht vorliegen. Es ergeben sich stattdessen jedoch neue Voraussetzungen durch den Verweis auf § 81 Abs. 2 SGB III.

aa) Voraussetzungen hinsichtlich der Maßnahme

Es sind nur Weiterbildungen förderfähig, die direkt oder schrittweise zu einem Berufsabschluss führen.⁶⁶

Nach § 81 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 i.V.m. Abs. 2 S. 4 SGB III müssen die Maßnahme und der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen sein.⁶⁷ Das heißt auch hier⁶⁸ kann nur aus Bildungsmaßnahmen gewählt werden, die eine Zulassung nach §§ 176 ff. SGB III erhalten haben.⁶⁹

bb) Voraussetzungen hinsichtlich der zu fördernden Arbeitnehmenden

Nach § 81 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 Alt 1 SGB III können AN gefördert werden, die über keinen formalen Berufsabschluss⁷⁰ mit mindestens zweijähriger Ausbildungsdauer verfügen.⁷¹ Ebenso können AN gefördert werden, die zwar einen ausländischen Berufsabschluss haben, dieser in Deutschland aber nicht förmlich anerkannt wurde. Die Weiterbildung kann sich in diesen Fällen auch auf die für die Anerkennung ggf. notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen erstrecken.⁷²

65 Wortwahl entsprechend Fachliche Weisung der BA, BA-Zentrale, FGL 11 (Stand: 1.1.2025), zu § 82, Nr. 2.

66 Vgl. Fachliche Weisung der BA, BA-Zentrale, FGL 11 (Stand: 1.1.2025), zu § 81, Nr. 2 Abs. 2 u. zu § 82 Nr. 5 Abs. 1–3.

67 Vgl. Fachliche Weisung der BA, BA-Zentrale, FGL 11 (Stand: 1.1.2025), zu § 82, Nr. 5 Abs. 2.

68 Vgl. bzgl. der gleichen Voraussetzung in § 82 Abs. 1 S. 1 Nr. 5 SGB III oben II.1.b).

69 Vgl. Janda, in: BeckOGK, SGB III, § 81 Rn. 50f. (Stand: 1.2.2024).

70 Eingehend zum Begriff: Reichel, in: jurisPK-SGB III, § 81 SGB III Rn. 86 (Stand: 27.7.2023).

71 Vgl. Fachliche Weisung der BA, BA-Zentrale, FGL 11 (Stand: 1.1.2025, zu § 81, Nr. 2 Abs. 1.

72 Vgl. Fachliche Weisung der BA, BA-Zentrale, FGL 11 (Stand: 1.1.2025), zu § 82, Nr. 2 Abs. 2.

Nach § 81 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 Alt. 2 SGB III können zudem AN gefördert werden, die zwar einen anerkannten Berufsabschluss besitzen aber „aufgrund einer mehr als vier Jahre ausgeübten Beschäftigung in an- oder ungelernter Tätigkeit eine ihrem Berufsabschluss entsprechende Beschäftigung voraussichtlich nicht mehr ausüben können“. Nach § 81 Abs. 2 S. 3 SGB III stehen „Zeiten der Arbeitslosigkeit, der Kindererziehung und der Pflege pflegebedürftiger Personen mit mindestens Pflegegrad 2“, Zeiten einer solchen Beschäftigung gleich.

Nach § 81 Abs. S. 1 Nr. 2–4 SGB III hat die Agentur für Arbeit noch eine Reihe Prognoseentscheidungen zu treffen. Die zu fördernden AN müssen für den angestrebten Beruf geeignet⁷³ sein (Nr. 2), voraussichtlich erfolgreich an der Maßnahme teilnehmen⁷⁴ (Nr. 3) und mit dem angestrebten Beruf ihre Beschäftigungschancen verbessern⁷⁵ (Nr. 4).

Grundsätzlich ist gemäß § 81 Abs. 2 S. 2 SGB III zudem noch eine „Wartezeit“ von drei Jahren zu beachten. Das Erfordernis, drei Jahre beruflich tätig⁷⁶ gewesen zu sein, soll die Abgrenzung zwischen beruflicher Erstausbildung und der nach dieser Norm nur förderfähigen „Weiterbildung“ ermöglichen.⁷⁷

Das Erfordernis der Wartezeit entfällt gänzlich, wenn eine Berufsausbildung oder eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme aus in der Person⁷⁸ des AN liegenden Gründen nicht möglich oder nicht zumutbar ist oder die Weiterbildung in einem Engpassberuf angestrebt wird. Von einem Engpassberuf kann jedenfalls dann gesprochen werden, wenn die

73 Gemeint ist „insbesondere eine ausreichende körperliche und geistige Leistungsfähigkeit“, BT-Drs. 19/17740, S. 40; Janda, in: BeckOGK, SGB III, § 81 Rn. 93 (Stand: 1.2.2024).

74 Gemeint ist, ob der Berufsabschluss für die AN erreichbar ist, vgl. Janda, in: BeckOGK, SGB III, § 81 Rn. 94 (Stand: 1.2.2024).

75 In den Gesetzesmaterialien heißt es dazu: „Unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktsituation [soll die Weiterbildung] in angemessener Zeit nach Abschluss mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einer Aufnahme oder Fortführung einer Beschäftigung führen.“, BT-Drs. 19/17740, S. 40.

76 „Als berufliche Tätigkeit gilt, ungeachtet der Versicherungspflicht, jede mindestens 15 Wochenstunden umfassende Tätigkeit, sowie Zeiten einer nicht abgeschlossenen Berufsausbildung bzw. eines nicht abgeschlossenen Studiums, des Wehr- und Zivildienstes und der Tätigkeit im eigenen, mindestens zwei Personen umfassenden Haushalt.“, Fachliche Weisung der BA, BA-Zentrale, FGL 11 (Stand: 1.1.2025), zu § 81, Nr. 2 Abs. 3.

77 Janda, in: BeckOGK, SGB III, § 81 Rn. 98 (Stand: 1.2.2024).

78 „In der Person liegende Gründe können z. B. das Alter oder die familiären Rahmenbedingungen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers sein (z. B. Alleinverdienende mit Familie)“, Fachliche Weisung der BA, BA-Zentrale, FGL 11 (Stand: 1.1.2025), zu § 81, Nr. 2 Abs. 4.

Bundesagentur für Arbeit in diesem Beruf einen Fachkräftemangel ermittelt hat.⁷⁹ Die Regelung soll dem spezifischen Fachkräftebedarf und den überdurchschnittlichen Beschäftigungsmöglichkeiten Rechnung tragen.⁸⁰

Nach § 81 Abs. 2 S. 4 i. V. m. Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB III ist die Beratung der AN durch die Agentur für Arbeit vor Beginn der Teilnahme zwingend^{81, 82}.

cc) Art und Umfang der Förderung

Liegen diese Voraussetzungen vor, können die Lohnkosten für die Fortzahlung des Arbeitsentgelts während der Weiterbildung bis zur vollen Höhe bezuschusst werden.

Neben dem Zuschuss des Arbeitsentgelts besteht unter den gleichen Voraussetzungen auch ein Anspruch⁸³ auf Förderung Weiterbildungskosten in voller Höhe nach § 81 Abs. 2 SGB III. Bei dieser Norm ist zwar (wie beim § 82 Abs. 1) der AN anspruchsberechtigter, durch den Verweis in § 81 Abs. 4 S. 4 auf § 82 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 SGB III wird aber ausgedrückt, dass das oben⁸⁴ beschriebene Verfahren der gemeinsamen Antragsstellung durch den AG auch hier gangbar ist.

dd) Ermessensausübung

Der Agentur für Arbeit verbleibt ein Ermessen hinsichtlich des Obs und der Höhe der Förderung.

79 „Informationen zu Engpassberufen sind dem Internetauftritt der Statistik der BA (Arbeitsmarktberichte/Fachkräftebedarf) zu entnehmen.“, Fachliche Weisung der BA, BA-Zentrale, FGL 11 (Stand: 1.1.2025), zu § 81, Nr. 2 Abs. 4.

80 BT-Drs. 19/4948, S. 26; dagegen kritisch zur Berechtigung der Regelung: Schmidt, in: Eicher/Schlegel, SGB III, § 81 Rn. 88e (Stand: 1.11.2021); vgl. auch Janda, in: BeckOGK, SGB III, § 81 Rn. 101 (Stand: 1.2.2024).

81 Es kommt jedoch ein sozialrechtlicher Herstellungsanspruch in Betracht, wenn die Leistung im Übrigen zu bewilligen gewesen wäre, BSG, Urt. v. 27.1.2005 – B 7a/7 AL 20/04 R; dies ablehnend Hassel, in: Brand, SGB III, 9. Aufl. 2021, § 81 Rn. 16.

82 Die rechtzeitige Beratung könnte auch im einstweiligen Rechtsschutz durchgesetzt werden, vgl. BSG, Urt. v. 3.7.2003 – B 7 AL 66/02 R; Hassel, in: Brand, SGB III, 9. Aufl. 2021, § 81 Rn. 16.

83 Im Rahmen der Reform durch das Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung vom 20.5.2020 (BGBl. I 1044.) wurde die Norm von einer Ermessens- in eine Pflichtleistung geändert; Baar, in: Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, SGB III, 7. Aufl. 2021, § 81 Rn. 44.

84 Siehe oben II.1.a).

g) Einordnung/Zusammenfassung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) bezeichnet den § 82 SGB III zu Recht als „Basisförderung“⁸⁵ der Weiterbildung. Sowohl die Weiterbildungskosten (Lehrgangskosten etc.) können gefördert als auch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt gewährt werden. Die Instrumente sind durch die Ermöglichung der gesammelten Antragsstellung durch den AG kollektiv nutzbar. Die Zusammenarbeit mit Betriebsrat/Gewerkschaft wird zudem belohnt.

Die wichtigste Einschränkung ist, dass nur Weiterbildungsmaßnahmen mit einem Mindestumfang von 120 Stunden gefördert werden. Dies verhindert Mitnahmeeffekte, denn kleinere Anpassungsqualifizierungen sollen Sache der AG bleiben.

Sowohl die Förderung der Weiterbildungskosten nach § 82 Abs. 1 SGB III als auch der Zuschuss zum Arbeitsentgelt nach Abs. 3 sind aufgrund der Staffelung nach Unternehmens-/ Konzerngröße für kleinere Unternehmen besonders attraktiv. Für diese stellen die Weiterbildungskosten sonst eine besondere finanzielle Herausforderung dar. Durch die hohen Förderquoten für kleine Unternehmen werden insbesondere teurere und qualitativ hochwertige Maßnahmen u. U. erst erschwinglich.

Hierdurch kann die Weiterbildung in konjunkturell schwachen Phasen mit geringer Auftragslage ermöglicht werden,⁸⁶ da den Unternehmen trotz wirtschaftlich angespannter Situation keine umfangreiche finanzielle Investition abverlangt wird.

Der Problematik der Personal- bzw. Zeitknappheit,⁸⁷ die Weiterbildungsaktivitäten regelmäßig erschwert, kann die Förderung nach § 82 Abs. 1, Abs. 3 nur bedingt entgegenreten. Zumindest können aber die zusätzlichen Mittel zur Finanzierung von Überstunden bzw. Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit der übrigen Beschäftigten herangezogen werden.

Auch für große Unternehmen kann die Förderung attraktiv sein. Allzu speziellen Weiterbildungsbedürfnissen kann aber die Beschränkung auf zertifizierte Maßnahmen entgegenstehen zudem ist die verlangte Eigenbeteiligung größer. Bei größeren Unternehmen sollte daher geprüft werden, ob nicht die Förderung durch das Qualifizierungsgeld nach § 82a SGB III attraktiver ist. Die Förderung nach dieser Norm verlangt keine

⁸⁵ So das BMAS o. J., Ihr Weg zur Förderung der beruflichen Weiterbildung.

⁸⁶ Zur Sinnhaftigkeit antizyklischer Weiterbildungsaktivitäten s. auch: Wotschack et al., WSI-Mitteilungen 10/2011, S. 544 f.

⁸⁷ Wotschack et al., WSI-Mitteilungen 10/2011, S. 542 f.

Maßnahmenzertifizierung und es gibt keine Staffelung der Förderquote nach Unternehmensgröße.⁸⁸

2. § 82a SGB III Qualifizierungsgeld

Das Qualifizierungsgeld nach §§ 82a–c SGB III stellt eine Alternative zur Weiterbildungsförderung nach § 82 SGB III dar. Es wurde durch das Weiterbildungsgesetz neu eingeführt und trat am 1. April 2024 in Kraft.⁸⁹ Es handelt sich bei dem Qualifizierungsgeld um eine an das Kurzarbeitergeld angelehnte Entgeltersatzleistung.⁹⁰

Das Ziel der Norm ist Fachkräfte durch Weiterbildung für die veränderten Anforderungen durch den Strukturwandel zu qualifizieren und damit eine Weiterbeschäftigung im aktuellen Betrieb zu ermöglichen.⁹¹

Die Lehrgangskosten werden durch das Instrument nicht gefördert. Auch eine ergänzende Förderung durch Leistungen nach § 82 SGB III ist gemäß § 82 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 SGB III ausgeschlossen. Die beiden Förderinstrumente stehen also im Exklusivitätsverhältnis zueinander. Dem liegt die Vorstellung zugrunde, dass die betriebliche Weiterbildung vorrangig Verantwortung des Betriebs ist.⁹² Außerdem wird der Umstand, dass der Betrieb die Kosten der Weiterbildungskosten selbst trägt, als Rechtfertigung für den Verzicht der Maßnahmenzertifizierung angeführt.⁹³ Man muss sich also bei der Beantragung entscheiden, auf welche Rechtsgrundlage man sich stützen möchte.

Im Folgenden wird zunächst das neue Qualifizierungsgeld vorgestellt und im Anschluss eine Entscheidungshilfe geboten.

a) Antragstellung

Die Leistung setzt einen Antrag voraus. Der AG muss das Qualifizierungsgeld schriftlich beantragen und dabei die Zustimmung der betroffenen AN beilegen (§ 323 Abs. 3 S. 1 u. 2 SGB III). Dabei ist die isolierte Feststellung der betrieblichen Voraussetzungen durch die Beantragung eines Grundlagenbescheids möglich.⁹⁴

88 Zur Entscheidungshilfe siehe II. 3.

89 Zur Entstehungsgeschichte siehe Ruhwedel/Simon 2023, S. 28 ff.

90 Vgl. nur § 82a Abs. 5 S. 2 SGB III und auch die Motive, BT-Drs. 20/6518, S. 41 f.

91 BT-Drs. 20/6518, S. 39.

92 BT-Drs. 20/6518, S. 40.

93 So BT-Drs. 20/6518, S. 23.

94 Eichler, BuR 2025, 86 (87); vgl. BSG Urt. v. 11.3.1987 – 10 RAr 5/85.

Der Antrag sollte spätestens drei Monate vor Beginn der Maßnahme bei der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb des Arbeitgebers liegt, eingehen (§§ 325 Abs. 6, 327 Abs. III S. 3 SGB III). Gemäß § 320 Abs. 1a SGB III ist er dazu verpflichtet, die Voraussetzungen nachzuweisen, die Leistung kostenlos zu errechnen und nach Bewilligung durch die Agentur für Arbeit auszuzahlen.⁹⁵ Bei Folgeanträgen sind zudem § 323 Abs. 3 S. 3 u. 4. SGB III zu beachten.

b) Betriebliche Voraussetzungen

§ 82a Abs. 2 S. 1 SGB III fasst die betrieblichen Voraussetzungen zusammen, die Sätze 2 bis 5 konkretisieren diese oder schaffen Abweichungen für Sonderfälle.

Zunächst bedarf es gem. § 82a Abs. 2 S. 1 Nr. 1 SGB III im Betrieb strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe hinsichtlich mindestens 20 Prozent der AN. Bei Betrieben mit weniger als 250 AN ist es gem. § 82a Abs. 2 S. 2 SGB III dagegen bereits ausreichend, wenn mindestens zehn Prozent der AN des Betriebs betroffen sind.

Die Quote der AN mit strukturwandelbedingtem Qualifizierungsbedarf ist gem. § 82a Abs. 2 S. 3 SGB III „in dem Betrieb zu ermitteln, für den die Betriebsvereinbarung oder der Tarifvertrag abgeschlossen wurde“. Im Gegensatz zum Betriebsbegriff nach in § 82 Abs. 6 S. 3 Nr. 2 SGB III werden die Beschäftigten in anderen Betrieben des gleichen Unternehmens nicht berücksichtigt, der Betriebsbegriff im § 82a SGB III ist damit enger gefasst.⁹⁶

Wird z.B. eine BV über die Qualifizierung von Beschäftigten in einer bestimmten Produktionsstätte geschlossen, sind nur die dort beschäftigten AN für die Berechnung der Betriebsgröße nach § 82a SGB III zu berücksichtigen.⁹⁷ Nach der fachlichen Weisung der Bundesagentur für Arbeit sind bei Feststellung der Zahl der Beschäftigten Azubis, Praktikanten und geringfügig Beschäftigte nicht zu berücksichtigen.⁹⁸

Das Tatbestandsmerkmal „strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe“ ist bewusst offengehalten. Die BA bezeichnet Digitalisierung und

⁹⁵ AG übernehmen eine Treuhänderstellung und können bei zu Unrecht geleistetem Qualifizierungsgeld der BA gegenüber haften, vgl. Eicher, BuR 2025, 86 (91 f.).

⁹⁶ Fachliche Weisung der BA, Qualifizierungsgeld (QG) (Stand: 20.2.2025), 5.3.3 Abs. 4; vergleiche zum Betriebsbegriff im § 82 hier oben I.1.d)bb).

⁹⁷ Zur Problematik des Betriebsbegriffes s. auch: Fitting, 32. Aufl. 2024, § 1 Rn. 88 ff.

⁹⁸ Fachliche Weisung der BA, Qualifizierungsgeld (QG) (Stand: 20.2.2025), 5.3.3 Abs. 4; wie schon zu entsprechender Positionierung der BA zu § 82 SGB III dargestellt, überzeugt dies nicht, wirkt aber nur zugunsten der AN und AG, vgl. oben I.1.d)bb).

Dekarbonisierung zwar als zentrale Treiber des Strukturwandels, betont jedoch, dass keine Beschränkung auf ein Anwendungsfeld vorgesehen sei. Vielmehr können auch sonstige technologische Entwicklung strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe auslösen.⁹⁹ Die BA hebt die heterogene Betroffenheit von Betrieben und Branchen hervor und weist in dem Zusammenhang darauf hin, dass die Qualifizierungsbedarfe von den Betriebsparteien dargelegt werden sollen.¹⁰⁰

Richtigerweise sollte direkt von einer *Einschätzungsprärogative* der Betriebs-/ bzw. Tarifparteien gesprochen werden. Dies lässt sich auch mit der Systematik der Norm begründen.

Wenn § 82a Abs. 2 S. 1 Nr. 3 a) SGB III davon spricht, dass eine Vereinbarung zu treffen ist, über „das Bestehen des strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfs,“ dann legt der Begriff „Bestehen“ eine konstitutive Wirkung der Feststellung in der Vereinbarung nahe. Dass das Tatbestandsmerkmal „strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf“ nun zusammen mit der Mindestquote auch in § 82a Abs. 2 S. 1 Nr. 1 SGB III steht, ist so zu erklären, dass die Agentur für Arbeit die konstitutive Feststellung nur noch auf grundsätzliche Plausibilität prüft und Missbrauchskontrolle ausübt.

Diese Lesart begegnet auch der Kritik,¹⁰¹ dass die Norm andernfalls in der Praxis schwer handhabbar wäre und viel Prüfungsaufwand für die Agentur für Arbeit bedeuten würde.

Nach § 82a Abs. 2 S. 1 Nr. 2 u. S. 5 SGB III muss der AG die berufliche Weiterbildung¹⁰² finanzieren. Er darf sich dabei von Dritten unterstützen lassen, nicht aber durch die AN. Aus der Gesetzesbegründung heißt es dazu, dass die AN durch die Ausgestaltung des Qualifizierungsgeldes als Entgeltersatzleistung schon einen erheblichen Beitrag leisten. Dieses liegt ohne Aufstockung des AG nur auf der Höhe des Kurzarbeitergeldes und führt zu vergleichsweise geringeren Rentenanwartschaften.¹⁰³

99 Vgl. Fachliche Weisung der BA, Qualifizierungsgeld (QG) (Stand: 1.4.2024), 5.3.1; vgl. die Gesetzesbegründung: BT-Drs. 20/6518, S. 40, zu Art. 2 Nr. 8 § 82a Abs. 2.

100 Vgl. Fachliche Weisung der BA, Qualifizierungsgeld (QG) (Stand: 20.2.2025), 5.3.1.

101 Vgl. zur Kritik an dem entsprechenden Tatbestandsmerkmal schon in § 82 a. F. und nun in § 82a SGB III: Ruhwedel/Simon 2023, S. 19 ff. und 30 f.

102 Gemeint sind z. B. Lehrgangskosten etc. nach den §§ 83 bis 87, vgl. BT-Drs. 20/6518, S. 40, zu Art. 2 Nr. 8 § 82a Abs. 2.

103 BT-Drs. 20/6518, S. 41.

Die Aufstockung des Qualifizierungsgeldes durch BV oder TV ist ausdrücklich möglich.¹⁰⁴ Da auch während der Weiterbildung das Haushaltseinkommen abgesichert werden muss,¹⁰⁵ würde die Aufstockung auch erheblich zur Akzeptanz der Weiterbildungsmaßnahme beitragen bzw. die Teilnahme hieran erst ermöglichen.

Für das Qualifizierungsgeld ist gemäß § 82a Abs. 2 Nr. 3 SGB III der Abschluss einer kollektivarbeitsrechtlichen Vereinbarung erforderlich. Ausgenommen hiervon sind nach § 82a Abs. 2 S. 6 SGB III nur Kleinbetriebe unter zehn AN.¹⁰⁶ Es kann sowohl eine Betriebsvereinbarung als auch ein Tarifvertrag mit betriebsbezogenen Regelungen geschlossen werden.¹⁰⁷ Die Vereinbarung muss gemäß § 82a Abs. 2 Nr. 3 a) bis c) SGB III mindestens folgenden Inhalt haben:

Es muss das „Bestehen des strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfs“ festgestellt werden.¹⁰⁸ Zudem müssen „die damit verbundenen Perspektiven der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb“ festgehalten sein.¹⁰⁹ Zuletzt muss auch explizit „die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes“ vereinbart werden.¹¹⁰

104 BT-Drs. 20/6518, S. 41; Fachliche Weisung der BA, Qualifizierungsgeld (QG) (Stand: 20.2.2025), Nr. 5.3.2 Abs. 2.

105 Vgl. Wotschack et al., WSI-Mitteilungen 10/2011, S. 543.

106 Die Ausnahme wird aber wenig praxisrelevant sein, da für Kleinbetriebe die Förderung über § 82 Abs. 1 u. 3 SGB III regelmäßig attraktiver ist, siehe dazu „Entscheidungshilfe“ unten Nr. 3.

107 Siehe zur ähnlichen Regelung in § 82 Abs. 4 S. 1 SGB III oben unter II.1.d)dd); wie schon oben dargestellt kommt auch hinsichtlich des Tarifvertrages nur ein Firmentarifvertrag oder ein Unternehmensbezogener Verbandstarifvertrag in Betracht.

108 Aus der Gesetzesbegründung: „Die Betriebs- und Tarifpartner müssen gemeinsam diejenigen Bereiche benennen, in denen die beruflichen Tätigkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Technologien ersetzt werden könnten oder die in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind.“, BT-Drs. 20/6518, S. 41, zu Art. 2 Nr. 8 § 82a Abs. 2.

109 Aus der Gesetzesbegründung: Es ist „darzustellen, welche Maßnahmen für die betroffenen Beschäftigten dem Grunde nach geplant sind und warum die Betriebsbeziehungsweise Tarifparteien davon ausgehen, dass durch die Maßnahmen eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb gesichert wird. Hierzu reicht eine nachvollziehbare und realistische Prognose aus.“, BT-Drs. 20/6518, S. 41, zu Art. 2 Nr. 8 § 82a Abs. 2; vgl. auch Fachliche Weisung der BA, Qualifizierungsgeld (QG) (Stand: 20.2.2025), 5.3.3. Abs. 2.

110 Die Gesetzesbegründung regt in dem Zusammenhang direkt an, die „Entgeltersatzleistung teilweise oder vollständig aufzustocken oder weitere alternative Leistungen für die Beschäftigten vorzusehen. Denkbar wäre beispielsweise auch die Aufnahme einer (befristeten) Beschäftigungsgarantie.“, BT-Drs. 20/6518, S. 41, zu Art. 2 Nr. 8 § 82a Abs. 2.

c) Voraussetzungen hinsichtlich der weiterzubildenden Arbeitnehmenden

§ 82a Abs. 4 SGB III nennt die „persönlichen Voraussetzungen“. Die Weiterbildung muss gem. § 82a Abs. 4 S. 1 Nr. 1 SGB III „im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durchgeführt“ werden. Das Arbeitsverhältnis darf auch nicht bereits gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst sein (Abs. 4 S. 1 Nr. 3). Unschädlich ist dagegen, wenn der AN während des Bezugs von Qualifizierungsgeldes arbeitsunfähig wird, solange der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht (S. 2).

§ 82a Abs. 4 Satz 4 verweist auf die in § 98 Abs. 3 SGB III genannten Umstände, die den persönlichen Voraussetzungen für den Kurzarbeitergeldbezug entgegenstehen. Vor allem relevant ist der Ausschluss während des Bezugs von Krankengeld.¹¹¹ Der Bezug von Qualifizierungsgeld ist gemäß § 82a Abs. 4 S. 4 SGB III ebenso ausgeschlossen, wenn ein Anspruch auf Urlaubsentgelt besteht.¹¹²

Sofern AN also im Zeitraum der Weiterbildungsmaßnahme Urlaub nehmen, besteht für diese Tage kein Anspruch und das Qualifizierungsgeld verringert sich für diese Tage anteilig.¹¹³ Da die AN für diese Tage aber ihr Urlaubsentgelt erhalten, erhalten die AN für diesen Zeitraum insgesamt ein höheres Entgelt, sofern das Qualifizierungsgeld nicht ohnehin aufgestockt wird.

Außerdem dürfen die zu fördernden AN in den letzten vier Jahren vor Antragstellung nicht an einer nach dieser Vorschrift geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben. (S. 1 Nr. 2) Diese Formulierung entspricht weitestgehend (vier statt zwei Jahre) der Regelung in § 82 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 SGB III. Durch den Einschub „nach dieser Vorschrift“ wird jedoch klargestellt, dass sich die Sperrzeit nicht auch auf eine vorangegangene Förderung nach § 82 SGB III erstreckt.

Da die Weiterbildungsförderung nach § 82 SGB III und das Qualifizierungsgeld nach § 82a SGB III ohnehin nur alternativ beantragt werden können, können Qualifizierungsmaßnahmen während der Sperrzeit also zumindest über § 82 Abs. 1, Abs. 3 gefördert werden. Direkt im Anschluss an eine über das Qualifizierungsgeld geförderte Maßnahme kann also für die gleichen AN eine Förderung nach § 82 SGB III für die nächste Weiterbildungsmaßnahme beantragt werden.

¹¹¹ Hervorgehoben auch in BT-Drs. 20/6518, S. 42.

¹¹² Fachliche Weisung der BA, Qualifizierungsgeld (QG) (Stand: 20.2.2025), 6.1.6 Abs. 4.

¹¹³ Mit Beispielberechnung; Fachliche Weisung der BA, Qualifizierungsgeld (QG) (Stand: 20.2.2025), 6.1.6 Abs. 4.

d) Voraussetzungen hinsichtlich der Bildungsmaßnahme

Entsprechend § 82 Abs. 1 SGB¹¹⁴ verlangt auch das Qualifizierungsgeld, dass es sich um eine Maßnahme handelt, die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen (§ 82a Abs. 1 Nr. 3 SGB III). Außerdem muss der Träger der Maßnahme zugelassen sein (Nr. 4) und die Maßnahme mehr als 120 Stunden umfassen (Nr. 5).

Anders, als in § 82 Abs. 1 S. 1 Nr. 5 SGB III geregelt, ist für das Qualifizierungsgeld keine Maßnahmenzulassung nach § 179 ff. SGB III erforderlich. Das ermöglicht Weiterbildungsmaßnahmen mit besonders aktuellen Inhalten und spezifischem Zuschnitt auf die konkreten betrieblichen Bedürfnisse.¹¹⁵ Insoweit ist das Instrument also flexibler. Möchte der Arbeitgeber die Bildungsmaßnahme komplett¹¹⁶ selbst durchführen, kann er sich gar selbst von einer fachkundigen Stelle gem. § 177 SGB III als Träger zertifizieren lassen.

Es besteht zudem eine Begrenzung der Dauer der Maßnahme. Diese darf nicht die Dauer einer Vollzeitmaßnahme nach § 180 Abs. 4 SGB III überschreiten.¹¹⁷

Wird die Maßnahme vor dem 1. April 2028 begonnen, kann sie gemäß § 22 Abs. 1a S. 2 SGB III auch mit dem Ziel durchgeführt werden, auf einen Fortbildungsabschluss zu öffentlich-rechtlich geregelten Prüfungen auf Grundlage des § 53b des Berufsbildungsgesetzes oder des § 42b der Handwerksordnung (Prüfung der ersten beruflichen Fortbildungsstufe) vorzubereiten. Im Übrigen gilt jedoch auch hier wie beim § 82 SGB III¹¹⁸

¹¹⁴ Siehe hierzu schon oben II.1b).

¹¹⁵ Dazu heißt es in der Gesetzesbegründung: „Um passgenaue Weiterbildungen kurzfristig zu ermöglichen, wird auf die Maßnahmezertifizierung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung – AZAV – verzichtet, zu Qualitätssicherungsgründen aber an der Trägerzertifizierung festgehalten. Beschäftigte haben in der Regel einen Arbeitgeber mit konkreten Vorstellungen von den notwendigen Inhalten einer Weiterbildung, die die Weiterbeschäftigung sichern kann. Aufgrund des Erfordernisses der Finanzierung der Weiterbildung hat der Arbeitgeber ein Eigeninteresse an der Qualität und Wirtschaftlichkeit der Weiterbildung.“ BT-Drs. 20/6518, S. 23, vgl. auch Ruhwedel/Simon 2023, S. 34 f. m. w. N.

¹¹⁶ Gemeint ist, selbst als Träger zu agieren. Dies beinhaltet Konzeption, Durchführung, Vermittlung von fachtheoretischen und fachpraktischen Kenntnissen und Fertigkeiten durch Lehrkräfte und Ausbilder, etc., nicht bloß die ohnehin auch ohne Zulassung mögliche betriebliche Lernphase (§ 176 Abs. 1 S. 2 SGB III), vgl. Fachliche Weisung der BA, Qualifizierungsgeld (QG) (Stand: 20.2.2025), 5.2. Abs. 4.

¹¹⁷ Dieser eine explizite Verweis auf eine der Bedingungen zur Maßnahmenzulassung schließt nebenbei auch aus, dass die Behörde eine Regelungslücke annehmen und im Wege der Analogie weitere Voraussetzungen schaffen könnte.

¹¹⁸ Vgl. oben II.1b).

der Vorrang der Förderungsbedingungen des AFBG (§ 22 Abs. 1a S. 1 SGB III).

e) Förderungsart und -höhe

Das Qualifizierungsgeld beträgt entsprechend dem Kurzarbeitergeld 60 (für kinderlose AN) bzw. 67 Prozent (für AN mit mindestens einem Kind) des durchschnittlichen Nettoentgelts im Referenzzeitraum bei einem vollständigen weiterbildungsbedingten Arbeitsausfall. Für die Bemessung der genauen Höhe des Qualifizierungsgeldes und etwaiger Anrechnungen sind § 82b und c SGB III zu beachten.¹¹⁹

Hier sei nur hervorgehoben, dass es nach § 82c Abs. 2 SGB III nicht angerechnet wird, wenn AG das Qualifizierungsgeld aufstocken. Die Aufstockung darf nur nicht zusammen mit dem Qualifizierungsgeld das Soll-Entgelt übersteigen. Hierzu bietet es sich an, in der Kollektivvereinbarung eine Aufstockung auf einen bestimmten Prozentsatz (bis 100 Prozent) des Soll-Entgeltes festzuschreiben.¹²⁰

f) Ermessen

Die Förderung steht auch bei Vorliegen aller Tatbestandsvoraussetzungen im Ermessen der Agentur für Arbeit (§ 82a Abs. 1 1. Hs). Nach Abs. 3 sind für die behördliche Ermessensentscheidung drei Kriterien relevant: Die Notwendigkeit der strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfe, die mit der beruflichen Weiterbildung verbundene Beschäftigungsperspektiven und bei Folgeanträgen das Ausmaß der Inanspruchnahme.¹²¹

Bei Vorliegen der umfangreichen Anspruchsvoraussetzungen bleibt für die Behörde nur noch wenig Material, um eine negative Ermessensentscheidung zu begründen. Die in Abs. 3 genannten Kriterien sind auch nur schwer von den jeweils korrespondierenden Tatbestandsvoraussetzungen zu scheiden. Der DGB schlägt dementsprechend auch vor, das Qualifizierungsgeld als Anspruchsleistung auszugestalten.¹²² Auch um einer

119 Beachte auch die ausführlichen Hinweise in Fachliche Weisung der BA, Qualifizierungsgeld (QG) (Stand: 20.2.2025), Nr. 6 „Bemessung und Zahlbarmachung des Qualifizierungsgeldes“, zur Berechnung auch ausführlich: Schaumburg, BuR 2025, 45 (51).

120 Näher hierzu unter III.2.b)bb)(2).

121 Vgl. auch die – leider nicht allzu konkreten – Hinweise in der Fachlichen Weisung der BA, Qualifizierungsgeld (QG) (Stand: 20.2.2025), 5.4.

122 DGB 2023, S. 6.

überraschenden negativen Ermessensentscheidung vorzubeugen, empfiehlt es sich schon früh im Antragsprozess die Beratungsleistungen der Bundesagentur für Arbeit wahrzunehmen.¹²³

¹²³ Siehe zu den Beratungsleistungen Fachliche Weisung der BA, Qualifizierungsgeld (QG) (Stand: 20.2.2025), 5.1.

3. Entscheidungshilfe zwischen § 82 und § 82a

Die beiden Förderinstrumente stehen gemäß § 82a Abs. 5 S. 1 Nr. 2 SGB III exklusiv zueinander. Deshalb bedarf es einer Entscheidung, auf welche der beiden Normen eine Förderung gestützt werden soll.

a) Unterschiedliche Voraussetzungen

In weiten Teilen sind die Voraussetzungen der beiden Normen gleich oder ähnlich. Hier sollen nur die wesentlichen Unterschiede hervorgehoben werden.

Zunächst ist für das Qualifizierungsgeld, anders als in § 82 SGB III zwingend in Betriebsvereinbarung, bzw. Tarifvertrag ein strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf von 20 bzw. 10 Prozent darzustellen.¹²⁴ Sind nur bei einem sehr kleinen Teil des Betriebs¹²⁵ Qualifizierungsbedarfe auszumachen, wird § 82 SGB III das Mittel der Wahl sein.

Bedeutender Vorteil des Qualifizierungsgeldes nach § 82a SGB III ist, dass die Bildungsmaßnahme nicht den Zertifizierungsprozess nach § 179 ff. SGB III durchlaufen haben muss. Strebt man also eine sehr spezifische oder neuartige Qualifikation von AN an, für die es noch keine zertifizierten Angebote auf dem Weiterbildungsmarkt gibt, hilft § 82a SGB III.

b) Unterschiede in Förderungsart/-höhe

Liegen für beide Förderinstrumente die Voraussetzungen vor, kann die Entscheidung davon abhängig gemacht werden, nach welcher Norm eine höhere Förderung zu erwarten ist.

Grundsätzlich ist die Förderung nach § 82 Abs. 1, Abs. 3 SGB III umfassender, da hier sowohl Weiterbildungskosten als auch Lohnkosten gefördert werden können. Allerdings muss auch beachtet werden, dass die Förderung nach § 82 SGB III eine angemessene Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten verlangt, die im Wesentlichen abhängig von der Größe des Unternehmens, bzw. Konzerns, ist. Dagegen ist unabhängig von der Größe die Förderhöhe des Qualifizierungsgeldes (60 bzw. 67 Prozent der Lohnkosten) gleich, bezieht sich jedoch nur auf die Lohnkosten.

¹²⁴ Siehe II.2.b).

¹²⁵ Zum besonderen Betriebsbegriff siehe oben II.2.b).

Welches Instrument vorteilhaft ist, bestimmt sich also im Wesentlichen nach der Unternehmensgröße und nach dem Verhältnis der Lohnkosten zu den Lehrgangs-/ bzw. sonstigen Weiterbildungskosten. Als Faustregel kann gelten, dass das Qualifizierungsgeld vorteilhaft ist, wenn Lohnkosten im Verhältnis zu den Lehrgangskosten sowie das Unternehmen *groß* sind.

Zur Illustration soll folgendes Beispiel dienen: Das Beispiels-Unternehmen hat über 500 Beschäftigte. Bei Teilen der Belegschaft (über 20 Prozent) wurde ein strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf festgestellt. Die AN, die auf Weiterbildung geschickt werden sollen, erfüllen beim Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz. Die geplante Weiterbildungsmaßnahme (insg. < 120 h) kostet pro Tag der Weiterbildung an Lehrgangskosten etc. genau so viel¹²⁶ wie der entsprechende Lohnausfall der teilnehmenden AN. Es gibt eine Betriebsvereinbarung (oder einen Tarifvertrag), in dem u. a. auch festgelegt ist, dass das Entgelt der teilnehmenden AN ggf. auf 100 Prozent aufgestockt wird.

Bei Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes ergibt sich so eine Förderquote von ca. 33 Prozent der gesamten Weiterbildung. Diese ergibt sich aus den 67 Prozent hinsichtlich der Lohnkosten und null Prozent Förderung hinsichtlich der im Beispiel gleich hohen Lehrgangskosten.

Nach § 82 SGB III ergibt sich in diesem Beispiel eine Förderquote von ca. 30 Prozent. Hierbei war einzurechnen: Ein Arbeitgeberanteil von 70 Prozent¹²⁷ an den Lehrgangskosten und ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt nur in Höhe von maximal 30 Prozent¹²⁸.

Dagegen wird bei kleinen Unternehmen häufig die Förderung nach § 82 SGB III höhere Fördersätze auswerfen. Ein nicht konzernangehöriges Unternehmen mit weniger als 50 AN könnte bei obigem Beispiel eine Förderquote von bis zu 90 Prozent¹²⁹ erwarten. Bei größeren Unterneh-

126 Hier wird eine große Varianz bestehen. Grundlage für dieses Beispiel: „Den größten Anteil an den Weiterbildungskosten hatten mit 57 Prozent die Personalausfallkosten, das heißt die Lohnkosten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.“ Statistisches Bundesamt Pressemitteilung Nr. 349 vom 17. August 2022.

127 75 Prozent Arbeitgeberanteil nach § 82 Abs. 2 S. 2 Nr. 2 SGB III abzüglich fünf Prozentpunkte wegen des Kollektivvertragsbonus nach § 82 Abs. 4 S. 1 SGB III.

128 25 Prozent Zuschuss zum Arbeitsentgelt nach § 82 Abs. 3 S. 4 Nr. 3 SGB III zuzüglich fünf Prozentpunkte wegen des Kollektivvertragsbonus nach § 82 Abs. 4 S. 2 SGB III – dieser Bonus verlangt jedoch eine positive Ermessensentscheidung der Behörde.

129 Dies ergibt sich aus: 100 Prozent Förderung der Lehrgangskosten nach § 82 Abs. 2 S. 3 SGB III und Zuschuss zum Arbeitsentgelt i. H. v. 75 Prozent nach § 82 Abs. 3 S. 4 Nr. 1 SGB III und bei positiver Ermessensentscheidung der Behörde weitere fünf Prozentpunkte nach § 82 Abs. 4 S. 2 SGB III.

men ist § 82 SGB III jedenfalls dann zu bevorzugen, wenn Ziel der Förderung der nachträgliche Erwerb des Berufsabschlusses von geringqualifizierten AN ist.

4. Zusammenfassung

Die Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 SGB III und das Qualifizierungsgeld nach § 82a SGB III sind zwei wichtige Instrumente zur Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der Transformation, die über bloße Anpassungsqualifizierung hinausgehen und einen Umfang von über 120 Stunden aufweisen.¹³⁰ Beide Instrumente bieten einen Anlass zur Aushandlung einer Betriebsvereinbarung oder eines betriebsbezogenen Tarifvertrags.¹³¹

Sie unterscheiden sich grundsätzlich in der Art der Förderung. Bei der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 SGB III können anteilig die Weiterbildungskosten (Lehrgangskosten etc.) und die Lohnausfallkosten gefördert werden.¹³² Bei dem Qualifizierungsgeld handelt es sich um eine Entgeltersatzleistung, die die Lohnausfallkosten auffängt.¹³³

Auch in den Voraussetzungen gibt es Unterschiede. Hervorzuheben ist, dass nach § 82 SGB III nur zertifizierte Weiterbildungsmaßnahmen gefördert werden können.¹³⁴ Bei dem Qualifizierungsgeld ist besonders zu beachten, dass ein strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf bei 20 bzw. 10 Prozent der Beschäftigten in der Betriebsvereinbarung oder dem Tarifvertrag festgestellt werden muss.¹³⁵

Trotz der Unterschiede sind Fälle denkbar, in denen grundsätzlich die Anwendung beider Instrumente in Betracht kommt.¹³⁶ Dann müssen sich die Betriebs- bzw. Tarifparteien entscheiden, denn die Instrumente stehen gem. § 82 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 SGB III exklusiv zueinander. Hier kann man sich an folgender Faustformel orientieren¹³⁷:

Die Förderung nach § 82 SGB III ist in der Regel vorteilhaft, für kleinere nicht konzerngebundene Unternehmen¹³⁸ oder wenn die Lehrgangskosten höher als die Lohnausfallkosten sind. Das Qualifizierungsgeld ist in der Regel vorteilhaft für große Unternehmen mit hohen Lohnkosten und

¹³⁰ Siehe II.1.b) und II.2.d).

¹³¹ Vgl. den Förderbonus in II.1.d)dd) und die zwingende Voraussetzung in II.2.b).

¹³² Siehe II.1.d)aa)–cc).

¹³³ Siehe II.2.e).

¹³⁴ Siehe II.1.b).

¹³⁵ Siehe II.2.b).

¹³⁶ Siehe Beispiel in II.3.b).

¹³⁷ Ausführlichere Darstellung unter II.3.b).

¹³⁸ Für die Ermittlung der „Betriebsgröße“ werden alle Unternehmen des Konzerns einbezogen. Siehe oben II.1.d)bb).

wenn eine besonders spezialisierte oder neuartige Qualifizierung angestrebt wird, für die es auf dem Weiterbildungsmarkt an Angeboten mangelt.

Zu beachten ist, dass die Förderung nach § 82 SGB III für die geförderten AN alle zwei Jahre möglich ist, während das Qualifizierungsgeld erst nach vier Jahren wieder zur Verfügung steht. Diese Sperrfristen gelten jedoch nur für wiederholte Förderung auf Grundlage der gleichen Norm.

Nicht vergessen sollte darüber hinaus, dass der nachträgliche Erwerb des Berufsabschlusses hinsichtlich geringqualifizierter AN besonders attraktive Förderbedingungen bereithält. Sowohl Lehrgangskosten als auch Lohnausfallkosten können zu 100 Prozent gefördert werden.¹³⁹

¹³⁹ Siehe hierzu II.1.f).

III. Betriebsverfassungsrecht

Die dargestellten sozialrechtlichen Förderinstrumente setzen einen Anreiz, berufliche Bildung durch Betriebsvereinbarungen im Betrieb zu verankern. Daher sollen die Möglichkeiten der Betriebsparteien untersucht werden, die Weiterbildung zu fördern. Es wird im Folgenden ein Überblick darüber gegeben, welche Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Betriebsrat hat (III.1.) und sodann welche konkreten Handlungsmöglichkeiten ihm offenstehen, um die Weiterbildung im Betrieb zu fördern (III.2.b.).

1. Mitbestimmungsrechte und Mitwirkungsrechte

Das Betriebsverfassungsgesetz sieht bereits seit 1952¹⁴⁰ Regelungen zur Weiterbildung im Betrieb vor.¹⁴¹ Das BetrVG verpflichtet in § 96 Abs. 1 BetrVG ausdrücklich beide, AG und Betriebsrat, die betriebliche Berufsbildung zu fördern. Einen Anspruch auf Weiterbildung ergibt sich hieraus jedoch nicht.¹⁴² Bei der Gestaltung der Weiterbildung stehen dem Betriebsrat vor allem Mitwirkungsrechte, siehe III.1.a), und in begrenztem Umfang auch Mitbestimmungsrechte, siehe III.1.b), zur Verfügung.

Im Betriebsverfassungsrecht sind die §§ 96–98 BetrVG ausdrücklich der Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats bei betrieblicher Bildung gewidmet. Diese sind für Erstausbildungen ebenso wie für Weiterbildungen und Umschulungen maßgeblich.

Darüber hinaus ermöglichen aber u. a. auch die §§ 90, 92 und 92a die Mitwirkung des Betriebsrats bei betrieblicher Berufsbildung. Diese garantieren den Betriebsräten unter jeweils spezifischen Voraussetzungen die Möglichkeit, Informationen u. a. hinsichtlich potenziellen Qualifizierungsbedarfes durch die AG zu erhalten und über daraus möglicherweise notwendig werdenden Bildungsmaßnahmen zu beraten, was insbesondere auch das Vorschlagen eigener Maßnahmen beinhaltet. Die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte werden im Folgenden hinsichtlich ihrer Reichweite erläutert.

140 BGBl. I, S. 688.

141 Für einen historischen Überblick siehe Raab, in: GK-BetrVG, 12. Aufl. 2022, § 96 Rn. 2.

142 Raab, in: GK-BetrVG, 12. Aufl. 2022, § 96 Rn. 22.

a) Mitwirkungsrechte des Betriebsrats: §§ 90, 92, 92a, 96 Abs. 1 S. 1, § 97 Abs. 1 BetrVG

Die §§ 90, 92, 92a, 96 Abs. 1 S. 1 und § 97 Abs. 1 BetrVG enthalten keine erzwingbaren Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, sondern lediglich Mitwirkungsrechte. Grundsätzlich kann der Betriebsrat auch nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG Maßnahmen zur Berufsbildung beantragen, mit welchen sich AG gemäß §§ 2 Abs. 1, 74 Abs. 1 BetrVG ernsthaft zu beschäftigen haben.¹⁴³ Die konkretisierten Mitwirkungsrechte aus §§ 90 f. BetrVG werden deshalb auch teilweise als „Mitbestimmungsslyrik“ bezeichnet, die keinen rechtlichen Zugewinn brächten.¹⁴⁴

Sie können aber eine – mitunter zeitintensive – Einarbeitung in die Möglichkeiten der Weiterbildung von AG und Betriebsrat fordern (und fördern).¹⁴⁵ Sie unterscheiden sich in ihren Voraussetzungen und ihrer Reichweite teilweise erheblich. Inwieweit sich die Mitwirkungsrechte unterscheiden und welche Besonderheiten zu beachten sind, soll im Folgenden kurz dargestellt werden.

aa) § 90 BetrVG: Arbeitsplatzbezogene Unterrichts- und Beratungsrechte

§ 90 BetrVG räumt dem Betriebsrat ein Beratungsrecht über die Planung von technischen Anlagen, Arbeitsverfahren und -abläufen und allgemein von Arbeitsplätzen ein. Der Beratung vorgelagert besteht eine umfassende Unterrichtspflicht, sodass der Betriebsrat sich inhaltlich auf diese Beratungen vorbereiten kann.

Mit diesem Beratungsrecht soll der Betriebsrat in die Lage versetzt werden, die Selbstbestimmung der AN und dabei insbesondere auch deren Qualifikation zu fördern. Hierdurch können insbesondere auch die Aufstiegs- und Entfaltungschancen der Beschäftigten verbessert werden.¹⁴⁶ Dies geschieht vor allem dadurch, dass auf entstehende bzw. drohende Qualifizierungslücken in der Belegschaft hingewiesen wird. Trotz des engen inhaltlichen Bezugs zur Personalplanung besteht das Beratungsrecht nach § 90 BetrVG eigenständig neben dem Beratungsrecht nach § 92 BetrVG.¹⁴⁷

¹⁴³ Althoff, BRuR 2023, 389 (391).

¹⁴⁴ So Däubler, AuR 2001, 1 (6).

¹⁴⁵ Vgl. Thüsing, in: Richardi, 17. Aufl. 2022, § 92a Rn. 4.

¹⁴⁶ Kania, in: ErfK, 24. Aufl. 2024, BetrVG § 90 Rn. 1.

¹⁴⁷ Klebe, in: DKW, 19. Aufl. 2024 § 90 Rn. 3.

Bei Wahrnehmung des Unterrichtsrechtes hat die Unterrichtung „rechtzeitig“, also so frühzeitig wie möglich und damit noch im Planungsstadium zu erfolgen.¹⁴⁸ Nur so kann der Betriebsrat adäquat eigene Vorschläge und Bedenken entwickeln.¹⁴⁹

bb) § 92 Abs. 1 BetrVG: Informations- und Beratungspflicht über die Personalplanung

Dem Betriebsrat steht außerdem im Bereich der Personalplanung ein eigenes Beratungsrecht mit vorgelagerter Unterrichtungspflicht nach § 92 BetrVG zu. Aufgrund der Verzahnung von Personal- und Unternehmensplanung¹⁵⁰ kann der Betriebsrat die bereits nach § 90 Abs. 1 BetrVG übermittelten Informationen regelmäßig auch in den Beratungen nach § 92 Abs. 1 S. 2 BetrVG verwenden, um Qualifizierungsbedarfe zu identifizieren und betriebliche Bildungsmaßnahmen in Betracht zu ziehen.

Hierbei kann er die eigenen Überlegungen zur Personalplanung idealerweise mit den tatsächlichen Personalplanungen der AG-Seite abgleichen. Damit sind die Betriebsräte bei der Personaldeckungsplanung, insbesondere der Personalentwicklungsplanung, einzubeziehen.¹⁵¹ Gerade hier greifen die Möglichkeiten der Weiterbildung, da die Personalbeschaffung durch Qualifizierung der eigenen Beschäftigten über den internen Arbeitsmarkt erfolgen kann.

Neben dem umfassenden Unterrichtsrecht steht dem Betriebsrat das Beratungsrecht dem Wortlaut nach jedoch nur über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und die Vermeidung von Härten zu. Diese ausdrücklich unterschiedliche Regelung von Unterrichtsrecht und Beratungsrecht wird in der Literatur teilweise kritisch gesehen, sodass die Meinung vertreten wird, dass der Betriebsrat im Rahmen der Beratung alle Aspekte der Personalplanung thematisieren könne.¹⁵² Dieser Auffassung wird jedoch verbreitet widersprochen.¹⁵³

Dem ist das Bundesarbeitsgericht mit Verweis auf die ausdrückliche Unterscheidung von Unterrichts- und Beratungsrecht in nachvollziehbarer Weise gefolgt.¹⁵⁴

Diese gesetzlich geforderte inhaltliche Unterscheidung nach Umfang des Unterrichtsrechtes und Umfang des damit korrespondierenden

148 Vgl. BAG, Urt. v. 18.7.1972 – 1 AZR 189/72.

149 Klebe, in: DKW, 19. Aufl. 2024 § 90 Rn. 20.

150 Vgl. Homburg, in: DKW, 19. Aufl. 2024 § 92 Rn. 5f.

151 Vgl. Thüsing, in: Richardi, 17. Aufl. 2022, § 92 Rn. 35.

152 So Fitting, 32. Aufl. 2024, § 92 Rn. 35; Homburg, in: DKW 19. Aufl. 2024, § 92 Rn. 46.

153 Raab, in: GK-BetrVG 12. Aufl. 2022, § 92 Rn. 34 m. w. N.

154 BAG, Beschl. v. 6.11.1990 – 1 ABR 60/89 –, BAGE 66, 186–201, Rn. 43f.

Beratungsrechtes ist schwer nachvollziehbar und könnte im Einzelfall zu sinnwidrigen Ergebnissen führen.¹⁵⁵

Im Rahmen von Entlassungen könnte im Übrigen die Grenze zur Betriebsänderung nach § 111 BetrVG erreicht und die damit einhergehenden Beteiligungsrechte aktiviert werden. Dabei können wiederum die Fördermöglichkeiten nach §§ 111, 111a SGB III berücksichtigt werden.¹⁵⁶ Über dies besteht auch kein Beratungsrecht nach § 92 BetrVG, sofern keine Personalplanung vorliegt. Diese „Bevorzugung“ von untätigen AG gegenüber personalplanerisch aktiven AG wird jedenfalls selten zu wirksamer Aufstiegs- oder Anpassungsqualifizierung führen.

Insgesamt bieten §§ 90 und 92 BetrVG für BR einen Ansatzpunkt für die Einführung von Berufsbildungsmaßnahmen bei betrieblichen Planungen. Insbesondere werden Betriebsräte hierdurch erst in die Lage versetzt, Qualifizierungsbedarfe zu erkennen bzw. vorauszusehen. Aufgrund weitergehender Beteiligungsrechte in den §§ 96–98 BetrVG wird dies aber nur bei berufsbildungsoffenen AG zu einem Zugewinn führen, da sich aus den Beratungen keine Handlungsverpflichtung ergibt.¹⁵⁷

cc) § 92a Abs. 1: Vorschläge und Beratung zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung

§ 92a Abs. 1 S. 1 BetrVG räumt dem Betriebsrat ein gesondertes Vorschlagsrecht zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung ein. Satz 2 der Norm nennt die Qualifizierung der AN explizit als Mittel, um die Beschäftigung zu sichern und zu fördern. Damit sind insbesondere Qualifizierungsvorhaben umfasst, die zur Umsetzung größerer Investitionsvorhaben notwendig sind und in der Folge auch die Schaffung neuer Arbeitsplätze – und mithin die Beschäftigungsförderung – erreichen.¹⁵⁸

Inwieweit die Beschäftigungsförderung über das Mandat des Betriebsrates hinausgeht und damit „systemfremd“ sei, ist seit der Einführung der Norm umstritten.¹⁵⁹ Gleichwohl verweisen sowohl Kritiker,¹⁶⁰ wie auch Befürworter¹⁶¹ der betrieblichen Beschäftigungsförderung darauf, dass die Norm keinen substantiellen rechtlichen Zugewinn bedeutet, da es für die

¹⁵⁵ Fitting, 32. Aufl. 2024, § 92 Rn. 35 m. w. N.

¹⁵⁶ Die Möglichkeiten des BR bezüglich Weiterbildung im Rahmen der Transfergesellschaft nach §§ 111, 112 BetrVG i. V. m. §§ 111, 111a SGB III sollen aufgrund der speziellen Voraussetzungen hier nicht weiter besprochen werden, zur Weiterbildungsförderung in der Transfergesellschaft siehe: Voelzke, in: Küttner (Begr.) (2025): Personalhandbuch 2025, Transfergesellschaft Rn. 24 ff.; Banafsche, in: LPK-SGB III, 3. Aufl. 2019, § 112 Rn. 3 ff.

¹⁵⁷ Vgl. Reichold, NZA 2001, 857 (863).

¹⁵⁸ Raab, in: GK-BetrVG, 12. Aufl. 2022, § 92a Rn. 11.

¹⁵⁹ Kritisch z. B.: Reichold, NZA 2001, 857 (863); Wohlwollender dagegen z. B.: Raab, in: GK-BetrVG, 12. Aufl. 2022, § 92a Rn. 11 f.

¹⁶⁰ Z. B. Reichold, NZA 2001, 857 (863 f.).

¹⁶¹ Thüsing, in: Richardi, 17. Aufl. 2022, § 92a Rn. 4.

Betriebsräte keine Möglichkeit gibt, die Umsetzung ihrer Vorschläge zu erzwingen. Daher ist es unerheblich, ob die Beschäftigungsförderung als Zweck der Vorschläge angeführt werden kann, da die AG sie jedenfalls nicht annehmen müssen.

Allerdings muss die AG-Seite, sofern sie den Vorschlägen inhaltlich nicht folgt,¹⁶² die Ablehnung (ab 100 AN im Betrieb schriftlich) begründen. Sowohl die Begründungspflicht wie auch die Pflicht zur Beratung, können dabei einen erheblichen Aufwand bedeuten.

Durch diesen Aufwand kann damit dem sonst folgenlosen Vorschlagsrecht zumindest ein wenig Gewicht verliehen werden.¹⁶³ Wenn Vorschläge des Betriebsrates nicht angehört oder unbegründet abgelehnt werden, könnte zwar ein Unterlassungsanspruch bestehen¹⁶⁴ (ggf. durch einstweilige Verfügung zu sichern), der aber durch Anhörung der Vorschläge bzw. das Nachschieben der Begründung verfällt. Dass ein Missbrauch dieses Vorschlagsrechtes durch den Begründungsaufwand zu einer Belastung für die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und AG werden könnte,¹⁶⁵ ist angesichts der Wichtigkeit von Qualifizierung kein durchgreifender Einwand.¹⁶⁶

Das Beratungsrecht des Betriebsrats über die nach § 92 Abs. 1 S. 1 BetrVG gemachten Vorschläge enthält in Abs. 2 S. 3 eine Besonderheit, die besondere Beachtung finden sollte. Nach dieser Vorschrift kann der Betriebsrat zu den Beratungen über die Vorschläge einen Vertreter der Bundesagentur für Arbeit hinzuziehen. Durch das Hinzuziehen können überbetriebliche Kenntnisse, auch über Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen in die Beratungen einfließen.¹⁶⁷ Im Rahmen dieser Hinzuziehung können die Vorschläge des Betriebsrats bereits fachlich kompetent auf die Fördermöglichkeiten des SGB III (z. B. § 82 Abs. 1, Abs. 3 SGB III) überprüft werden.

Dies könnte eine gewichtige Hürde bei der Inanspruchnahme von Förderungen bei beruflichen Bildungsmaßnahmen, nämlich die fehlende Kenntnis über das Bestehen derselben, senken.¹⁶⁸ Da aber die sozialrechtliche Förderung von Weiterbildung jedenfalls nicht zu den Grundkenntnissen der Betriebsratsarbeit gehört, kann durch den Vertreter der

162 Zum unglücklichen Wortlaut Däubler, in: DKW 19. Aufl. 2024, § 92a Rn. 18.

163 Däubler, in: DKW 19. Aufl. 2024, § 92a Rn. 20.

164 Vgl. Däubler, in: DKW, 19. Aufl. 2024, § 92a Rn. 26; dagegen u. a. Thüsing, in: Richardi, 17. Aufl. 2022 § 92a Rn. 20.

165 So u. a. Reichold, NZA 2001, 857 (863 f.); Thüsing, in: Richardi, 17. Aufl. 2022, § 92a Rn. 4.

166 Däubler, in: DKW, 19. Aufl. 2024, § 92a Rn. 20.

167 Thüsing, in: Richardi, 17. Aufl. 2022, § 92a Rn. 17.

168 Biermeier et al., IAB-Forschungsbericht 13/2023, S. 20.

Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der Beratungen zumindest der Kontakt zu deren „Arbeitgeber-Service“ hergestellt werden.¹⁶⁹ Diese Abstimmung mit der zuständigen Agentur für Arbeit kann auch durch Betriebsvereinbarung festgeschrieben werden.¹⁷⁰

Voraussetzung für das wirksame Hinzuziehen eines Vertreters der Bundesagentur für Arbeit ist ein ordnungsgemäß gefasster Beschluss des Betriebsrats, sofern von AG-Seite von der Hinzuziehung abgesehen wird.¹⁷¹ Damit lässt sich aus § 92a Abs. 2 S. 3 BetrVG auch eine Verpflichtung auf die Entsendung eines Vertreters durch die Bundesagentur für Arbeit ableiten.¹⁷² Da das Hinzuziehen der Vertretungspersonen nicht von der Zustimmung der AG abhängt, werden dafür regelmäßig keine Kosten hierfür anfallen.¹⁷³ Anderenfalls wären die Kosten gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG durch die AG zu tragen.

Der Beratungsumfang selbst ist nicht weiter festgelegt. Er kann daher neben inhaltlichen Fragen auch die sozialrechtlichen Fördermöglichkeiten beinhalten. Eine Beschränkung des Beratungsumfangs auf Aspekte des Betriebsverfassungsrechts würde dagegen schon dem Ziel des Gesetzes nicht gerecht werden.¹⁷⁴ Vielmehr steht die erfolgreiche Einigung zur Umsetzung der Vorschläge im Vordergrund, mithilfe sozialrechtlicher Förderungen erleichtert werden kann.

Insgesamt steht mit dem § 92a BetrVG dem Betriebsrat ein Beratungsrecht offen, das im Bereich der beruflichen Bildung über die Beratungsrechte nach §§ 90 und 92 BetrVG über diese hinausgeht, da hier die Ablehnung der Vorschläge zumindest begründet werden muss. Zusätzlich öffnet § 92a Abs. 2 S. 3 BetrVG den Betriebsparteien den Zugang zu sozialrechtlichem Fachwissen im Bereich der beruflichen Bildung.

dd) § 96 Abs. 1 BetrVG: Vorschlagsrechte des Betriebsrates hinsichtlich betrieblicher Berufsbildung

§ 96 Abs. 1 BetrVG deklariert die Förderung der Berufsbildung als gemeinsame Aufgabe von Betriebsrat und AG. Die konkrete Definition von Berufsbildung ist indes nicht unumstritten und soll daher hier kurz umrissen werden.

(1) Berufsbildung

Der Berufsbildungsbegriff im BetrVG wird vom Bundesarbeitsgericht auf „alle Maßnahmen, die Arbeitnehmern in systematischer, lehrplanartiger

¹⁶⁹ Vgl. Biermeier et al., IAB-Forschungsbericht 13/2023, S. 20.

¹⁷⁰ Busse/Heidemann 2012, S. 30, Bsp. 100100/607/2009.

¹⁷¹ Raab, in: GK-BetrVG, 12. Aufl. 2022, § 92a Rn. 24.

¹⁷² Raab, in: GK-BetrVG, 12. Aufl. 2022, § 92a Rn. 24.

¹⁷³ Raab, in: GK-BetrVG, 12. Aufl. 2022, § 92a Rn. 25.

¹⁷⁴ BT-Drs. 14/5741, S. 49.

Weise Kenntnisse und Erfahrungen vermitteln, die diese zu ihrer beruflichen Tätigkeit im Allgemeinen befähigen“ angewandt.¹⁷⁵ Damit geht das Bundesarbeitsgericht über den Begriff des § 1 BBiG hinaus und verlangt nur zwei Merkmale: Die systematische, lehrplanartige Weise der Wissensvermittlung einerseits und den Berufsbezug.

Das Bundesarbeitsgericht grenzt von der Berufsbildung die „Unterrichtungen“ i. S. d. § 81 Abs. 1, 2 BetrVG ab.¹⁷⁶ Die Unterrichtungen sind dabei regelmäßig nur Einweisungen an konkrete Arbeitsplätze (z. B. die Anleitung zur Bedienung von Arbeitsgeräten), während Berufsbildungsmaßnahmen eine Qualifikation auch für spätere Beschäftigungen beinhaltet.¹⁷⁷

Damit zieht das Bundesarbeitsgericht für die Unterrichtung nach § 81 Abs. 1 BetrVG dort die Grenze, wo Berufsbildung beginnt. Diese Alternativität (als Entweder-oder-These bezeichnet) ist zwar in der Literatur durchaus umstritten,¹⁷⁸ betrifft aber nur die restriktive Anwendbarkeit des § 81 BetrVG und ist daher für den Berufsbildungsbegriff selbst nicht relevant. Entscheidend ist aber, dass das BAG bezüglich der beruflichen Bildung ein weites Verständnis für notwendig erachtet.¹⁷⁹

Somit sind alle Maßnahmen, die auch nur teilweise über arbeitsplatzbezogene Unterrichtungen hinausgehen und für die Berufsausübung im Allgemeinen förderlich sind, nach §§ 96–98 BetrVG mitbestimmungspflichtig.

(2) Ermittlungs-, Beratungs- und Vorschlagsrecht des Betriebsrates

§ 96 Abs. 1 S. 1 BetrVG enthält ein Beratungsrecht, welches im Wesen dem des § 92 BetrVG entspricht, aber auf Initiative des Betriebsrats Anwendung findet. Hierin liegt ein gewichtiger Mehrwert, da das Beratungsrecht nicht mehr von der Personalplanung des Unternehmens abhängig ist.¹⁸⁰ Damit kann der Betriebsrat, sofern er sein Recht auf Beratung wahrnimmt, jederzeit Vorschläge zur Berufsbildung im Betrieb machen, wobei die AG ebenso wie bei § 92 BetrVG nicht dazu verpflichtet sind, diese Vorschläge umzusetzen.¹⁸¹

175 BAG, Beschl. v. 24.8.2004–1 ABR 28/03, juris Rn. 36.

176 BAG, Beschl. v. 5.11.1985–1 ABR 49/83 –, BAGE 50, 85–92, Rn. 17; siehe auch Alexander, NZA 1992, 1057 (1058).

177 BAG, Beschl. v. 23.4.1991–1 ABR 49/90 –, Rn. 42 f., juris; Umfassend hierzu: Thüsing, in: Richardi, 17. Aufl. 2022, § 81 Rn. 3 ff.

178 Ausführlich hierzu: Fracke 2003, S. 118 f.

179 BAG, Beschl. v. 5.11.1985–1 ABR 49/83 –, BAGE 50, 85–92, Rn. 15.

180 Raab, in: GK-BetrVG, 12. Aufl. 2022, § 96 Rn. 30.

181 Thüsing, in: Richardi, 17. Aufl. 2022, § 96 Rn. 22.

Für die Erarbeitung sinnvoller Vorschläge zur Berufsbildung ist sodann die Ermittlung des Berufsbildungsbedarfes nach Abs. 1 Satz 2 von Bedeutung.¹⁸² Sofern durch die AG keine Personalplanung, insbesondere keine Personalentwicklungsplanung vorgenommen wurde, kann der BR die maßgeblichen Informationen durch diese Ermittlungspflicht dennoch bekommen. Die Ermittlungspflicht enthält dabei für den Betriebsrat nicht nur die Möglichkeit, in bestehende Informationen Einsicht zu nehmen. Vielmehr können dadurch die AG auch gezwungen werden, für die erfolgreiche Weiterbildung maßgebliche Informationen erst zusammenzutragen.¹⁸³

Der Gesetzgeber hat in seiner Gesetzesbegründung detaillierte Vorstellungen für den Prozess der Bedarfsanalyse in Form einer Ist-Analyse und eines Soll-Konzepts formuliert.¹⁸⁴ Aus dieser leiten sich die folgenden drei Elemente der Ermittlungspflicht ab:¹⁸⁵

1. Die Darlegung, welches Qualifikationsniveau im Betrieb besteht, ist hier an erster Stelle zu nennen. Dabei muss ebenso offengelegt werden, welche Berufsbildungsmaßnahmen bereits durchgeführt wurden.
2. Zweites Element ist die Zielbeschreibung. Der AG muss darlegen mit welchem betrieblichen Qualifikationsbedarf er rechnet. Dies gilt auch hinsichtlich möglicher neuer bzw. aktuell geplante Änderungen in Arbeitsabläufen.
3. Schließlich müssen die Auffassungen des Betriebsrats sowie dessen Vorschläge Gehör finden. Die AG sind verpflichtet, die Vorschläge entgegenzunehmen und mit dem Willen zur Einigung darüber zu beraten.¹⁸⁶ Sofern sich der AG der Beratung verweigert, kann der Betriebsrat das Arbeitsgericht anrufen.¹⁸⁷ Es bleibt aber offen, wie AG dazu gebracht werden sollen, mit dem Willen zur Einigung zu beraten. Es kann wohl kaum überprüft werden, ob die AG-Seite alle Vorschläge des Betriebsrats innerlich schon vor den Beratungen abgelehnt hat.

Sofern aber in den Beratungen Feststellungen zur Berufsbildung getroffen wurden, entfalten diese auch eine gewisse Bindungswirkung, die für die

182 Vgl. Raab, in: GK-BetrVG, 12. Aufl. 2022, § 96 Rn. 29.

183 LAG Hamburg Beschl. v. 31.10.2012 – 5 TaBV 6/12, juris Rn. 32; Thüsing, in: Richardi, 17. Aufl. 2022, § 96 Rn. 23.

184 BT-Drs. 14/5741, S. 49; Ob die Bedarfsanalyse zwingend nach der Gesetzesbegründung durchgeführt werden muss, ist jedoch umstritten. Für zwingend nach der Gesetzesbegründung: LAG Hamburg, Beschl. v. 31.10.2012 – 5 TaBV 6/12, juris Rn. 32; Thüsing, in: Richardi, 17. Aufl. 2022, § 96 Rn. 23; dagegen aber: Fitting, 32. Aufl. 2024, § 96 Rn. 37.

185 Nach LAG Hamburg, Beschl. v. 31.10.2012 – 5 TaBV 6/12, juris Rn. 32; Thüsing, in: Richardi, 17. Aufl. 2022, § 96 Rn. 23.

186 Fitting, 32. Aufl. 2024, § 96 Rn. 40.

187 Thüsing, in: Richardi, 17. Aufl. 2022, § 96 Rn. 29.

Inanspruchnahme der weiteren Mitbestimmungsrechte nach §§ 97 und 98 BetrVG maßgeblich ist.¹⁸⁸ So können AG wohl kaum das Bestehen eines Qualifizierungsbedarfes für die Inanspruchnahme des § 97 Abs. 2 BetrVG bestreiten (sofern der Berufsbildungsbedarf auch auf einer Tätigkeitsänderung¹⁸⁹ i. S. d. § 97 Abs. 2 BetrVG beruht), wenn dieser vorher gemäß § 96 Abs. 1 S. 2 BetrVG durch die AG selbst festgestellt wurde.

(3) Anrufung der Einigungsstelle

Mit der Einführung des § 96 Abs. 1a BetrVG 2021 steht dem Betriebsrat (und den AG) die Möglichkeit offen, die Einigungsstelle anzurufen. Voraussetzung hierfür ist, dass ein Dissens bezüglich der Vorschläge des Betriebsrats besteht.¹⁹⁰ Ziel der Einigungsstelle ist es, eine Vermittlung der Positionen und damit doch noch eine Einigung hinsichtlich der zu ergreifenden Bildungsmaßnahmen zu erzielen.¹⁹¹

Die Einigungsstelle hat jedoch keine Spruchkompetenz, womit § 96 BetrVG auch kein Mitbestimmungsrecht darstellt.¹⁹² Die Einigungsstelle wird daher nur in Fällen einer grundlegenden Einigungsbereitschaft erfolgreich vermitteln können.¹⁹³ Im Fall genuinen Interesses an betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen besteht auch die Möglichkeit, sich dem Spruch der Einigungsstelle vorab gemäß § 76 Abs. 6 S. 2 freiwillig zu unterwerfen.¹⁹⁴ Durch eine solche Vereinbarung kann ein gegenseitiger Vertrauensvorschuss signalisiert werden. Alternativ können die Ergebnisse der Einigungsstelle auch im Nachhinein als freiwillige Betriebsvereinbarung festgeschrieben werden.

Sofern aufseiten des AG keine Verhandlungsbereitschaft besteht, sollte die Wirkung der Anrufung der Einigungsstelle aber trotzdem nicht unterschätzt werden. Durch die Einrichtung der Einigungsstelle sind erhebliche finanzielle und organisatorische Ressourcen aufzuwenden, da die Kosten der Einigungsstelle gemäß § 76a Abs. 1 BetrVG durch die AG zu tragen sind.¹⁹⁵

Hat der Betriebsrat z. B. den Eindruck, dass zwar keine Ablehnung, aber auch kein Interesse an der Qualifizierungsthematik von AG-Seite aus besteht, kann er durch die Anrufung der Einigungsstelle eine gewis-

188 Buschmann, in: DKW, 19. Aufl. 2024, § 96 Rn. 26; für tarifliche Regelungen siehe u. IV.3.c)bb).

189 Siehe u. III.1.b)bb)(1).

190 Raab, in: GK-BtrVG, 12. Aufl. 2022, § 96 Rn. 35.

191 RegE BT-Drs. 19/28899, S. 23.

192 Fitting, 32. Aufl. 2024, § 96 Rn. 42.

193 Raab, in: GK-BtrVG, 12. Aufl. 2022, § 96 Rn. 35.

194 Raab, in: GK-BtrVG, 12. Aufl. 2022, § 96 Rn. 38.

195 Kleinebrink, DB 2021, 2081 (2082); Möllenkamp, DB 2021, 1198 (1201); Reinartz, NZA-RR 2021, 457 (469).

senhafte Auseinandersetzung fördern. Dabei ist aber im Einzelfall abzuwägen, ob die Anrufung der Einigungsstelle tatsächlich zu einer Einigung führen könnte oder das Verhältnis zwischen den Betriebsparteien nur weiter verschlechtern wird.

(4) Fazit

Das Beratungs- und Vorschlagsrecht nach § 96 Abs. 2 S. 2, 3 liegt – im Vergleich zu dem Beratungs- und Vorschlagsrecht aus § 92 BetrVG – zumindest als Initiativrecht bei den Betriebsräten.

Diese können somit jederzeit und eigenständig die AG dazu zwingen, sich inhaltlich zumindest mit den Möglichkeiten der beruflichen Fort- und Weiterbildung als Teil der Personalentwicklung auseinanderzusetzen.

Mit Ausnahme der Kosten, die die Anrufung der Einigungsstelle verursacht, haben die Betriebsräte aber auch nach § 96 Abs. 1, 1a BetrVG keine Möglichkeiten die AG gegen deren Willen zur Durchführung von Berufsbildungsmaßnahmen zu bewegen.

ee) § 97 Abs. 1 BetrVG: Beratungspflicht bei der Errichtung/Ausstattung betrieblicher Einrichtungen, der Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen

Auch nach § 97 Abs. 1 BetrVG haben Betriebsräte ein Beratungsrecht. Dieses beschränkt sich inhaltlich auf die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen. Es ergänzt die Beratungsrechte der §§ 92, 96 BetrVG, wobei hier die Infrastruktur der betrieblichen Bildung im Mittelpunkt steht.

Bei der Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen besteht aufgrund der ausführlich geregelten Berufsausbildungsvorschriften,¹⁹⁶ und dem damit verbundenen Auftrag des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG weniger Raum für Mitwirkung. Daher ist das Beratungsrecht nach § 97 Abs. 1 BetrVG insbesondere für die weniger regulierten Bereiche der beruflichen Fortbildung und Umschulung bedeutsam.¹⁹⁷

Die Betriebsräte können über § 97 Abs. 1 BetrVG sowohl bei der Einführung betrieblicher Weiterbildungsstrukturen wie auch bei deren Änderung und Wegfall mitwirken¹⁹⁸ und so ihre Ansichten gegenüber den AG mitteilen. Ein Gebot, diese Ansichten zu berücksichtigen, ergibt sich aus der Norm jedoch nicht. Die Beratungen mit dem Betriebsrat müssen

¹⁹⁶ Z. B. des BBiG und der HandwO.

¹⁹⁷ Thüsing, in: Richardi, 17. Aufl. 2022, § 97 Rn. 9.

¹⁹⁸ Siehe u. III.1.a)ee)(2).

aber – im Gegensatz zu denen nach § 96 BetrVG – ohne dessen Aufforderung aufgenommen werden.¹⁹⁹

(1) Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung

Neben eindeutig der Berufsbildung zuzuordnenden Einrichtungen wie Lehrwerkstätten oder Berufsbildungszentren²⁰⁰ fallen unter die „Zusammenfassung sachlicher und/oder persönlicher Mittel“²⁰¹ z. B. auch E-Learning-Plattformen. Auch Sozialeinrichtungen im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG können als Einrichtungen der Berufsbildung geführt werden.

In der Literatur umstritten und bisher nicht höchstrichterlich entschieden ist die Frage, ob auch ein Beratungsrecht besteht, wenn Einrichtungen der Berufsbildung wegfallen sollen.²⁰² Dies erscheint schon deshalb sinnvoll, weil die Abschaffung einer betrieblichen Einrichtung zur Berufsbildung als *actus contrarius* mindestens ebenso große Auswirkungen auf die betriebliche Bildungsstruktur hat.²⁰³

Da jedoch auch nach Beratung kein weitergehendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht, welches die Schließung einer betroffenen Einrichtung verhindern könnte, wird auch ein solches Beratungsrecht kaum einen Effekt haben. Es erscheint unrealistisch, dass AG, die sich schon den Beratungen entziehen wollen, die vor der Schließung von Bildungseinrichtungen vom Betriebsrat angestrebt werden, durch erzwungene Beratungen von der geplanten Schließung zurücktreten werden.

Kommt der AG seiner Beratungspflicht nicht nach, steht dem Betriebsrat das Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG offen.²⁰⁴ Bei Streitigkeiten über das Vorliegen bzw. den Umfang der Beratungspflicht entscheidet das ArbG im Beschlussverfahren, §§ 2a, 80 ff. ArbGG.²⁰⁵

(2) Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen

§ 97 Abs. 1 BetrVG spricht ausdrücklich von betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen. Dieser Begriff wird insbesondere auch für das allgemeine Mitbestimmungsrecht bei betrieblicher Weiterbildung nach § 98 Abs. 1 BetrVG verwandt. Dieser Begriff muss zunächst definiert werden. Abhängig von der ermittelten Bedeutung könnten sich daraus auch Auswirkungen für die nach §§ 82, 82a SGB II geförderte Weiterbildung ergeben.²⁰⁶

199 Buschmann, in: DKW 19. Aufl. 2024, § 97 Rn. 3.

200 Thüsing, in: Richardi, 17. Aufl. 2022, § 97 Rn. 6.

201 Raab, in: GK-BetrVG, 12. Aufl. 2022, § 97 Rn. 6.

202 Zum Meinungsstand: Raab, in: GK-BetrVG, 12. Aufl. 2022, § 97 Rn. 6 Fn. 12.

203 Dahm, in: LKK, 8. Aufl. 2023, § 97 Rn. 4.

204 Fitting, 32. Aufl. 2024, § 98 Rn. 38.

205 Däubler, in: DKW, 19. Aufl. 2024, § 98 Rn. 29.

206 Der Begriff der Bildungsmaßnahme wurde bereits unter III.1.a)dd(1) definiert.

Betrieblich im Sinne des Betriebsverfassungsrechts sind alle Berufsbildungsmaßnahmen über deren Inhalt die AG bestimmen können, indem sie Träger*innen der Maßnahme sind, sie selbst veranstalten oder rechtlich oder tatsächlichen beherrschenden Einfluss auf ihren Inhalt haben, sodass der Begriff daher nicht räumlich, sondern funktional zu verstehen ist.²⁰⁷

Dieser Betrieblichkeitsbegriff stand bis zur Neufassung des § 82 SGB III zum 1.4.2024 der „Außerbetrieblichkeit“ nach § 82 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 SGB III a. F. entgegen. Nach dieser Vorschrift wurden nur Maßnahmen gefördert, die „außerhalb des Betriebes dem [die Beschäftigten] angehören“ durchgeführt werden. Dabei war es zunächst umstritten, ob die Außerbetrieblichkeit auch hier funktional zu verstehen ist.²⁰⁸ Indem die Durchführung durch einen zugelassenen Träger alternativ zur Außerbetrieblichkeit eingeführt wurde, ist der funktionale Betriebsbegriff auch für das SGB III als bestätigt angesehen worden.²⁰⁹

Mit der Neufassung des § 82 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 SGB III wurde die Außerbetrieblichkeit als Tatbestandsmerkmal aufgegeben. Betriebliche Weiterbildung i. S. d. §§ 97, 98 BetrVG schließt daher die Förderung nach § 82 Abs. 1 SGB III geförderte Weiterbildung nicht mehr zwangsläufig aus.²¹⁰ Allerdings ist fraglich, inwieweit die AG noch rechtlichen oder tatsächlichen Einfluss auf den Inhalt der Weiterbildungsmaßnahmen haben, wenn diese von externen zertifizierten Trägern durchgeführt werden.

Der Besuch von Bildungsmaßnahmen – bezahlt wie unbezahlt – hängt von der Freistellung durch den Arbeitgeber ab. Es sind daher Situationen vorstellbar, in denen die Freistellung nur sehr selektiv, z. B. nur für bestimmte Bildungsmaßnahmen genehmigt wird, die für den Betrieb besonders nützlich sind. Auch die Förderung nach § 82 SGB III hängt bspw. davon ab, dass die Lehrgangskosten gemäß § 82 Abs. 2 S. 1 SGB III zumindest teilweise durch die AG getragen werden.

In diesem Fall wird zwar die konkrete inhaltliche Ausgestaltung der Maßnahme durch den externen Träger bestimmt, das Thema der Bildungsmaßnahme wird aber in der Regel nicht frei durch die Beschäftigten wählbar sein, sondern durch die AG vorgegeben sein. Idealerweise einigen sich AG und Betriebsrat auf die Inhalte der Maßnahmen. Es steht jedoch fest, dass weder die Freistellung noch die Beteiligung an den Kosten der Bildungsmaßnahme ohne bzw. gegen den Willen der AG möglich ist.

207 BAG, Beschl. v. 24.8.2004 – 1 ABR 28/03 –, BAGE 111, 350–360, Rn. 37; Fitting, 32. Aufl. 2024, § 96 Rn. 28.

208 So Jüttner, in: Mutschler / Schmidt-De Caluwe / Coseriu, SGB III, 6. Aufl. 2017, § 82 Rn. 9.

209 Jüttner, in: Heinz / Schmidt-De Caluwe / Scholz, SGB III, 7. Aufl. 2021, § 82 Rn. 14.

210 Vgl. Schmidt, in: Eicher/Schlegel, SGB III, § 82 Rn. 60 (Stand: 25.4.2022).

Dieses Quasi-Vetorecht der AG kann allein aber kaum als „rechtlicher oder tatsächlicher Einfluss“²¹¹ nach Maßgabe des Bundesarbeitsgerichts bezeichnet werden. So führt das Bundesarbeitsgericht aus, dass die lediglich unterstützende Hilfestellung der AG bei Berufsbildungsmaßnahmen Dritter noch keine Betrieblichkeit der Maßnahme begründet.²¹²

Allerdings führt das Bundesarbeitsgericht danach weiter aus, dass für eine Mitbestimmung des Betriebsrates deshalb kein Raum sei, da die AG selbst nicht über die Durchführung der Berufsbildungsmaßnahme bestimmen könnten.²¹³

Eine solche Bipolarität wird aber in der Realität kaum gegeben sein. Das berücksichtigt auch das Bundesarbeitsgericht. Sofern mehrere AG gemeinschaftlich tätig werden, z. B. einen Ausbildungsverbund nach § 10 Abs. 5 BBiG bilden, nimmt das Bundesarbeitsgericht beispielsweise ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 98 Abs. 1 BetrVG analog an.²¹⁴ Daher ist u. a. zu prüfen, ob durch die AG-Seite, z. B. durch die für Qualifizierung zuständige Person, Inhalt, Ablauf, Dozierende und Teilnehmende des Lehrgangs maßgebend (mit)bestimmt werden.²¹⁵

So haben Träger von Bildungsmaßnahmen zwar regelmäßig feste Zeiträume, in denen die Maßnahmen angeboten werden. Allerdings ist es kaum so, dass diese Träger die Inanspruchnahme genau dieser Bildungsmaßnahmen diktieren könnten. Vielmehr können AG regelmäßig zwischen verschiedenen Trägern und verschiedenen Lehrgängen wählen. Unter diesen Lehrgängen können Betriebsrat und AG wiederum eine Auswahl treffen.

Hinzu kommt, dass Bildungsmaßnahmen üblicherweise erst ab einer bestimmten Teilnehmeranzahl überhaupt durchgeführt werden. Hierdurch haben größere Betriebe mit großen Belegschaften regelmäßig eine entsprechende Marktmacht, mit der sie unter Umständen auch bilaterale Vereinbarungen, z. B. hinsichtlich zeitlicher Lage der Maßnahme, mit den Trägern treffen könnten. Auch persönliche Kontakte zu der Trägerorganisation sind zu berücksichtigen.²¹⁶

Sofern solch gewichtige Möglichkeiten der Einflussnahme durch die AG vorliegen, kann wohl kaum begründet werden, dass für eine Mitbestimmung des Betriebsrates kein Raum sei. Es sollte daher auch bei der

211 BAG, Beschl. v. 4.12.1990 – 1 ABR 10/90 –, BAGE 66, 292–306, Rn. 31.

212 BAG, Beschl. v. 4.12.1990 – 1 ABR 10/90 –, BAGE 66, 292–306, Rn. 31.

213 BAG, Beschl. v. 4.12.1990 – 1 ABR 10/90 –, BAGE 66, 292–306, Rn. 31.

214 AG, Beschluss vom 18. April 2000 – 1 ABR 28/99 –, BAGE 94, 245–256, Rn. 39; vgl. auch Fitting, 32. Aufl. 2024, § 98 Rn. 6; zu gemeinschaftlichen Einrichtungen siehe auch IV.3.k).

215 Vgl. BAG, Beschl. v. 4.12.1990 – 1 ABR 10/90 –, BAGE 66, 292–306, Rn. 33f.

216 BAG, Beschl. v. 4.12.1990 – 1 ABR 10/90 –, BAGE 66, 292–306, Rn. 39.

Durchführung von Bildungsmaßnahmen durch Dritte (z. B. durch zertifizierte Träger bei nach § 82 Abs. 1 SGB III geförderten Maßnahmen) im Einzelfall geprüft werden, ob der AG einen nicht unerheblichen tatsächlichen Einfluss auf die Gestaltung der Maßnahme hat. Dies kann die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats auslösen.

(3) Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen

Außerbetrieblich i. S. d. § 97 Abs. 1 3. Var. BetrVG sind danach alle Maßnahmen, auf die die AG keinen tatsächlichen oder rechtlichen Einfluss haben. Dies betrifft insbesondere Bildungsmaßnahmen, für die sich die Beschäftigten selbstständig und flexibel entscheiden können. Grundsätzlich lösen solche außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen nicht die Mitbestimmungsrechte nach § 98 BetrVG aus.

Sofern aber eine bezahlte Freistellung oder gar eine Kostenübernahme vorliegt, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht über die Auswahl der Teilnehmenden nach § 98 Abs. 3 BetrVG. Dabei wiederum besteht auch das Berücksichtigungsgebot des § 96 Abs. 2 BetrVG von älteren AN, Teilzeitbeschäftigten und AN mit Familienpflichten.²¹⁷

(4) Fazit

Die Beratungspflichten des § 97 Abs. 1 BetrVG haben keine weitergehenden Rechtsfolgen, sodass sie lediglich bereits weiterbildungsoffene AG verpflichten, sich mit dem Betriebsrat über die Maßnahmen auszutauschen. Weiterbildungsfeindlich eingestellte AG sind schon nicht von der Beratungspflicht betroffen, sofern sie keine Änderungen im Betrieb und keine Personalplanung vornehmen.²¹⁸

Bei der Einführung von Bildungsmaßnahmen, die von externen Trägern durchgeführt werden (und damit regelmäßig alle nach §§ 82, 82a SGB III geförderten Bildungsmaßnahmen), ist besondere Aufmerksamkeit auf die Frage zu richten, inwieweit der*die AG selbst (rechtlichen oder tatsächlichen) Einfluss auf die Ausgestaltung der Maßnahme hat. Hiervon hängen die weiteren Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ab.²¹⁹

ff) Zusammenfassung der Mitwirkungsrechte

Der Betriebsrat hat zwar eine Vielzahl verschiedener Unterrichts- und Beratungsrechte, die an verschiedene Tatbestände anknüpfen (§§ 90, 92, 97 Abs. 1) oder auch selbstständig durch ihn aktiviert werden können (§§ 92a Abs. 1, 96 Abs. 1). Sie können aber nie zur Einführung von betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen ohne Bereitschaft der AG führen.

²¹⁷ Thüsing, in: Richardi, 17. Aufl. 2022, § 97 Rn. 10.

²¹⁸ Außer bei der Beseitigung von Bildungseinrichtungen, s. o. III.1.a)ee)(1).

²¹⁹ S. o. III.1.a)ee)(2).

Dennoch sind die Mitwirkungsrechte in ihrer Gesamtschau nicht zu vernachlässigen, können sie doch zumindest dazu führen, dass sich die AG mit den Möglichkeiten der Weiterbildung im Betrieb auseinandersetzen müssen.

Besonders hervorzuheben ist hier die Möglichkeit des Betriebsrats, die Ermittlung des Berufsbildungsbedarfes überhaupt anzustoßen (§ 96 Abs. 1. S. 2 BetrVG). Dies ist nicht nur notwendig, um ihm die nötigen Kenntnisse zu verschaffen, geeignete Vorschläge zur Weiterbildung zu machen. Vielmehr ist es auch geeignet, die AG auf die bisher vielleicht nicht bedachten Möglichkeiten der betrieblichen Weiterbildung hinzuweisen.

Diese Möglichkeit ist in ihrer Bedeutung kaum zu überschätzen. Die betriebliche Weiterbildung sollte – zumindest zum Zweck der langfristigen strategischen Anpassungen an bevorstehende Transformationen – in partnerschaftlicher Zusammenarbeit stattfinden. Aufgrund der Komplexität von Unternehmens- und Personalplanung sowie Qualifizierungsbedürfnissen ist es sinnvoll, hierfür dauerhafte Institutionen für Berufsbildung zu vereinbaren.

So kann eine paritätische Bildungskommission nach einer Regelungsabgabe i. S. d. § 77 Abs. 1 BetrVG oder aufgrund einer Betriebsvereinbarung²²⁰ den aufkommenden Qualifizierungsbedarf sowie -vorschläge einordnen und moderieren.²²¹

Aus der Unterrichtungspflicht nach §§ 92, 92a BetrVG ergibt sich für den Betriebsrat auch die Möglichkeit, eine solche Bildungskommission anlassbezogen anzurufen. Aus der paritätischen Besetzung der Bildungskommission könnte sich wiederum eine höhere Akzeptanzbereitschaft von AG-Seite speisen. Sofern die AG eine Blockadehaltung bei der Einführung von Bildungsmaßnahmen zeigen, wird auch die nach § 96 Abs. 1a BetrVG angerufene Einigungsstelle ohne Spruchkompetenz selten ein Ergebnis erzielen können. Die Betriebsräte haben damit nur Mittel zur Hand, die die AG allenfalls als lästig empfinden werden.

Eine erfolgreiche betriebliche Bildungspolitik kann somit nach aktueller Gesetzeslage nicht im antagonistischen Konflikt der Betriebsparteien, sondern nur durch konsensuale, jedenfalls aber kompromissbereite Bereitschaft zur Weiterbildung entstehen.

²²⁰ Siehe Richter, in: BeckFormBArbR, 4. Aufl. 2022, Form. B. VI. 2 § 4, dort als „paritätischer Bildungsausschuss“ bezeichnet.

²²¹ Siehe: I. M. U. 2019b, Beispiel aus der Praxis. Einrichtung einer paritätischen Bildungskommission.

b) Mitbestimmungsrechte des BR: §§ 97 Abs. 2, 98 BetrVG

Neben den oben genannten Mitwirkungsrechten stehen dem Betriebsrat einerseits bei der Durchführung von Bildungsmaßnahmen Mitbestimmungsrechte nach § 98 BetrVG zu. Andererseits hat der Betriebsrat auch die Möglichkeit, bei der Einführung von Berufsbildungsmaßnahmen nach § 97 Abs. 2 BetrVG mitzubestimmen. Beide Mitbestimmungsrechte können effektiv zur Einführung bzw. zur Moderation betrieblicher Bildungsmaßnahmen beitragen. Allerdings ist ihr Anwendungsbereich begrenzt, sodass eine Betriebsvereinbarung auch nur in entsprechend begrenztem Umfang durch eine Einigungsstelle erzwungen werden kann.

aa) § 98 BetrVG: Mitbestimmung bei der Durchführung von betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen

Durch das Mitbestimmungsrecht nach § 98 BetrVG kann der Betriebsrat bei der Durchführung von betrieblichen Bildungsmaßnahmen mitbestimmen. Es greift erst dann ein, wenn eine Entscheidung zugunsten der Einführung einer Maßnahme zur betrieblichen Berufsbildung gefallen ist. Unter das Mitbestimmungsrecht fallen daher alle Aspekte, die die Modalitäten der konkreten Durchführung betreffen, das „Wie“.²²²

Sofern über das „Ob“ einer betrieblichen Berufsbildungsmaßnahme positiv entschieden wurde, werden die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates über das „Wie“ aktiviert.²²³ Das Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung bezieht sich grundsätzlich nur auf betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen (s. o. „betrieblich“ und „beruflich“)²²⁴. Gemäß Absatz 3 ist das Mitbestimmungsrecht bei der Auswahl der Teilnehmenden aber auch auf außerbetriebliche Maßnahmen ausgeweitet, gemäß Absatz 6 auch sonstige – also nichtberufliche – Maßnahmen.

(1) Inhalt und Umfang des Mitbestimmungsrechtes

Sofern der Gestaltungsspielraum nicht durch gesetzliche oder tarifliche Regelungen eingeschränkt ist,²²⁵ besteht für den Betriebsrat ein allgemeines Mitbestimmungsrecht bei allen Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung nach § 98 Abs. 1 BetrVG.

Für Maßnahmen der Weiterbildung und Umschulung, die unter den Bildungsbegriff des BBiG fallen, bilden die §§ 53 ff. und 58 ff. BBiG und die

²²² Raab, in: GK-BetrVG, 12. Aufl. 2022, § 98 Rn. 10.

²²³ BAG, Beschl. v. 24.8.2004 – 1 ABR 28/03, juris Rn. 43.

²²⁴ S. u. III. 1.a)ee)(2).

²²⁵ BAG, Beschl. v. 5.11.1985 – 1 ABR 49/83, juris Rn. 19; a. M.: Raab, NZA 2008, 270 (273).

nach diesen Vorschriften erlassenen Verordnungen gesetzliche Schranken, z. B. hinsichtlich Ziel, Inhalt und Anforderungen an Prüfungen, § 53 Abs. 2 Nr. 1 BBiG.²²⁶ Der Bildungsbegriff des BetrVG ist jedoch nicht an den des BBiG gebunden und daher weiter zu fassen.²²⁷

Vom Mitbestimmungsrecht umfasst sind alle Bereiche der Maßnahme, über die auch AG selbst entscheiden kann.²²⁸ Dies kann „Inhalt, Umfang und Methode der Vermittlung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten ebenso wie [...] die Ausgestaltung der Prüfung“ betreffen.²²⁹ Weitere Gegenstände können u. a. der Versetzungsplan während der Maßnahme, das Führen von schriftlichen Nachweisen sowie die zeitliche Lage der Maßnahme sein.²³⁰

Grundsätzlich spricht die Formulierung des § 98 Abs. 1 BetrVG dafür, dass unter der Durchführung im Zweifel alles zu verstehen ist, was nicht eindeutig der mitbestimmungsfreien Einführung zuzurechnen ist.

Das Argument *Raabs*, der Begriff der „Durchführung“ könne nicht durch negative Abgrenzung vom Begriff der „Einführung“ erfolgen, sondern müsse stattdessen positiv mit Inhalt gefüllt werden, verfängt dagegen nicht.²³¹ Der Gesetzgeber selbst hat den Wortlaut so offen formuliert, dass das darin enthaltene Mitbestimmungsrecht weit zu verstehen ist. Es bedarf somit einer Begründung, warum ein so offen formuliertes Mitbestimmungsrecht eng ausgelegt werden sollte.

Sofern also ein Aspekt eindeutig einer betrieblichen Bildungsmaßnahme aber nicht der Einführung dieser Maßnahme zugeordnet werden kann, wird es sich um ein Element der Durchführung handeln, welches mitbestimmungspflichtig nach § 98 Abs. 1 BetrVG ist.

Nach der Rechtsprechung besteht ein Mitbestimmungsrecht – trotz vereinzelter Gegenmeinungen in der Literatur²³² – nur für das Aufstellen von Regelungen für die Durchführung der betrieblichen Berufsbildung.²³³ Konkrete Einzelmaßnahmen seien dagegen mitbestimmungsfrei.²³⁴

Gegen diese Auslegung spricht jedoch der Wortlaut der Norm, der gerade nicht zwischen Einzelmaßnahmen und abstrakten Regelungen differenziert. Auch die fehlende Praktikabilität des Mitbestimmungsrechtes bei Einzelmaßnahmen kann den eindeutigen Wortlaut der Norm nicht einfach

226 Thüsing, in: Richardi, 17. Aufl. 2022, § 98 Rn. 15.

227 Thüsing, in: Richardi, 17. Aufl. 2022, § 98 Rn. 15.

228 BAG, Beschl. v. 5.11.1985 – 1 ABR 49/83, juris Rn. 19.

229 BAG, Beschl. v. 5.11.1985 – 1 ABR 49/83, juris Rn. 19.

230 Fitting, 32. Aufl. 2024, § 98 Rn. 5.

231 Raab, NZA 2008, 270 (273).

232 So Buschmann, in: DKW, 19. Aufl. 2024, § 98 Rn. 4; Oetker 1986, S. 106.

233 BAG, Beschl. v. 24.8.2004 – 1 ABR 28/03, juris Rn. 39; Raab, in: GK-BetrVG, 12. Aufl. 2022, § 98 Rn. 13.

234 BAG, Beschl. v. 24.8.2004 – 1 ABR 28/03, juris Rn. 39.

übergehen, sodass hier ein Mitbestimmungsrecht auch bei Einzelmaßnahmen überzeugender ist.²³⁵

In den Fällen des Widerspruchs bzw. der Abberufung der Lehrperson (Abs. 2) bzw. der Auswahl der Teilnehmenden (Abs. 3) ist ein Mitbestimmungsrecht in Einzelfällen anerkannt.²³⁶

Die Mitbestimmung wird überwiegend über Betriebsvereinbarungen auszuüben sein, obwohl auch formlose Betriebsabsprachen in Betracht kommen.²³⁷

(2) Rückzahlungsklauseln

Umstritten ist, ob Rückzahlungsklauseln noch unter das Mitbestimmungsrecht nach § 98 Abs. 1 BetrVG fallen oder ausschließlich individualrechtlicher Natur bzw. durch freiwillige Betriebsvereinbarung regelbar sind.

Die in der Literatur vorherrschende Meinung²³⁸ verneint ein Mitbestimmungsrecht mit Verweis darauf, dass Rückzahlungsvereinbarungen Bestandteil der Frage sind, ob die AG bereit sind, die Ausbildungskosten in einer bestimmten Höhe zu übernehmen.²³⁹ Begründet wird dies mit der Verknüpfung finanzieller Ressourcen und der Entscheidung über das „Ob“ der Einführung. Da die Finanzierung eine zentrale Rolle bei der Entscheidungsfindung spielt, könnten die AG hierüber allein befinden.²⁴⁰

Dagegen vertritt *Buschmann* die Ansicht, dass das Mitbestimmungsrecht nicht pauschal deshalb entfallen könne, weil Rückzahlungsklauseln die Kostenfrage betreffen.²⁴¹ Er sieht seine Ansicht in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bestätigt, da es ein Mitbestimmungsrecht auch bei Elementen der betrieblichen Berufsbildung annimmt, die Auswirkungen auf die Kosten der individuellen Maßnahme haben.²⁴²

In der von *Buschmann* angeführten Entscheidung hält das Bundesarbeitsgericht fest, dass ein Mitbestimmungsrecht auch dann besteht, wenn die Ausübung der Mitbestimmung „Auswirkungen auf ihre [die Maßnahme] Gesamtkosten haben kann.“²⁴³

Diese Aussage ist jedoch im Kontext der Entscheidung zu sehen, in welcher über ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Dauer der Maßnahme gestritten wurde. Die Dauer einer Maßnahme wiederum ist aber

235 Buschmann, in: DKW, 18. Aufl. 2022, § 98 Rn. 4; Oetker, 1986, S. 106.

236 Thüsing, in: Richardi, 17. Aufl. 2022, § 98 Rn. 16.

237 Thüsing, in: Richardi, 17. Aufl. 2022, § 98 Rn. 17.

238 Kania, in: ErFK, 24. Aufl. 2024, BetrVG § 98 Rn. 6 m. w. N.

239 Raab, in: GK-BetrVG, 12. Aufl. 2022, § 98 Rn. 16 m. w. N.

240 So das BAG, Beschl. v. 24.8.2004 – 1 ABR 28/03.

241 Buschmann, in: DKW, 19. Aufl. 2024, § 98 Rn. 10; vgl. auch BAG, Beschl. v. 24.8.2004 – 1 ABR 28/03, mit Anm. Buschmann, AuR 2005, 270 (271).

242 BAG, Beschl. v. 24.8.2004 – 1 ABR 28/03, mit Anm. Buschmann, AuR 2005, 270 (271).

243 BAG, Beschl. v. 24.8.2004 – 1 ABR 28/03, juris, Rn. 46.

für Organisation sowie Inhalt der Maßnahme maßgeblich. Organisation und Inhalt sind Bestandteil der Durchführung und damit des „Wie“ nach § 98 Abs. 1 BetrVG.²⁴⁴

Die Äußerung des Bundesarbeitsgerichts ist daher vielmehr so zu verstehen, dass ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich des „Wie“ einer Maßnahme nicht deswegen das „Ob“ betrifft (und damit ausgeschlossen ist), weil es *auch* die Kosten der Maßnahme beeinflussen kann bzw. könnte.

Nach diesem Verständnis hat das Bundesarbeitsgericht aber gerade nicht entschieden, dass Rückzahlungsvereinbarungen die Durchführung von Bildungsmaßnahmen nach § 98 Abs. 1 BetrVG betreffen. So hat das Bundesarbeitsgericht im Fall von Berufsbildung nach dem LPersVG R-P klargestellt, dass die „Durchführung der Berufsbildung“ nur unmittelbar mit der Berufs- oder Fortbildung zusammenhängt, wobei ausdrücklich organisatorische Fragen unter die „Durchführung“ fallen.²⁴⁵ Ob dabei die Rückzahlungsvereinbarung noch unter den organisatorischen Aspekt fällt, ist fraglich.

Überzeugender ist es, dass die Rückzahlungsthematik zumindest ihren Schwerpunkt in der Kostenfrage hat und damit nicht der Durchführung, sondern der Einführung zuzuordnen ist.²⁴⁶

Auch wenn es keine eindeutige höchstrichterliche Rechtsprechung gibt, sprechen sowohl die bisherigen Entscheidungen als auch die besseren Argumente dafür, dass Rückzahlungsvereinbarungen nicht unter das Mitbestimmungsrecht der Durchführung nach § 98 Abs. 1 BetrVG fallen. Somit ist davon auszugehen, dass Regelungen zur Rückzahlung von Lehrgangskosten nicht durch Spruch der Einigungsstelle nach § 98 Abs. 4 S. 2 BetrVG erzwungen werden können. Es bleiben daher nur freiwillige Betriebsvereinbarungen²⁴⁷ und individualrechtliche Vereinbarungen.

Die Zulässigkeit dieser daher individuell zu vereinbarenden (aber in der Praxis für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierten) Rückzahlungsklauseln unterliegt aber einer detaillierten Zumutbarkeitsformel, die durch die Rechtsprechung entwickelt wurde.²⁴⁸ Aus der Mitbestimmungsfreiheit der Rückzahlungsklauseln selbst- insbesondere im Hinblick auf Bindungsdauer und Kündigungsgründe – ergibt sich also nur bedingt eine Schutzlücke.

244 Fitting, 32. Aufl. 2024, § 98 Rn. 2.

245 BAG, Urt. v. 5.6.2007 – 9 AZR 604/06, juris Rn. 31.

246 So auch Zwanziger, AuR 2010, 459 (463).

247 Vgl. I. Schmidt, NZA 2004, 1002 (1007 f.).

248 Übersichtlich dargestellt bei: I. Schmidt, NZA 2004, 1002 (1005).

Rückzahlungsmodalitäten können aber auch für den gesamten Betrieb einheitlich durch freiwillige Betriebsvereinbarungen nach § 88 BetrVG geregelt werden.²⁴⁹ Maßstab für die Wirksamkeit können gemäß § 310 Abs. 4 BGB nicht die Anforderungen an AGB sein. Stattdessen ist die Wirksamkeit nach § 75 Abs. 2 BetrVG zu beurteilen.²⁵⁰ Diese Grenzen werden im Ergebnis auch flexibler sein als die Einschränkungen nach § 305 ff. BGB, da nur ein „klarer Verstoß“ zur Unwirksamkeit der Vereinbarung führt.²⁵¹

Daher ist beim Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung durch den Betriebsrat zu Rückzahlungsklauseln darauf zu achten, dass bereits ein recht hohes Schutzniveau aus dem AGB-Recht folgt. Auf eine Unterschreitung dieses individualrechtlich gegebenen Schutzniveaus in der Betriebsvereinbarung sollte sich der Betriebsrat daher nur mit guten Gründen einlassen.

(3) § 98 Abs. 2 BetrVG: Widerspruch der Bestellung und Abberufung von mit der Berufsbildung beauftragten Personen

Gemäß § 98 Abs. 2 BetrVG kann der Betriebsrat der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung, also auch bei Weiterbildungsmaßnahmen,²⁵² beauftragten Person präventiv widersprechen oder während der Maßnahme ihre Abberufung verlangen. Es ist dabei unerheblich, ob die Lehrperson selbst AN im Betrieb oder eine externe beauftragte Lehrkraft ist.²⁵³ Mithilfe dieses Mitbestimmungsrechts soll gesichert werden, dass das Ziel der Bildungsmaßnahme erreicht wird.²⁵⁴ Die Indikatoren für eine Abberufung bzw. einen Widerspruch ergeben sich aus den §§ 29, 30 BBiG bzw. §§ 22a, 22b HandwO.

(4) § 98 Abs. 3 BetrVG: Auswahl der Teilnehmenden

Gemäß § 98 BetrVG haben Betriebsräte das Recht, bei der Auswahl der Teilnehmenden bei betrieblichen Bildungsmaßnahmen mitzubestimmen. Dies gilt auch für Bildungsmaßnahmen, die ganz oder teilweise durch die AG finanziert werden oder für die Beschäftigte freigestellt werden. Durch dieses Mitbestimmungsrecht hat der Betriebsrat einen großen Einfluss

249 Poeche, in: Küttner (Begr.) (2025): Personalhandbuch 2025, Rückzahlungsklausel, 32. Aufl. 2025, Rn. 2f.

250 Löwisch, NZA 2013, 549.

251 Löwisch, NZA 2013, 549 (550).

252 Raab, in: GK-BetrVG, 12. Aufl. 2022, § 98 Rn. 22.

253 Fitting, 32. Aufl. 2024, § 98 Rn. 13.

254 Vgl. Raab, in: GK-BetrVG, 12. Aufl. 2022, § 98 Rn. 23.

auf die Chancengleichheit beim beruflichen Fortkommen der Beschäftigten.²⁵⁵

Das Mitbestimmungsrecht zur Auswahl der AN für die Teilnahme an betrieblichen Bildungsmaßnahmen besteht, sobald sich AG für die Einführung von Bildungsmaßnahmen oder -einrichtungen entschieden haben bzw. für die Freistellung oder (teilweise) Kostenübernahme.

Damit steht dieses Mitbestimmungsrecht ausdrücklich sowohl bei der betrieblichen als auch bei der außerbetrieblichen Weiterbildung zur Verfügung. Es ist folglich unerheblich, ob die Maßnahmen durch die AG oder durch Dritte durchgeführt werden.

Die Durchsetzung des Mitbestimmungsrechts durch Anrufung der Einigungsstelle steht dem Betriebsrat anschließend offen, wenn die ihm vorgeschlagenen AN nicht bzw. nicht vollständig teilnehmen können.²⁵⁶ Sofern die Entscheidung zur Durchführung einer Maßnahme getroffen wurde, ist aber fraglich, ob die AG danach an die Entscheidung zugunsten der Maßnahmen gebunden sind.

Sollte der Betriebsrat dann von seinem Mitbestimmungsrecht nach § 98 BetrVG Gebrauch machen, könnte jedenfalls ein Verstoß gegen allgemeine betriebsverfassungsrechtliche Grundsätze vorliegen, wenn die Bildungsmaßnahme erst daraufhin zurückgenommen wird.²⁵⁷ In solchen Fällen kann dann eine Verpflichtung zur Durchführung der Bildungsmaßnahme angenommen werden.²⁵⁸

Damit setzt die Inanspruchnahme dieses Mitbestimmungsrechtes faktisch eine vorherige Unterrichtung des Betriebsrats voraus.²⁵⁹ Eine Unterrichtungspflicht ergibt sich auch aus § 92 BetrVG, da schon jedwede Planung von Qualifizierungsmaßnahmen den Tatbestand der Personal(entwicklungs)planung erfüllt.²⁶⁰ Hieran schließt sich die Entscheidung an, ob und welche Berufsfortbildungskurse eingeführt werden.²⁶¹

Bei der Ausübung des Mitbestimmungsrechts ist gem. § 96 Abs. 2 S. 2 BetrVG besonders auf die Belange marginalisierter Gruppen, insbesondere älterer AN, Teilzeitbeschäftigter und von AN mit Familienpflichten zu achten.

255 BAG, Beschl. v. 8.12.1987 – 1 ABR 32/86, juris Rn. 27; Buschmann, in: DKW 19. Aufl. 2024, § 98 Rn. 26.

256 BAG, Beschluss vom 8. Dezember 1987 – 1 ABR 32/86, juris Rn. 25.

257 So Zwanziger, AuR 2010, 459 (461).

258 Die Annahme eines solchen Verstoßes kann nur im Einzelfall geschehen, vgl. Zwanziger, AuR 2010, 459 (461).

259 Thüsing, in: Richardi, 17. Aufl. 2022, § 98 Rn. 64.

260 Thüsing, in: Richardi, 17. Aufl. 2022, § 92 Rn. 18.

261 Thüsing, in: Richardi, 17. Aufl. 2022, § 98 Rn. 61.

bb) § 97 Abs. 2 BetrVG: Mitbestimmung bei der Einführung von Bildungsmaßnahmen

§ 97 Abs. 2 BetrVG stellt das schärfste Schwert der Mitbestimmung im Bereich der betrieblichen Berufsbildung dar. Während die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 98 BetrVG weiterhin davon abhängen, dass die Maßnahmen überhaupt durchgeführt werden, kann hier der Betriebsrat mithilfe der Einigungsstelle einseitig die Einführung der Maßnahmen erreichen. Diese Möglichkeit besteht sonst nur in Ausnahmefällen nach § 5 Abs. 3 ArbSchG bei Gefährdung der Beschäftigten.²⁶²

(1) Voraussetzungen des Mitbestimmungsrechtes

Voraussetzung für das Mitbestimmungsrecht nach § 97 Abs. 2 BetrVG ist jedoch, dass Änderungen im Betrieb geplant sind, durch die sich die Tätigkeit von AN ändert und die Fähigkeiten der AN zur Erfüllung der Aufgaben nicht mehr ausreichen.

Dabei sind „Maßnahmen“ jede Handlung der AG, die die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert.²⁶³ Darüber hinaus muss jedoch kein kollektiver Tatbestand vorliegen.²⁶⁴

Hinsichtlich des Ausmaßes der Tätigkeitsänderung ist es streitig, ob die Änderungen erst ein solches Ausmaß erreicht haben müssen, dass ohne Bildungsmaßnahme ein Kündigungsgrund wegen unzureichender Qualifikation vorliegt.²⁶⁵ Dies ist zumindest dann gegeben, wenn sich die Tätigkeiten der betroffenen Beschäftigten derart ändern, dass die Kenntnisse und Fähigkeiten nicht mehr ausreichen, um die Aufgaben noch erfüllen zu können.²⁶⁶ Nach *Franzen* liegt ein Qualifikationsdefizit auch nur dann vor, wenn es durch andere Maßnahmen als eine Qualifizierung nicht ausgeglichen werden kann.²⁶⁷ Die damit einhergehende drohende Kündigung sieht auch *Thüsing* als erforderliche Grenze an.²⁶⁸

Nach der Gegenauffassung ist das erforderliche Qualifikationsdefizit weiter zu fassen und nicht erst dann erfüllt, wenn ein konkreter Kündigungsgrund im Raum steht.²⁶⁹

Dies wird damit begründet, dass das Verhindern der Kündigung nur als Ziel des Gesetzes, nicht aber als Tatbestandsmerkmal formuliert worden

²⁶² Althoff, BRuR 2023, 389 (390).

²⁶³ Vgl. LAG Hamm, Beschl. v. 9.2.2009 – 10 TaBV 191/08, juris Rn. 51; vgl. Zwanziger, AuR 2010, 459 (461).

²⁶⁴ Fitting, 32. Aufl. 2024, § 97 Rn. 16.

²⁶⁵ So Thüsing, in: Richardi, 17. Aufl. 2022, § 97 Rn. 11; Rieble, NZA Sonderheft 2001, 48 (54).

²⁶⁶ LAG Hamm, Beschl. v. 8.11.2002 – 10 (13) TaBV 59/02, juris Rn. 36.

²⁶⁷ Franzen, NZA 2001, 865 (869).

²⁶⁸ Thüsing, in: Richardi, BetrVG, 17. Aufl. 2022, § 97 Rn. 11.

²⁶⁹ Buschmann, in: DKW, 19. Aufl. 2024, § 97 Rn. 20; Raab, in: GK-BetrVG, 12. Aufl. 2022, § 97 Rn. 2; Rennpferdt, SR 2021, 149 (153).

ist.²⁷⁰ Es wird auch dadurch unterstrichen, dass Gruppen mit Sonderkündigungsschutz wie z.B. Betriebsräte ebenfalls weiterhin befähigt sein sollten, ihre Tätigkeit auszuüben.²⁷¹ Auch der präventive Charakter der Norm spricht dafür, dass sie nicht erst dann angewendet werden kann, wenn die Ausübung der Tätigkeit infolge fehlender Kenntnisse und Fähigkeiten nicht mehr möglich ist.²⁷² Vielmehr soll dieser Zustand der Unfähigkeit der Tätigkeitsausübung im Vorfeld verhindert werden.²⁷³

Diese weitergehende Auffassung kann insgesamt überzeugen. Um der Komplexität eines langfristigen Arbeitsverhältnisses gerecht zu werden, darf nicht nur der unmittelbare Effekt der Maßnahme betrachtet werden.

Vielmehr ist je nach Umständen des Arbeitsverhältnisses auch eine in Zukunft wahrscheinliche Kündigung durch Änderungen der Tätigkeit schon ausreichend. Hierfür ist die Überforderung der AN bei ihrer Tätigkeit zumindest ein starkes Indiz.²⁷⁴ In diesem Zusammenhang ist auch die Gefährdung der AN durch unzureichende Qualifikation i. S. d. § 5 Abs. 3 Nr. 5 ArbSchG zu nennen. Auch dort wird gerade nicht davon ausgegangen, dass eine unzureichende Qualifikation nur ein vorübergehender Zustand ist. Vielmehr unterstreicht diese Vorschrift, dass unzureichende Qualifikation einen gefährlichen Dauerzustand darstellen könnte und ein solcher vermieden werden muss.²⁷⁵

So ist anhand einer Prognoseentscheidung zu beurteilen, wie zukunftsfähig die konkret ausgeübte Tätigkeit mit den zur Verfügung stehenden Kenntnissen und Fähigkeiten langfristig noch ist und ob eine nachhaltige Beschäftigung auf dem betroffenen Arbeitsplatz wahrscheinlich ist. Es ist schließlich durchaus vorstellbar, dass bei sich immer schneller ändernden Anforderungen an die AN ein zunächst unerhebliches Defizit an Kenntnissen und Fähigkeiten schnell zu einem erheblichen Defizit heranwachsen kann.

Ebenso denkbar ist, dass eine Fähigkeit zwar von mehreren AN in der gleichen Abteilung beherrscht werden soll, aber nicht von allen regelmäßig gefordert wird. Wird nur der Kündigungsgrund als Untergrenze bei der Bewertung des Qualifikationsdefizites herangezogen, so verkennt dies auch, dass alle AN individuelle Fähigkeitsprofile aufweisen und trotz gleicher Ausbildung verschieden leistungsfähig sind. Ändern sich Tätigkeiten, könnte ein Qualifikationsdefizit also auch daraus ergeben, dass z.B. in-

270 Buschmann, in: DKW, 19. Aufl. 2024, § 97 Rn. 20.

271 Rasche 2014, Arbeitnehmerweiterbildung, S. 48.

272 Rennpferdt, SR 2021, 149 (153).

273 Raab, in: GK-BetrVG 12. Aufl. 2022 § 97 Rn. 21.

274 Vgl. Däubler, AuR 2001, 1 (7).

275 Vgl. auch Zwanziger, AuR 2010, 459 (461).

nerhalb einer Abteilung die Arbeitsteilung ein Ungleichgewicht an Fähigkeiten entsteht, obwohl bei den einzelnen AN kein individuelles Qualifikationsdefizit die Schwelle eines Kündigungsgrundes erreicht.

Dem präventiven Zweck der Norm könnte derart Rechnung getragen werden, dass das Tatbestandsmerkmal des Qualifikationsdefizits negativ definiert wird. Ein Qualifikationsdefizit liegt folglich dann vor, wenn nicht mit Sicherheit auszuschließen ist, dass der*die AN infolge der Änderung die bisher ausgeübte Tätigkeit langfristig nicht mehr ausüben kann. Nur so die Norm den kurzfristigen und ausschließlich reaktiven Kündigungsschutz nach § 102 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG sinnvoll ergänzen.

Für Betriebsräte bedeutet dies, die Änderungen von Arbeitsplätzen und die damit verbundenen Tätigkeitsänderungen kritisch auf eventuell entstehende Qualifikationsdefizite zu prüfen, auch wenn diese nicht unmittelbar zu Kündigungen führen.

(2) Umfang der Bildungsmaßnahme

§ 97 Abs. 2 BetrVG enthält keine weiteren Anhaltspunkte, welchen Umfang die Bildungsmaßnahme annehmen kann, sodass dies durch Auslegung ermittelt werden muss.²⁷⁶

Einen Anknüpfungspunkt bietet hier § 102 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG, auf den sich auch die Gesetzesbegründung bezieht.²⁷⁷ Hieraus wird das – ungeschriebene – Tatbestandsmerkmal der Zumutbarkeit abgeleitet.²⁷⁸ Inhalt einer Zumutbarkeitsprüfung ist die Gegenüberstellung der technischen und wirtschaftlichen Möglichkeiten seitens der AG einerseits und dem Interesse der betroffenen AN am Erhalt ihrer Arbeitsplätze andererseits.²⁷⁹ Damit spielen in der Abwägung insbesondere die Dauer der Betriebszugehörigkeit, der finanzielle und organisatorische Aufwand sowie der Qualifikationsbedarf eine erhebliche Rolle.²⁸⁰

Auch eine Aufstiegsqualifizierung ist, sofern sie nicht unzumutbar ist, grundsätzlich möglich.²⁸¹ Solange die Kosten der Qualifizierungsmaßnahme keine außerordentliche Höhe erreichen, kann somit davon ausgegangen werden, dass sie auch zumutbar ist.

Bei der Bewertung der Zumutbarkeit der Maßnahmen ist zu beachten, dass durch die Fördermöglichkeiten nach §§ 81 ff. SGB III die finanzielle Belastung der AG deutlich abgemildert werden kann. Allerdings beschränkt sich das Mitbestimmungsrecht auf betriebliche Weiterbildungen.

²⁷⁶ Thüsing, in: Richardi, 17. Aufl. 2022, § 97 Rn. 15.

²⁷⁷ BT-Drs. 14/5741, S. 50.

²⁷⁸ Fitting, 32. Aufl. 2024, § 97 Rn. 25.

²⁷⁹ Fitting, 32. Aufl. 2024, § 97 Rn. 25.

²⁸⁰ Thüsing, in: Richardi, 17. Aufl. 2022, § 97 Rn. 15.

²⁸¹ Thüsing, in: Richardi, 17. Aufl. 2022, § 97 Rn. 15.

Nach §§ 81 ff. SGB III geförderten Maßnahmen werden jedoch häufig außerbetriebliche Maßnahmen i. S. d. BetrVG sein.²⁸²

(3) Zeitpunkt

Entgegen dem Wortlaut der Norm im Präsens muss die Tätigkeitsänderung noch nicht eingesetzt haben. Vielmehr steht es im Einklang mit dem präventiven Charakter des Mitbestimmungsrechtes, wenn dieses schon vor Durchführung der Maßnahme einsetzt.²⁸³ Idealerweise sollten die AN mit Einsetzen der Tätigkeitsänderung schon qualifiziert sein.²⁸⁴ Das Mitbestimmungsrecht kann jedoch frühestens dann geltend gemacht werden, wenn die Entscheidung über die Maßnahme, die zur Tätigkeitsänderung führt, getroffen wurde.²⁸⁵ Dies wird regelmäßig auch der Zeitpunkt der Unterrichtungspflicht nach § 90 BetrVG sein.

(4) Zusammenfassung

Das Mitbestimmungsrecht nach § 97 Abs. 2 BetrVG kann zwar auch weiterbildungsunwillige AG dazu bringen, Maßnahmen der Berufsbildung im Betrieb einzuführen. Diese Maßnahmen sind jedoch sowohl in Umfang, Inhalt und Zeitpunkt eng an den Zweck der konkreten Beschäftigungssicherung geknüpft. Diese Beschränkungen führen dazu, dass tiefergehende, strategische Weiterbildungen im Rahmen von Transformationen hierdurch möglicherweise zu spät oder in zu geringem Umfang eingeführt werden. Auch die weite Auslegung des § 97 Abs. 2 BetrVG kann dieses Defizit nicht gänzlich auffangen.

cc) Zusammenfassung Mitbestimmungsrechte

Dem Betriebsrat stehen also sowohl bei der Durchführung als auch bei der Einführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen Mitbestimmungsrechte zur Seite. Dabei beschränken sich die Mitbestimmungsrechte überwiegend auf die Durchführung der betrieblichen Bildungsmaßnahmen.

Hier sollen die Interessen der Belegschaft insbesondere hinsichtlich der organisatorischen Aspekte, z.B. der zeitlichen Lage der Bildungsmaßnahme, berücksichtigt werden. Außerdem sollen Qualität und Zugang durch den Betriebsrat gesichert werden. Darüber hinaus hat er aber auch bei außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen die Möglichkeit, Teilnehmer*innen verbindlich vorzuschlagen. Der gleichberechtigte Zugang zu Bildungsmaßnahmen für alle AN des Betriebs wird damit in besonderem Maße geschützt.

282 Zur Problematik der Betrieblichkeit/Außerbetrieblichkeit bei Bildungsmaßnahmen von externen Trägern siehe III.1.a)ee)(2).

283 Fitting, 32. Aufl. 2024, § 97 Rn. 19.

284 BT-Drs. 14/5741, S. 49.

285 Fitting, 32. Aufl. 2024, § 97 Rn. 19.

Dazu kann der Betriebsrat in begrenztem Ausmaß auch die Einführung von Bildungsmaßnahmen erreichen, sofern ein Handeln des AG den Tatbestand des § 97 Abs. 2 BetrVG erfüllt. Nur dann kann die Reaktion des Betriebsrats im Rahmen der Beschäftigungssicherung auch die Einführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen auslösen.

Hieraus wird erkennbar, dass die Mitbestimmungsrechte größtenteils nur die bereits im Betrieb stattfindende bzw. vom AG unterstützte Weiterbildung betreffen. Lediglich im Rahmen der unmittelbaren Beschäftigungssicherung hat der Betriebsrat die Möglichkeit, Bildungsmaßnahmen zur Abwendung von drohenden Kündigungen einzusetzen.

Die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte sind also einerseits auf die Mitbestimmung bei bereits beschlossenen betrieblichen Bildungsmaßnahmen und andererseits auf die Mitbestimmung bei der kurzfristigen Einführung von betrieblichen Bildungsmaßnahmen beschränkt.

Dagegen setzen die §§ 82, 82a SGB III schon tatbestandlich nicht an betrieblicher Weiterbildung an. Die zugelassenen – und deshalb meist externen – Träger der Bildungsmaßnahmen werden z. B. Inhalt und Durchführung der Lehrgänge meist allein bestimmen und daher außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen i. S. d. BetrVG durchführen.²⁸⁶

Die Förderinstrumente der §§ 82 f. SGB III stärken langfristige und vorausschauende Weiterbildung, was auch der Mindestumfang von 120 Stunden unterstreicht. Dagegen sieht § 97 Abs. 2 BetrVG lediglich betriebliche Schulungen vor, die auch in ihrem Zweck auf spontane Beschäftigungssicherung begrenzt sind. Somit können Betriebsräte lediglich dann im Wege des § 97 Abs. 2 BetrVG nach § 82 f. SGB III geförderte Bildungsmaßnahmen einführen, wenn der AG einen gewissen Einfluss auf die konkrete Durchführung der Bildungsmaßnahme nehmen kann²⁸⁷ und die Maßnahme sowohl 120 Stunden dauert wie auch zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der betroffenen AN dient.

Aufgrund des Merkmals der Betrieblichkeit in seiner bisher engen Auslegung können keine starken Synergien mit den Förderinstrumenten des SGB III entfaltet werden.

c) Fazit Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte

Betriebsräten werden im BetrVG verschiedene Mittel zur Verfügung gestellt die Weiterbildungsaktivitäten im Betrieb positiv zu beeinflussen. Zu nennen ist hier die Pflicht zu Beratungen mit den Betriebsräten, durch

²⁸⁶ S. u. III.1.a)ee)(2).

²⁸⁷ Zu den Einzelheiten siehe III.1.a)ee)(5).

welche die AG entweder überhaupt erst auf Weiterbildungsbedarf im Betrieb gestoßen werden,²⁸⁸ und das Recht Vorschläge zu unterbreiten, die nur nach inhaltlicher Auseinandersetzung verworfen werden dürfen.²⁸⁹

Neben diesen auf konsensuale Zusammenarbeit ausgerichteten Mitwirkungsrechten gibt das BetrVG dem Betriebsrat aber auch konkrete Mitbestimmungsrechte. Diese sind bei der Durchführung von betrieblichen Bildungsmaßnahmen auf alle organisatorischen Belange gerichtet, die nicht die Einführung der Maßnahme (z. B. finanzielle Ausstattung, Zweck) betreffen.²⁹⁰ Die Einführung von Maßnahmen zur betrieblichen Berufsbildung ist jedoch unter der Voraussetzung der Tätigkeitsänderung i. S. d. § 97 Abs. 2 BetrVG ausnahmsweise möglich.²⁹¹

Nur bei der Auswahl der Teilnehmenden an Berufsbildungsmaßnahmen kann der Betriebsrat auch bei außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen mitbestimmen, sofern die AN hierfür freigestellt werden.²⁹²

Auch wenn das BetrVG den BR seit 1952 kontinuierlich mehr Rechte zur Förderung von Weiterbildung im Betrieb einräumt, verbleibt die unternehmerische Entscheidung im Hinblick auf die personellen Angelegenheiten auch weiterhin bei den AG.²⁹³ An diesem Grundsatz ändern auch die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nichts – allerdings werden die AG durch die §§ 92, 92a und 96–98 BetrVG besonders zur Rechtfertigung und Transparenz verpflichtet.²⁹⁴

Damit räumt der Gesetzgeber den AG im Verhältnis zum Betriebsrat die alleinige Hoheit über die unternehmerischen Planungs- und Grundsatzentscheidungen ein.²⁹⁵ Gleichzeitig bleiben jedoch nur Unternehmen mit gut ausgebildeten Arbeitskräften wettbewerbsfähig.²⁹⁶ Angesichts des komplexen transformationsbedingten Änderungsbedarfs droht schnell ein Qualifizierungsrückstau, der eine langfristige und transparente Qualifizierungsstrategie benötigt.²⁹⁷

Im Rahmen der Beschäftigungssicherung liegt der Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit sowohl im Interesse von AG als auch von AN.²⁹⁸ Zwar

288 So z. B. durch die Pflicht, den Berufsbildungsbedarf im Betrieb zu ermitteln, s. o. III.1.a)dd)(2).

289 S. o. III.1.a)cc).

290 S. o. III.1.b)aa)(1).

291 S. o. III.1.b)bb)(1).

292 S. o. III.1.b)aa)(4).

293 Wißmann, in: MHD ArbR, 5. Aufl. 2021, Bd. 1 § 28 Rn. 6 f.; vgl. Cavallo, AuR 2024, 270 (274).

294 Thüsing, in: Richardi, 17. Aufl. 2022, Vor. § 92 Rn. 7, 8.

295 BVerfG, Urt. v. 1.3.1979 – 1 BvR 532/77, juris Rn. 174; Manssen, in: Huber/Voßkuhle, 8. Aufl. 2024, Art. 12 Rn. 69; vgl. auch u. IV.2.

296 Althoff, BRuR 2023, 389.

297 Vgl. Dahm et al., GIO 54 (2023), 391–401.

298 Cavallo, AuR 2024, 270 (272); Althoff, BRuR 2023, 389 (390).

hängt es aktuell ausschließlich vom Entschluss der Unternehmensführung ab, dass eine langfristige, gemeinsam getragene Qualifizierungsstrategie umgesetzt wird. Betriebliche Qualifizierung kann aber nur gelingen, wenn diese von der Belegschaft angenommen wird.²⁹⁹ Insofern verbleiben Zweifel, ob Planungs- und Entscheidungshoheit im Bereich der Qualifizierung auch weiterhin ausschließlich bei den AG liegen sollte.

Dem Betriebsrat werden derzeit keine Möglichkeiten in Form von weitergehenden echten Mitbestimmungsrechten bereitgestellt, um langfristige, strategische Qualifizierungsmaßnahmen anzustoßen.³⁰⁰

Langfristige und erfolgreiche Weiterbildungsstrategien können daher aktuell nur in gemeinsamer Anstrengung und eigener Motivation der AG erarbeitet werden. Die neuen bzw. neugefassten sozialrechtlichen Förderinstrumente sollen den Zugang zu Weiterbildungsangeboten sowohl für AG wie auch Beschäftigte erleichtern.³⁰¹ Dabei herrschen in Unternehmen selbst jedoch noch zu oft Skepsis oder gar Unwissen gegenüber den sozialrechtlichen Förderinstrumenten.³⁰²

2. Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte

Neben der Wahrnehmung der beschriebenen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte in Weiterbildungsfragen stehen den Betriebsräten noch weitere Handlungsmöglichkeiten offen, um die Qualifizierung für die Transformation voranzutreiben. Diese sollen im Folgenden beschrieben werden.

Zunächst geht es darum, wie sich der Betriebsrat vorbereiten kann, um die Herausforderung der Aufgabe der Weiterbildungsförderung adäquat bewältigen zu können. Dabei geht es um die organisatorische Aufstellung (Bildung eines Ausschusses), die interne Weiterbildung (Betriebsrats-Schulungen und Ausbildung zum Weiterbildungsmentor) und die Hinzuziehung von Beratung.

Im Anschluss daran werden die Gestaltungsmöglichkeiten des Betriebsrates in Betriebsvereinbarungen und typische Regelungsgegenstände dargestellt.

299 Vgl. Althoff, BRuR 2023, 389, der auf fehlende Motivation zur Weiterbildung bei langjährig Beschäftigten hinweist.

300 Strategische Überlegungen können aber auch in TV einbezogen werden, s. u. IV.3.c)bb).

301 BT.-Drs. 20/6518, S. 3.

302 Biermeier et al., IAB-Forschungsbericht 13/2023, S. 19.

a) Allgemeine Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte

aa) Bildung eines Ausschusses, § 28 Abs. 1 BetrVG

Aufgrund der Komplexität der Personalentwicklungsplanung – sowohl bezüglich des Inhalts der Bildungsmaßnahmen als auch bezüglich der Organisation – ist es bei Betrieben mit 101 oder mehr AN zweckmäßig, einen Ausschuss für betriebliche Berufsbildung oder einen paritätisch besetzten Ausschuss nach § 28 BetrVG zu bilden.³⁰³ Wobei diesem Ausschuss jedoch nicht der Abschluss von Betriebsvereinbarungen übertragen werden kann, § 27 Abs. 2 S. 2 BetrVG. Sofern der Betriebsrat die Ressourcen hierfür hat, könnte (z. B. durch einen solchen Ausschuss) auch ein eigenes Schulungs- und Qualifizierungskonzept erarbeitet werden.³⁰⁴

Da bei Betrieben mit weniger als 101 AN keine Ausschüsse gebildet werden können, wäre es effektiv, wenn sich zumindest einzelne Mitglieder inhaltlich vertieft mit betrieblicher Bildung beschäftigen und hierzu schulen lassen.³⁰⁵ Diese spezialisierten Mitglieder wären überdies auch geeignet, z. B. in einer paritätischen Bildungskommission mitzuwirken.³⁰⁶

bb) Betriebsratsschulungen zur betrieblichen Weiterbildung, § 37 Abs. 6 BetrVG

Um vertiefte Kenntnisse im Weiterbildungsrecht zu erwerben, haben BR-Mitglieder gemäß § 37 Abs. 6 S. 1 BetrVG die Möglichkeit, an speziellen Betriebsratsschulungen teilzunehmen. Bei allgemeinen Schulungen zur Qualifizierung im Betrieb liegt dabei der Schwerpunkt häufig auf der Anwendung des BetrVG.³⁰⁷ So werden dort oft die Grundlagen der Qualifizierungsbedarfsanalyse vermittelt, die für die Wahrnehmung des Informationsrechtes aus § 96 Abs. 1 S. 2 und 3 BetrVG maßgeblich sind. Auch Grundlagen der Personalentwicklung zur effektiven Wahrnehmung der §§ 90, 92 BetrVG und das Beschäftigungssicherungspotenzial von Bildung nach § 97 Abs. 2 BetrVG können dort vermittelt werden.³⁰⁸

Allerdings gehen die Betriebsrats-Schulungen im Bereich der Weiterbildung selten über die Anwendung des BetrVG hinaus. Kenntnisse über die Fördermöglichkeiten und deren Voraussetzungen müssen daher oft in

303 Thüsing, in: Richardi, 17. Aufl. 2022, § 98 Rn. 18.

304 Räder/Pusch, AuR 2024, 239 (241); vgl. Cavallo, AuR 2024, 270 (273).

305 Vgl. Fitting, 32. Aufl. 2024, § 28 Rn. 16.

306 S. o. III.1.a)ff).

307 Siehe zum Umfang z. B.: www.ifb.de/seminare/t/personalentwicklung-und-mitarbeiterfoerderung-716; <https://dgb-bildungswerk.de/seminar/18134474>; <https://verdi-bub.de/seminar/3543> (alle zuletzt abgerufen am 19.12.2025).

308 So z. B. ver.di/b+b 2024, Betriebliche Aus- und Weiterbildung als Handlungsfeld des Betriebsrats.

einer (weiteren) eigenen Schulung erworben werden, die speziell auf die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen zugeschnitten ist.³⁰⁹

Die vielfach betriebene inhaltliche Aufspaltung in BetrVG-bezogene Inhalte einerseits und sozialrechtliche Inhalte andererseits ist zwar nachvollziehbar, aber unbefriedigend. Da die Anwendung des BetrVG für die Gestaltung betrieblicher Weiterbildung unerlässlich ist, werden diese Schulungen für Betriebsräte vorrangig besucht werden.

Dies ist problematisch, weil so geschulte Betriebsrats-Mitglieder sich möglicherweise für den Bereich der Weiterbildung bereits ausreichend informiert fühlen könnten. Die Spezialisierung auf geförderte Weiterbildung verlangt daher nicht nur ein gesteigertes Interesse des Betriebsrates für dieses Thema. Es entstehen durch die Schulungsgebühren auch weitere Kosten, die vor einer Inanspruchnahme abschrecken könnten. Dies droht auch gerade in den Betrieben, in denen Weiterbildungsmaßnahmen aus Kostengründen aufgeschoben oder abgelehnt werden, und welche daher besonders von der sozialrechtlichen Förderung profitieren könnten.

cc) Ausbildung zu Weiterbildungsmentor*innen

Die im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie eingeführte Rolle der Weiterbildungsmentor*innen (WBM) kann eine Ergänzung zur klassischen Betriebsrats-Arbeit darstellen. Dabei sollen auch Betriebsräte zu WBM qualifiziert werden, um Beschäftigte durch persönliche Ansprache und individuelle Begleitung für Qualifizierung zu erreichen.³¹⁰ Hierdurch kann ein im Gesetz bisher ungeregelter Faktor – die Bereitschaft von Beschäftigten, an angebotene Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen – effektiver adressiert werden.

Die in der Ausbildung zu WBM enthaltenen Informationen umschließen dabei neben inhaltlichen Aspekten wie z. B. die Durchführung und Auswertung einer Qualifikationsbedarfsanalyse auch Möglichkeiten zur Förderung und Finanzierung.³¹¹ Hierin liegt eine Chance, Betriebsräte auf die Fördermöglichkeiten durch die Bundesagentur für Arbeit aufmerksam zu machen. Die Ausbildung zu WBM kann daher auch dabei helfen, dass Betriebsratsarbeit und sozialrechtliche Förderung der Weiterbildung effektiver miteinander verschränkt werden.

Da das WBM-Programm bisher noch nicht gesetzlich verankert ist,³¹² stellt die Freistellung nach § 37 Abs. 2 BetrVG aktuell den einzigen betriebsverfassungsrechtlichen Zugang zum WBM-Programm dar.

309 Z. B. ifb 2025, Weiterbildung im Betrieb.

310 BMAS/BMBF 2021, Umsetzungsbericht Nationale Weiterbildungsstrategie, S. 36.

311 ver.di/mendi.net 2024b; Ewald/Ferrando/Knüttel 2018.

312 Zur neuen Förderrichtlinie siehe: BMBF 2024; auch die neue Koalition hat sich zur Stärkung der betrieblichen Weiterbildung durch WBM bekannt, CDU/CSU/SPD Koalitionsvertrag 2025, S. 74.

Die Ausbildung zu WBM wird aktuell durch Gewerkschaften und Sozialpartner durchgeführt, wobei sich die Ausbildung auch ausdrücklich, aber nicht ausschließlich an Betriebsräte richtet.³¹³ Die Projektkosten wurde bisher durch das BMBF getragen, sodass eine Finanzierung nach § 40 Abs. 1 BetrVG lediglich für Fahrtkosten, Unterkunft und Verpflegung infrage kommt.

Bei der Inanspruchnahme dieser Ausbildung könnten Betriebsrats-Mitglieder von der Freistellung bei gleichzeitiger Entgeltfortzahlung nach § 37 Abs. 6 BetrVG regelmäßig profitieren.³¹⁴ Die Voraussetzungen des § 37 Abs. 6 i. V. m. Abs. 2 BetrVG hierfür sollen daher kurz mit den öffentlich zugänglichen Informationen verglichen werden.

Dass die Förderung betrieblicher Weiterbildung als Aufgabe des Betriebsrates i. S. d. § 37 Abs. 2 BetrVG zu werten ist, ergibt sich schon aus § 96 Abs. 1 S. 1 BetrVG. Dabei sind allerdings Spezialisierungen einzelner Betriebsratsmitglieder zu beachten.³¹⁵ Auch die gewerkschaftliche Trägerschaft des Mentorenprogramms ist kein Ausschlussgrund, da Schulungs- und Bildungsveranstaltungen i. S. d. § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG trotz gewerkschaftlicher Trägerschaft ausnahmsweise zu den Aufgaben des Betriebsrates gehören.³¹⁶

Die Arbeitsbefreiung nach § 37 Abs. 2 BetrVG verlangt weiterhin, dass diese nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Betriebsratsmitglieds erforderlich ist.³¹⁷ Dabei kommt es immer auf den konkreten Einzelfall an.³¹⁸ In Fällen der Ausbildung zum WBM sind demnach die betrieblichen Belange im Zeitpunkt der Inanspruchnahme einerseits und die Notwendigkeit zur Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrates andererseits zu beachten.

Angesichts der gesetzlich verankerten und ggf. durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung unterstrichenen Bedeutung der Weiterbildung als Aufgabe des Betriebsrates wird die Erforderlichkeit regelmäßig noch innerhalb des gerichtlich überprüfbaren Beurteilungsspielraums des Betriebsrats-Mitglieds liegen.³¹⁹

Unter die Befreiung für Schulungs- und Bildungsveranstaltung fallen nur Veranstaltungen, die didaktisch auf einen bestimmten, eng abgrenzbaren Personenkreis abstellen, bei dem noch eine individuelle Beziehung

313 Vgl. ver.di/mendi.net 2024b; Qualifizierungsförderwerk Chemie 2024; IGM 2022b.

314 ver.di/mendi.net 2024a, Neue Qualifizierungstermine für Weiterbildungsmentor*innen, IGM 2022b.

315 Weber, in: GK-BetrVG, 12. Aufl. 2022, § 37 Rn. 31.

316 BAG, Urt. v. 21.6.2006 – 7 AZR 418/05, juris Rn. 16.

317 Weber, in: GK-BetrVG, 12. Aufl. 2022, § 37 Rn. 43.

318 Fitting, 32. Aufl. 2024, § 37 Rn. 38.

319 Zur gerichtlichen Nachprüfbarkeit: BAG, Urt. v. 10.11.1993 – 7 AZR 682/92, juris Rn. 32.

zwischen Lehrpersonal und Teilnehmenden besteht und bei diesen einen bestimmten Wissensstand herbeiführt.³²⁰

Der Schulungs- bzw. Bildungscharakter wird bei den aktuellen Angeboten unproblematisch gegeben sein. Auch dass diese Ausbildung zudem Nicht-Betriebsratsmitgliedern offensteht, ist für den Freistellungsanspruch jedenfalls unschädlich.³²¹

Die Schulungsbedürftigkeit des Betriebsratsmitglieds hängt von den individuellen Erfahrungen und Vorkenntnissen ab. Da das Weiterbildungsmentorenprogramm teils neue und jedenfalls sehr spezifische Inhalte aufweist, wird auch die Schulungsbedürftigkeit regelmäßig vorliegen, selbst wenn die betroffenen Mitglieder bereits Erfahrung mit betrieblicher Weiterbildung haben.

Von Bedeutung ist schließlich die Frage, ob die bei der Ausbildung zu WBM vermittelten Kenntnisse erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG sind. Nach der Rechtsprechung gelten als erforderlich „solche Kenntnisse, die der Betriebsrat unter Berücksichtigung der konkreten Situation des einzelnen Betriebes sofort oder doch aufgrund einer typischen Fallgestaltung demnächst benötigt, um seine Aufgaben sachgemäß wahrnehmen zu können“.³²²

Nach dieser auch in der Literatur überwiegend Zustimmung findenden Definition³²³ ist ein Ausschluss von weiterbildungsbezogenen Schulungen nur dann denkbar, wenn Weiterbildungen auch langfristig für die Beschäftigten nicht in Betracht kommen. Aufgrund der Omnipräsenz von Weiterbildungsmöglichkeiten und -bedarfen in fast allen Wirtschaftsbereichen stellt dies aber die absolute Ausnahme dar.³²⁴

Einzugrenzen ist der Freistellungsanspruch hinsichtlich der Anzahl der Betriebsratsmitglieder und der Frage, ob die Dauer der Schulung den vermittelten Inhalten gegenüber erforderlich und verhältnismäßig ist.

Da es sich bei den vermittelten Kenntnissen regelmäßig nicht um Grundkenntnisse des Betriebsrats handelt,³²⁵ wäre es weder erforderlich noch verhältnismäßig, wenn alle Mitglieder des Betriebsrates sich für die Ausbildung zu WBM freistellen lassen wollten. Jedenfalls wäre aber eine Freistellung für die der Weiterbildung betrauten Mitglieder erforderlich und verhältnismäßig (s.o. III.2.a)aa)).³²⁶ Darüber hinaus ist auch zu berücksichtigen, wie viele Beschäftigte des betroffenen Betriebes bereits zu WBM ausgebildet worden bzw. dies beabsichtigen.

320 LAG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 11.12.1989-9 Ta BV 2/89.

321 Weber, in: GK-BetrVG, 12. Aufl. 2022, § 37 Rn. 191.

322 BAG, Beschl. v. 6.11.1973-1 ABR 8/73, juris Rn. 37.

323 Weber, in: GK-BetrVG, 12. Aufl. 2022, § 37 Rn. 198 m. w. N.

324 Vgl. auch Weber, in: GK-BetrVG, 12. Aufl. 2022, § 37 Rn. 212.

325 Vgl. Weber, in: GK-BetrVG, 12. Aufl. 2022, § 37 Rn. 231.

326 Vgl. Weber, in: GK-BetrVG, 12. Aufl. 2022, § 37 Rn. 234.

Für eine Unverhältnismäßigkeit zwischen der Dauer von wenigen Tagen³²⁷ und vermittelten Kenntnissen bestehen keine Anhaltspunkte.³²⁸

Vorbehaltlich möglicher Abweichungen im Einzelfall wird – wie auch von den Trägern der WBM-Seminare angegeben – für Betriebsratsmitglieder regelmäßig ein Anspruch auf Freistellung nach § 37 Abs. 6 BetrVG zum Zweck der Ausbildung zum WBM bestehen.

dd) Beratungen mit fachlicher Unterstützung durch die Bundesagentur für Arbeit

Die Fachberatung durch den Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit ist (auch ohne Bezug zum Betriebsverfassungsrecht) für AG jederzeit möglich.³²⁹ Allerdings ist dies vom Interesse bzw. von der Absicht der AG abhängig, betriebliche Bildungsmaßnahmen überhaupt durchzuführen.

Dagegen hat auch der Betriebsrat die Möglichkeit, die fachliche Expertise der Bundesagentur für Arbeit zu den Beratungen nach § 92a Abs. 2 S. 3 BetrVG durch eine Vertretungsperson hinzuzuziehen. Da die Auswahl der konkreten Person in den Händen der Bundesagentur für Arbeit liegt,³³⁰ ist eine adäquate Beratung, die speziell auf Weiterbildungsförderung zugeschnitten ist, nicht garantiert. Zumindest könnte aber in diesen Beratungen auf die Förder- und Beratungsangebote der Bundesagentur für Arbeit hingewiesen werden.³³¹

Die Beratung unter Hinzuziehung einer Vertrauensperson kann insbesondere den Effekt haben, dass dem AG die Skepsis hinsichtlich des Zeitaufwandes durch die Antragstellung genommen werden könnte, welche eine erhebliche Hürde bei der Inanspruchnahme der Förderung nach § 82 SGB III darstellt.³³²

b) Gestaltungsmöglichkeiten durch Betriebsvereinbarungen

Die Betriebsvereinbarung ist für die Betriebspartner das klassische Mittel, die Arbeitsbedingungen im Betrieb festzusetzen.³³³ Da die Betriebsvereinbarung verbindlich für alle Beschäftigten des Betriebes gilt, können

327 Z. B. drei Tage für das Basisseminar, ver.di/mendi.net 2024b, Sei dabei!

328 Überblick zur Rspr: Weber, in: GK-BetrVG, 12. Aufl. 2022, § 37 Rn. 238.

329 www.arbeitsagentur.de/k/weiterbildung-qualifizierungssoffensive (Abruf am 29.8.2025).

330 Raab, in: GK-BetrVG, 12. Aufl. 2022, § 92a Rn. 23.

331 Vgl. Räder/Pusch, AuR 2024, 239 (240); s. hierzu den AG-Service: <https://web.arbeitsagentur.de/portal/kontakt/de> (Abruf am 29.8.2025).

332 Biermeier et al., IAB-Forschungsbericht 13/2023, S. 20.

333 Kreutz, in: GK-BetrVG, 12. Aufl. 2022, § 77 Rn. 35.

hierdurch einheitliche verbindliche Regelungen getroffen werden.³³⁴ Somit bietet sich die Betriebsvereinbarung für Regelungen zur Weiterbildung auch für Bereiche an, in denen der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht hat (z. B. bei der Verpflichtung zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen).

Auf welche Aspekte Einfluss genommen werden können und sollten, wird nachfolgend vorgestellt, wobei auch Formulierungsbeispiele gegeben werden. Dennoch sollte bei jeder Betriebsvereinbarung auf die individuellen Gegebenheiten des Betriebes geachtet werden, sodass diese Vorschläge mit Hinblick auf die jeweiligen Umstände möglicherweise einer individuellen Anpassung bedürfen.

aa) Allgemeine Regelungsinhalte mit Weiterbildungsbezug

Grundsätzlich sind Betriebsvereinbarungen zum Thema Weiterbildung in zwei Kategorien einzuteilen. Entweder wird die Weiterbildung in einer eigenständigen Vereinbarung geregelt (betitelt z. B. als „Betriebsvereinbarung über betriebliche Weiterbildung“)³³⁵ oder im Zusammenhang mit anderen Themen, die Weiterbildung vorsehen bzw. benötigen, wie z. B. betrieblichem Eingliederungsmanagement, betrieblicher Restrukturierung oder der Einführung neuer Technologien oder Verfahren.³³⁶

Die Art der Betriebsvereinbarung hat dabei keinen Einfluss auf den Inhalt. Ausführliche Regelungen auf dem Gebiet der Weiterbildung sind allerdings schon aus Gründen der Übersichtlichkeit besser in einer eigenen Betriebsvereinbarung aufgehoben.

Im Folgenden sollen mögliche bzw. häufige Regelungsgegenstände kurz dargestellt und auf einige Besonderheiten hingewiesen werden. Diese Aufzählung erhebt dabei keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

(1) Definition des Regelungsgegenstandes und Begriffsbestimmungen

Da es keine einheitliche gesetzliche Definition von Weiterbildung gibt,³³⁷ ist es ratsam, sich zunächst auf betrieblicher Ebene auf einen Weiterbildungsbegriff zu einigen,³³⁸ wobei zu beachten ist, ob dies nicht möglicherweise bereits durch Tarifvertrag geschehen ist, auf welchen wiederum Bezug genommen werden könnte.³³⁹ Eine Definition könnte sodann folgendermaßen formuliert werden: „Weiterbildung im Sinne dieser Betriebsvereinbarung sind notwendige Qualifizierungsmaßnahmen, die:

334 Vgl. Kreutz, in: GK-BetrVG, 12. Aufl. 2022, § 77 Rn. 35.

335 Hierfür beispielhaft: Richter, in: BeckFormBArbR, 4. Aufl. 2022 Form. B. VI. 2; zu möglichen Auswirkungen auf die Fördermöglichkeit siehe unter III. 2.b)bb)(1).

336 Busse/Heidemann 2012, S. 20.

337 Vgl. Raab, in: GK-BetrVG 12. Aufl. 2022, § 96 Rn. 11.

338 S. a. Richter, in: BeckFormBArbR, 4. Aufl. 2022 Form. B. VI. 2. § 2 Abs. 2.

339 Busse/Heidemann 2012, S. 40f.; s. u. IV. 3. a).

- die fachliche, methodische und soziale Kompetenz der Beschäftigten im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes fördern und ausbauen,
- alle Beteiligten rechtzeitig und umfassend auf neue und/oder geänderte Arbeitsverfahren und/oder Arbeitsorganisationsformen im jetzigen oder zukünftigen Aufgabengebiet vorbereiten,
- den Aufbau und kontinuierlichen Ausbau des Qualifizierungsbestandes des Unternehmens fördern und damit der Weiterentwicklung der Qualifikation und des Leistungspotenzials der Beschäftigten als Grundlage des beruflichen Aufstiegs und zum Einstieg in neue Tätigkeitsfelder dienen.“³⁴⁰

Wie Weiterbildung zu definieren ist, bleibt dabei variabel, denkbar sind sowohl negative Formulierungen, z. B.: „Diese Regelung deckt nicht ab

- die Erstausbildung im Beruf und Umschulung
- den Besuch von Ausstellungen, Messen, Kongressen, Tagungen usf.
- die Einweisung am Arbeitsplatz oder die Einführung spezieller arbeitsplatzbezogener IT oder Gesetze, Tarifverträge usf.
- Weiterbildungsmaßnahmen des Betriebsrats
- Maßnahmen im Rahmen des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes]
- Qualifizierungsmaßnahmen zur Mitarbeit für temporäre Aufgaben (Projekte, Arbeitsgruppen usf.).“³⁴¹

oder beispielhafte Aufzählungen: „Qualifizierungsmaßnahmen sollen in einem Zusammenhang mit den derzeitigen bzw. geplanten zukünftigen Aufgaben der Mitarbeiter/innen stehen. Qualifizierungsmaßnahmen sind insbesondere

- Fachwissen (z. B. DV-Kenntnisse, Produktschulungen)
- Training von persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten (z. B. Kommunikation und Wahrnehmung, Grundsätze der Zusammenarbeit, Teamentwicklung)
- Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen (z. B. gezieltes Learning by Doing, gezielte Weiterbildung am Arbeitsplatz, Training on the Job.“³⁴²

Von besonderer Relevanz ist die Formulierung des sachlichen Geltungsbereiches. Wird in der Betriebsvereinbarung lediglich Bezug auf „betriebliche Weiterbildung“ genommen, sind Bildungsmaßnahmen durch externe Träger im Zweifel nicht von der Betriebsvereinbarung umfasst.³⁴³ Gilt die

³⁴⁰ Busse/Heidemann 2012, S. 40 f. Bsp. 0200/308/2006.

³⁴¹ Busse/Heidemann 2012, S. 41 f. Bsp. 020200/282/2006.

³⁴² Busse/Heidemann 2012, S. 41 f. Bsp. 020200/182/2005.

³⁴³ Zum Begriff der betrieblichen Weiterbildung siehe o. III.1.a)ee)(2).

Betriebsvereinbarung also „in sachlicher Hinsicht für Qualifizierungsmaßnahmen zur betrieblichen Weiterbildung“³⁴⁴, sollte daher auch definiert werden, was betriebliche Weiterbildung im Sinne der Betriebsvereinbarung beinhaltet.

Alternativ ist auch eine Formulierung denkbar, die sich nicht auf die Weiterbildung im Betrieb bzw. die betriebliche Weiterbildung, sondern auf die Weiterbildung der im Betrieb beschäftigten Personen bezieht.³⁴⁵ So kann der Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung auch auf Weiterbildungen ausgeweitet werden, die von externen Trägern angeboten werden, für die aber die AG ihre Beschäftigten unbezahlt oder bezahlt freistellen.

„Diese Betriebsvereinbarung gilt in sachlicher Hinsicht für Bildungsmaßnahmen. Bildungsmaßnahmen sind Bildungsmaßnahmen, die den Arbeitnehmern diejenigen Kenntnisse und Erfahrungen verschaffen sollen, die der Ausfüllung ihres Arbeitsplatzes und ihrer beruflichen Tätigkeit dienen.“³⁴⁶

(2) Kostenregelungen

Die Frage der Kostentragung kann regelmäßig nur durch freiwillige Betriebsvereinbarung geregelt werden. Ob während einer Weiterbildung das volle oder zumindest ein Teil des Gehaltes ausgezahlt wird, ist für die Annahme der Weiterbildungsangebote von fundamentaler Bedeutung, da der Lebensunterhalt kaum anders bestritten werden kann.³⁴⁷

Beispielsweise: „Während der Bildungsmaßnahme wird das Arbeitsentgelt weitergezahlt.“

Neben der Frage, ob das Entgelt fortgezahlt wird, sollte direkt geklärt werden, wer die weiteren Weiterbildungskosten trägt. Eine Regelung zu weiteren regelmäßigen Kosten könnte z. B. durch den Zusatz „Lehrgangskosten, Fahrtkosten und Unterbringungskosten trägt der Arbeitgeber“ ergänzt werden. Hilfreich kann hier auch die Orientierung am Kostenbegriff nach § 83 SGB III sein.

Auch Rückzahlungsklauseln können durch freiwillige Betriebsvereinbarung geregelt werden,³⁴⁸ wobei die Rückzahlung als aufschiebend bedingter Zahlungsanspruch, nichtrückzahlbares Darlehen gemäß § 488 Abs. 1 BGB oder als Vertragsstrafe nach § 339 BGB festgelegt werden kann.³⁴⁹

344 Zur Formulierung des sachlichen Geltungsbereiches: Kornbichler, in: BeckFormBArbR 3. Aufl. 2014, Form, C. II. 4 § 1 Abs. 2.

345 Zu dem möglichen persönlichen Geltungsbereich: Richter, in: BeckFormBArbR, 4. Aufl. 2022 Form. B. VI. 2, § 2, Anm. 3.

346 Vgl. Richter, in: BeckFormBArbR, 4. Aufl. 2022 Form. B. VI. 2, § 2 Abs. 1.

347 Vgl. Bosch 2021, S. 258.

348 S. o. III.1.b) aa)(2).

349 Dorth, RdA 2013, 287 (289).

Eine Beteiligung der AN an den Kosten einer wird häufig durch die Verwendung von Überstunden zur Qualifizierung, meist über sog. „Lernzeitkonten“, realisiert, wobei dies zunächst die Einführung von Arbeitszeitkonten und den entsprechenden Regelungen voraussetzt.³⁵⁰

„Der Ausgleich der Zeitkonten erfolgt in der Regel durch Freizeitnahme oder durch Qualifizierung. Plusstunden können zur Qualifizierung eingesetzt werden. Das Gleiche gilt für die Vermeidung von Minusstunden.“

Sofern eine Maßnahme nach § 97 Abs. 2 BetrVG erforderlich ist, können weder durch Betriebsvereinbarungen noch durch Spruch der Einigungsstelle den AN die Kosten hierfür auferlegt werden.³⁵¹ Die Kostenfrage kann zur Klarstellung dennoch in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden (z. B.: „Die Bank wird diejenigen Mitarbeiter/innen, deren Arbeitsinhalte sich ändern, durch Fortbildungsmaßnahmen auf Kosten der Bank auf ihre neuen Aufgaben vorbereiten.“).³⁵²

Gerade im Falle des Qualifizierungsgeldes nach § 82a SGB III sowie beim Bezug von Kurzarbeitergeld ist für die Annahme der Weiterbildungsmaßnahmen die Aufstockung des Qualifizierungsgeldes äußerst ratsam. Dies ergibt sich nicht nur daraus, dass Gesetzgeber und Bundesagentur der Arbeit die Aufstockung ausdrücklich vorsehen,³⁵³ sondern vor allem daraus, dass anderenfalls erhebliche finanzielle Hürden die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen verhindern könnten.³⁵⁴ In der Betriebsvereinbarung kann bei Kurzarbeit die Aufstockung um einen bestimmten Prozentsatz vorgesehen werden.³⁵⁵

„Für die Qualifizierungsschichten während der Kurzarbeit wird ein Qualifizierungszuschuss von 25 Prozent des normalen Bruttoentgeltes für den jeweiligen Qualifizierungstag gezahlt.“³⁵⁶

Ähnlich können auch Formulierungen bei der Inanspruchnahme von Qualifizierungsgeld aussehen:

„Nehmen die Beschäftigten an einer Qualifizierungsmaßnahme teil, die nach § 82a SGB III gefördert wird, erfolgt eine Aufstockung von X Prozent des normalen Bruttoentgeltes für den jeweiligen Qualifizierungstag.“

350 Ullenbohm (2010), S. 60.

351 Vgl. BAG, Urt. v. 1.12.1992 – 1 AZR 260/92, juris Rn. 24; Buschmann, in: DKW, 19. Aufl. 2024, § 97 Rn. 24.

352 Heidemann (2005), Beschäftigungssicherung, S. 25, Beispiel 1001/22.

353 BT-Drs. 20/6518, S. 44; Fachliche Weisung der BA, Qualifizierungsgeld (QG) (Stand: 20.2.2024), 5.3.2 Abs. 3.

354 SoVD 2023, S. 6, vgl. auch Ruhwedel/Simon 2023, S. 39.

355 Busse/Heidemann 2012, S. 31.

356 Busse/Heidemann 2012, S. 31, Bsp. 100100/583/2009.

Dabei ist jedoch zu beachten, dass eine Aufstockung über 100 Prozent gemäß § 82c Abs. 2 SGB III zur Minderung des Qualifizierungsgeldes führt. Durch eine Aufstockung von mehr als 40 bzw. 33 Prozent kommt daher nicht mehr bei den AN an.

Statt zu regeln, um wie viel aufgestockt werden soll, kann die Betriebsvereinbarung auch vorsehen, dass eine Aufstockung variabel bis zur Höhe des regulären Nettoentgelts zu erfolgen hat.³⁵⁷

„Werden Kurzarbeitstage mit Qualifizierungsmaßnahmen belegt, besteht Anspruch auf Bezahlung von Kurzarbeitergeld. Darüber hinaus erfolgt eine Aufstockung in Höhe von 100 Prozent des Nettoentgeltausfalls gegenüber dem ohne Kurzarbeit erzielten Nettoentgelt.“³⁵⁸

(3) Organisatorische Themen

Bei der Organisation der Weiterbildung im Betrieb kann die Art und Weise der Weiterbildung sowie die zeitliche Lage der Maßnahmen durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden.³⁵⁹

Hinsichtlich der Art und Weise der Weiterbildung können verschiedene Methoden vorgesehen werden, z. B. die Einführung einer digitalen Lernplattform („Es wird ein Learning Management System mit verschiedenen E-Learning-Programmen bereitgestellt.“),³⁶⁰ angeleitetes Lernen oder die Kollegiale Beratung.³⁶¹ Bei der Einführung einer E-Learning-Plattform ist dabei der BR gemäß § 97 Abs. 1 BetrVG zu beteiligen, aber auch die übrigen Formen der Weiterbildung betreffen die Frage des „Wie“ und unterfallen somit dem Mitbestimmungsrecht nach § 98 Abs. 1 BetrVG.

Auch die zeitliche Komponente unterfällt dem Mitbestimmungsrecht nach § 98 Abs. 1 BetrVG, sodass die zeitliche Lage, insbesondere aber auch die Dauer durch Betriebsvereinbarung geregelt werden können.³⁶² Dabei können je nach Maßnahme die Lernzeit frei geregelt („Der Mitarbeiter entscheidet über die Lernzeit eigenverantwortlich.“)³⁶³ oder beispielsweise auf die Arbeitszeit begrenzt werden („Die Weiterbildung findet während der regelmäßigen Arbeitszeit statt.“). Zudem sollte eindeutig

357 Busse/Heidemann 2012, S. 31.

358 Busse/Heidemann 2012, S. 31 f. Bsp. 100100/550/2009.

359 Hierzu beispielhaft: Richter, in: BeckFormBArbR, 4. Aufl. 2022 Form. B. VI. 2.

360 Siehe z. B. Konzernbetriebsvereinbarung zur Regelung der Anwendung von E-Learning und des Einsatzes des globalen Learning Management Systems (LMS), I. M. U. 2019a, S. 2.

361 Busse/Heidemann 2012, S. 44.

362 BAG, Beschl. v. 24.8.2004-1 ABR 28/03, juris Rn. 47.

363 Konzernbetriebsvereinbarung zur Regelung der Anwendung von E-Learning und des Einsatzes des globalen Learning Management Systems (LMS), I. M. U. 2019a, S. 4.

festgestellt werden, ob Weiterbildungszeit Arbeitszeit ist (z. B.: „Weiterbildungszeit ist Arbeitszeit.“).³⁶⁴

Die Betriebsparteien können auch die Vereinbarung eines Qualifizierungskonzeptes durch Betriebsvereinbarung vorsehen.

„Für jede Bildungsmaßnahme soll mit dem Betriebsrat rechtzeitig ein Qualifizierungskonzept vereinbart werden, die die folgenden Themen enthält: Lernziele; Unterrichtsmethode; Termin und Ort; Evaluation.“³⁶⁵

(4) Verpflichtung und Anspruch zur Teilnahme an Weiterbildung

Die Verpflichtung zur Teilnahme an Maßnahmen der Weiterbildung kann, soweit sie nicht gegen gesetzliche oder tarifvertragliche Vorbehalte verstößt, grundsätzlich auch durch freiwillige Betriebsvereinbarung vereinbart werden.³⁶⁶

Ausgeschlossen sind daher aber Verpflichtungen zur Umschulung, da hierin ein nicht zu rechtfertigender Eingriff in die Berufsfreiheit, Art. 12 Abs. 1 GG liegt (s. IV.3.i).³⁶⁷ Bei einer Verpflichtung ist diese inhaltlich jedenfalls an vertraglich geschuldete Tätigkeit zu knüpfen (z. B. „Die Beschäftigten sind verpflichtet, an den für die Ausübung ihrer geschuldeten Tätigkeit erforderlichen Bildungsveranstaltungen teilzunehmen.“).³⁶⁸ Neben einer direkten Verpflichtung können auch andere durch Betriebsvereinbarung geschaffene Leistungen unter einen entsprechenden Vorbehalt gestellt werden:

„Lehnen Beschäftigte die Teilnahme an einer vereinbarten Qualifikationsmaßnahme ohne wichtigen Grund ab, stehen ihnen ab dem Zeitpunkt, ab dem die neue Arbeitsaufgabe übernommen oder die Qualifizierungsmaßnahme begonnen werden kann, Ansprüche auf die Leistungen der Betriebsvereinbarung [...] nicht zu.“³⁶⁹

Ebenso kann jedoch auch ein Anspruch auf Teilnahme vereinbart werden. Dabei ist aber zu beachten, dass ein Anspruch auf die für die Erbringung der Arbeitsleistung notwendigen Weiterbildungen schon aus dem individuellen Arbeitsvertrag besteht.³⁷⁰ Betriebsvereinbarungen könnten die

364 Konzernbetriebsvereinbarung zur Regelung der Anwendung von E-Learning und des Einsatzes des globalen Learning Management Systems (LMS), I. M. U. 2019a, S. 4.; s. o. III.2.b)aa)(2).

365 Busse/Heidemann 2012, S. 61.

366 Buschmann, in: DKW, 19. Aufl. 2024, § 96 Rn. 28, zu tariflichen Vereinbarungen s. u. IV.3.d).

367 Zur Grundrechtsbindung der Betriebsparteien: Berg, in: DKW 19. Aufl. 2024, § 77 Rn. 18; s. u. IV.3.i).

368 Buschmann, in: DKW, 19. Aufl. 2024, § 96 Rn. 28; vgl. auch LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 23.1.2013 – 8 Sa 355/12, juris Rn. 40.

369 Entlehnt aus TV-Q IGM-Südwestmetall § 3 3.5.2 i. V. m. ERA-TV; s. u. IV.3.i).

370 Hierzu: Däubler, Soziales Recht, Sonderausgabe 7/2016, 1 (31).

Ansprüche der Beschäftigten darüber hinaus aber erweitern. So können Bildungsansprüche formuliert werden, die unabhängig von arbeitsnotwendigem Weiterbildungsbedarf bestehen.³⁷¹

(5) Bedarfsermittlung und Teilnahmeregelungen

Die Frage der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes ist grundsätzlich bereits durch § 96 Abs. 1 S. 2 BetrVG adressiert, sollte aber idealerweise als dauerhafter und einheitlicher Prozess institutionalisiert werden, welcher auf die individuellen Umstände des Betriebs eingeht.³⁷²

Die Feststellung des Qualifizierungsbedarfes ist dabei auch ein möglicher Ansatzpunkt, Ansprüche auf Weiterbildung zu konkretisieren.³⁷³ Zur individuellen Evaluation sowohl von Qualifizierungsbedarf wie auch potenzieller Qualifizierungsziele und den entsprechenden Maßnahmen bieten sich zusätzlich Mitarbeitergespräche an, welche auch die häufigste Form des Weiterbildungszugangs darstellen.³⁷⁴ Bei dieser Form der Qualifizierungsbeurteilung kommt den Angestellten in Führungsposition besondere Verantwortung zu:

„Vorgesetzter und Mitarbeiter besprechen auch, welche fachlichen und persönlichen Qualifizierungen erforderlich sind, um die derzeitigen oder möglichen künftigen Aufgaben auszuführen. Der Vorgesetzte gibt dem Mitarbeiter Rückmeldung zu seinem fachlichen und persönlichen Qualifizierungsbedarf und den Qualifizierungsmöglichkeiten. Anschließend können Entwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen im Hinblick auf derzeitige oder auch mögliche künftige Aufgaben definiert und vereinbart werden.“³⁷⁵

Bei der Evaluation von Qualifizierungsbedarf und -motivation findet implizit bereits eine Auswahl der Teilnehmenden statt. Dabei kann die Entscheidungshoheit auch auf die für das Qualifizierungsgespräch führenden Mitarbeitenden übertragen werden, wobei auch der Betriebsrat in dessen Entscheidung involviert werden sollte:

„Die Auswahl erfolgt im Hinblick auf die jeweilige Funktion und der damit verbundenen Aufgaben grundsätzlich durch den jeweiligen disziplinarischen Vorgesetzten (Kostenstellenverantwortlicher). Der Betriebsrat vor Ort wird für die Entscheidung hinzugezogen.“³⁷⁶

371 Die dann als „Schulungen auf Vorrat“ bezeichnet werden, Däubler, Soziales Recht, Sonderausgabe 7/2016, 1 (31).

372 S. o. III.1.a)dd)(2).

373 S. u. IV.3.d).

374 Busse/Heidemann 2012, S. 51.

375 Busse/Heidemann 2012, S. 51f. Bsp. 10701/127/2004.

376 Busse/Heidemann 2012, S. 51f. Bsp. 020200/205/2005.

Hinsichtlich der Ermöglichung der Teilnahme an Weiterbildung haben AG und Betriebsrat die Chancengleichheit der Beschäftigten zu wahren, wofür das BetrVG in §§ 75 Abs. 1, 96 Abs. 2 S. 2 BetrVG Berücksichtigungs- und Diskriminierungsverbote vorschreibt.³⁷⁷

Aufgrund des besonderen Berücksichtigungsgebotes ist fraglich, ob es ausreicht, die betroffenen Gruppen ausdrücklich gleich zu behandeln (z. B. durch die folgende Formulierung: „Bei der Teilnehmerauswahl werden alle Interessenten vollständig gleich behandelt.“).³⁷⁸

Vorzugswürdig erscheint es, wenn den Betroffenen entweder eine besondere Berücksichtigung zugesichert wird (bspw.: „Schwerbehinderte Beschäftigte haben Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung.“) oder der Zugang effektiv angeglichen wird (z. B.: „Betriebsrat und Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass allen Beschäftigten unter Berücksichtigung ihrer individuellen Lebensumstände, insbesondere ihrer Behinderung, Familienpflichten und ihres Alters, gleichermaßen Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen gewährt wird.“).

Im Übrigen zu beachten, dass hier der BR auch dann Mitbestimmen kann, wenn AN des Betriebs für externe Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt werden und/oder die Kosten der Maßnahme wenigstens teilweise durch die AG übernommen werden.³⁷⁹

(6) Kurzarbeit

Die Einführung von Kurzarbeit geschieht fast ausschließlich aus ökonomischen Erwägungen und nicht zum Zweck der Weiterbildung.³⁸⁰ Da Kurzarbeit regelmäßig in Phasen wirtschaftlicher Unsicherheit eingesetzt wird, ist für die Nutzbarmachung der durch Arbeitsausfall verfügbaren Arbeitszeit zugunsten der Weiterbildung eine zusätzliche Anreizsetzung notwendig.³⁸¹

Um die freiwerdenden Kapazitäten bei Kurzarbeit zur Weiterbildung zu nutzen, hat der Gesetzgeber daher mit § 106a SGB III ein weiteres zeitlich befristetes Förderinstrument eingeführt,³⁸² wobei hierzu neben dem Bezug von Kurzarbeitergeld weitere Voraussetzungen (Mindestumfang 120 Stunden; förderfähiges Fortbildungsziel) vorliegen müssen.

³⁷⁷ Für einen umfassenden Überblick: Buschmann, in: DKW, 19. Aufl. 2024, § 96 Rn. 29.

³⁷⁸ Busse/Heidemann 2012, S. 52.

³⁷⁹ Fitting, 32. Aufl. 2024, § 98 Rn. 30; s. o. III.1.b)aa)(4).

³⁸⁰ Vgl. Bieback, in: BeckOGK § 95 SGB III Rn. 12 (Stand 1.10.2016).

³⁸¹ BT-Drs. 19/17740, S. 41.

³⁸² § 106a SGB III lief am 31.7.2024 aus und wurde nicht verlängert. Da hierdurch geförderte Maßnahmen und eventuell daraus resultierende Gerichtsverfahren noch nicht abgeschlossen sind und das Instrument auch erneut eingeführt werden könnte, soll es dennoch kurz erwähnt werden, BT-Drs. 19/17740, S. 41 f.

Obwohl die Weiterbildung während des Bezugs von Kurzarbeitergeld auf diese Weise bereits seit 2020 gefördert wird,³⁸³ finden sich in vielen Musterbetriebsvereinbarungen zum Kurzarbeitergeld keine Weiterbildungsbezüge.³⁸⁴ Andererseits wurde die Möglichkeit der Qualifizierung in Kurzarbeit bereits seit der Wirtschaftskrise 2009 vermehrt verwendet, wodurch in der Praxis einige Standardformulierungen etabliert sind.³⁸⁵

„[Der Betrieb] entwickelt kurzfristig, spätestens bis zum Beginn der Kurzarbeit, ein Qualifizierungsprogramm mit Bildungsangeboten, die für Mitarbeiter in Kurzarbeit nutzbar und attraktiv sind.“³⁸⁶ [...] Gefördert werden danach:

- Ergänzen bisheriger Qualifikationen
- Beruflichen Aufstieg ermöglichen
- Auf einen Wechsel beruflicher Tätigkeiten vorbereiten
- Berufsabschluss ermöglichen.“³⁸⁷

Die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Kurzarbeit kann freiwillig ausgestaltet werden. Allerdings ist es auch verbreitet, die von Kurzarbeit betroffenen zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen zu verpflichten.³⁸⁸

„Werden zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Qualifizierungsprogramme in der Ausfallzeit vereinbart, ist die Teilnahme an diesen Maßnahmen, sollte nichts Abweichendes geregelt sein, verpflichtend. Ein schuldhafter Verstoß gegen diese Verpflichtungen stellt eine Verletzung der arbeitsrechtlichen Nebenpflichten dar.“³⁸⁹

Für den Fall der (freiwilligen) Teilnahme sind regelmäßig Aufstockungen des Kurzarbeitergeldes vorgesehen, was aufgrund des Mehraufwandes für die Teilnehmenden eine sinnvolle Anreizsetzung darstellt.

„Für die Qualifizierungsschichten während der Kurzarbeit wird ein Qualifizierungszuschuss von 25 Prozent des normalen Bruttoentgeltes für den jeweiligen Qualifizierungstag gezahlt.“³⁹⁰

383 BGBl. I 2020, S. 1044.

384 Weiterbildungsklauseln fehlen u. a. in: Liebers/Hoefs, Formularbuch Arbeitsrecht, 7. Auflage 2023, II. Soziale Angelegenheiten (Betriebsvereinbarungen), Rn. 337; Bauer/Haußmann/Diller in: Bauer/Lingemann/Diller/Haußmann, Anwalts-Formularbuch Arbeitsrecht, 7. Auflage 2021, II. Muster.

385 Busse/Heidemann 2012, S. 28.

386 Zweckmäßiger ist es, bereits in den Beratungen nach §§ 90, 92, 92a BetrVG (s. o.) die Qualifizierungsmöglichkeiten im Falle von Kurzarbeit zu erörtern, um den Betroffenen unverzüglich Qualifizierungsangebote bieten zu können.

387 Busse/Heidemann 2012, S. 28 f. Bsp. 100100/476/2010.

388 Busse/Heidemann 2012, S. 30.

389 Busse/Heidemann 2012, S. 31, Bsp. 100100/597/2009.

390 Busse/Heidemann 2012, S. 31, Bsp. 100100/583/2009; s. o. III.2.b)aa)(2).

Für eine effektive Förderung der Qualifizierung während der Kurzarbeit ist eine Abstimmung mit der AA zweckmäßig, sodass die Erfüllung der Fördervoraussetzungen im Dialog von Betriebsrat, AG und Agentur für Arbeit gemeinsam erreicht wird:

„Über mögliche sinnvolle Qualifizierungsmaßnahmen, die durch die Agentur für Arbeit während der Kurzarbeitsphase angeboten werden, informiert sich der Arbeitgeber vor Beginn der Kurzarbeit und berät diese mit dem Betriebsrat.“³⁹¹

bb) Regelungsinhalte zur sozialrechtlichen Förderung

Die Förderung nach §§ 82 Abs. 1, Abs. 3 SGB III ist grundsätzlich auch ohne kollektivrechtliche Vereinbarungen möglich, sie gewähren aber einen Bonus in Höhe von fünf Prozent auf die Förderleistungen. Welche Voraussetzungen speziell bei Betriebsvereinbarungen für den Erhalt des Bonus vorliegen müssen, soll deshalb noch einmal kurz beschrieben werden.³⁹² Auch auf welche Weise die Voraussetzungen erfüllt werden können, wird dargestellt.

Dagegen verlangt das Qualifizierungsgeld nach § 82a SGB III *zwingend* eine kollektivrechtliche Vereinbarung, die das Vorliegen von strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfen und Beschäftigungsperspektiven feststellt.³⁹³ Inwiefern diese Vorgaben umzusetzen sind und was dabei zu beachten ist, wird unter (2) beschrieben.

(1) Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung, § 82 Abs. 4 S. 1 SGB III

Die Förderinstrumente des § 82 Abs. 1, Abs. 3 SGB III versprechen eine um fünf Prozent höhere Beteiligung bei der Übernahme von Lehrgangskosten sowie bei Zuschüssen zum Arbeitsentgelt, sofern hierzu entsprechende Vereinbarungen getroffen wurden, §§ 82 Abs. 4 S. 1 (s. u.).

Obwohl der Wortlaut vom „Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung“ spricht, ist sie wohl kaum so zu verstehen, dass der Weiterbildung eine selbstständige (und umfassende) Betriebsvereinbarung zu widmen wäre. Ein solcher Formalismus stünde im Kontrast zur Gesetzesbegründung, die eine Verankerung der Weiterbildung in Betriebsvereinbarungen „in stärkerem Umfang“ vorsieht.³⁹⁴

Als Konkretisierung der Anforderungen an die Betriebsvereinbarung bietet der Gesetzeszweck einen Anhaltspunkt. Durch Abs. 4 soll ein Anreiz für die Sozialpartner geschaffen werden, berufliche Weiterbildung in

³⁹¹ Busse/Heidemann 2012, S. 30, Bsp. 100100/607/2009.

³⁹² S. o. II.1.d)dd).

³⁹³ S. u. III.2.b).

³⁹⁴ BT-Drs. 19/17740, S. 41.

Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen zu verankern.³⁹⁵ Sofern die Weiterbildung hierdurch in das Blickfeld der Betriebsparteien gerückt wird, z. B. da sie eine regelmäßige Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen vorsehen, oder zumindest eine regelmäßige Bedarfsanalyse, erhält die Weiterbildung eine dauerhafte Priorität im betrieblichen Alltag. Auf diese Weise kann eine „Verankerung“ erreicht werden, sodass es sich um eine Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung handelt.

Ziel ist also die Förderung von betrieblicher Weiterbildung in der Breite,³⁹⁶ was unproblematisch auch dadurch erreicht wird, indem die Weiterbildung Eingang in allgemeine Betriebsvereinbarungen findet.

Die Anforderungen an das „Vorsehen“ können schon dadurch erfüllt werden, dass die Betriebsvereinbarung für den Regelfall Bildungsmaßnahmen formuliert. Verbreitet ist hier ein zweistufiger Aufbau, nach welchem zunächst in regelmäßigen Abständen der Bildungsbedarf evaluiert wird (z. B.: „Im Rahmen der [jährlich stattfindenden] Mitarbeitergespräche sollen erforderliche Bildungs- und Entwicklungsmaßnahmen evaluiert werden.“).³⁹⁷

Sodann muss jedoch auch eine handlungsorientierte Konsequenz statuiert werden, damit diese als vorgesehen i. S. d. § 82 Abs. 4 S. 1 SGB III gilt (z. B.: „Sobald ein Qualifizierungsbedarf festgestellt worden ist, hat der Arbeitgeber den Betroffenen innerhalb von drei Monaten die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme anzubieten.“).

Die Betriebsbezogenheit der beruflichen Weiterbildung kann bei Maßnahmen aufgrund von Betriebsvereinbarungen ausgelöst werden, insbesondere aufgrund eines im betrieblichen Rahmen festgestellten Qualifizierungsbedarfes, vermutet werden.

(2) Vorliegen von betriebsbezogenen Regelungen nach § 82a Abs. 2 Nr. 1c SGB III

Das Qualifizierungsgeld sieht in § 82a Abs. 2 S. 3 SGB III den Abschluss einer Betriebsvereinbarung bzw. eines Tarifvertrags zwingend als betriebliche Voraussetzung für Förderung vor. Die Anforderungen an die Betriebsvereinbarung gehen dabei noch über die Anforderungen des § 82 Abs. 4 S. 1 SGB III hinaus.³⁹⁸

Das Qualifizierungsgeld sieht drei Regelungen vor, die kumulativ durch Betriebsvereinbarungen geregelt sein müssen, damit eine Förderung überhaupt möglich ist. Es muss konkret vereinbart werden, in welchem

³⁹⁵ BT-Drs. 19/17740, S. 40 f.

³⁹⁶ Vgl. BT-Drs. 19/17740, S. 41.

³⁹⁷ Vgl. Busse/Heidemann 2012, S. 51.

³⁹⁸ Räder/Pusch, AuR 2024, 239 (244).

Umfang strukturwandelbedingte Qualifikationsbedarfe und Beschäftigungsperspektiven bestehen.³⁹⁹ Insbesondere müssen sich AG und Betriebsrat auch darüber verständigen, dass das Qualifizierungsgeld in Anspruch genommen werden soll.

Im Ergebnis besteht also für AG und Betriebsrat ein Anreiz, eine Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Weiterbildung abzuschließen, zumindest wenn auch die AG ein Interesse an Weiterbildung haben.

Die Feststellung von strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfes muss in der Betriebsvereinbarung geregelt werden. Aufgrund der vielfältigen Auswirkungen umfassender Transformationen, einschließlich Digitalisierung, Dekarbonisierung oder auch des demografischen Wandels (s. o. II.2.b)), ist nicht von einer Beschränkung auf konkrete Bereiche auszugehen.⁴⁰⁰

Daher wird die Feststellung des daraus resultierenden Qualifizierungsbedarfes in einer relativ allgemein gehaltenen Formulierung ausreichen, sodass lediglich die Art des strukturellen Wandels zu nennen ist (z.B.: „Mit der voranschreitenden Digitalisierung und damit einhergehenden Umstellung auf die elektronische Aktenführung...“).

Die Feststellung des Qualifizierungsbedarfes kann insbesondere auch dadurch Eingang in die Betriebsvereinbarung finden, in dem zunächst der allgemeine Berufsbildungsbedarf auf Bestreben des BR nach § 96 Abs. 1 S. 2 BetrVG ermittelt wird. Der so ermittelte Berufsbildungsbedarf kann damit schon einen ersten Schritt zur Feststellung des strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfs darstellen.

Zusätzlich ist der sich daraus entwickelnden Qualifizierungsbedarf und insbesondere auch die Kausalität festzustellen (Bsp.: „Aufgrund der Umstellung auf elektrische Antriebstechnologien besteht eine Qualifikationslücke bei der Reparatur elektrisch angetriebener KfZ.“). Dabei kann die Agentur für Arbeit wohl kaum jeden Kausalzusammenhang einzeln und im Detail überprüfen. Vielmehr ist den Betriebsparteien eine gewisse Einschätzungsprärogative zuzugestehen,⁴⁰¹ sodass nur offensichtlich abwegige und fehlende Kausalzusammenhänge zu einem Ausschluss der Förderung führen werden.⁴⁰²

Schließlich muss die Betriebsvereinbarung feststellen, dass das Qualifizierungsgeld in Anspruch genommen werden soll (Bsp.: „Für die Dauer der Bildungsmaßnahmen nach dieser Betriebsvereinbarung soll, soweit

399 S. o. II.2.b).

400 Vgl. Fachliche Weisung der BA, Qualifizierungsgeld (QG) (Stand: 20.2.2024), Nr. 5.3.1 Abs. 1.

401 S. u. IV.3.j) und II.2.b).

402 Vgl. Fachliche Weisung der BA, Qualifizierungsgeld (QG) (Stand: 20.2.2024), Nr. 5.3.3 Abs. 2, welcher die Kausalität nicht thematisiert und damit implizit annimmt.

die übrigen Voraussetzungen vorliegen, Qualifizierungsgeld nach § 82a SGB III in Anspruch genommen werden.“).

Eine flexiblere Formulierung, die auch die Förderung nach § 82 SGB III oder anderen Gesetzen beinhaltet, wird diesem Erfordernis ebenfalls noch gerecht werden (Bsp: „Wenn Beschäftigte für Bildungsmaßnahmen freigestellt werden, haben AG und Betriebsrat gemeinsam dafür Sorge zu tragen, dass öffentliche Fördermittel, insbesondere der Zuschuss nach § 82 Abs. 1, Abs. 3 SGB III sowie das Qualifizierungsgeld nach § 82a SGB III beantragt werden, sofern die jeweiligen Voraussetzungen erfüllt sind.“).

cc) Fazit Betriebsvereinbarungen

Den Betriebsvereinbarungen (und betriebsbezogenen Tarifverträgen) kommt seit 2019⁴⁰³ immer größere Bedeutung für die Förderung nach § 82 SGB III und nun auch nach § 82a SGB III zu. Dies unterstreicht die Bedeutung des Betriebsverfassungsrechtes bzw. des kollektiven Arbeitsrechtes für die erfolgreiche Umsetzung von Weiterbildungsvorhaben.⁴⁰⁴

Eine höhere Hürde stellt die betriebliche Voraussetzung des Qualifizierungsgeldes nach § 82 Abs. 2 Nr. 3 a–c SGB III dar.⁴⁰⁵ Danach ist die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes nur in Betrieben möglich, in denen AG und BR im Bereich der Weiterbildung in Form einer Betriebsvereinbarung kooperieren (außer bei Vorliegen eines betriebsbezogenen Tarifvertrages).

Sofern noch keine kollektivrechtliche Vereinbarung besteht, müsste eine solche erst noch vereinbart werden. Eine signifikante Stärkung der Betriebsautonomie erscheint jedoch nicht zwingend.

Das Qualifizierungsgeld wird überwiegend für jene großen Unternehmen interessant sein, die bereits Betriebsvereinbarungen zur Qualifizierung vorweisen können.⁴⁰⁶ Jenen AG, die sich nicht auf eine weitergehende betriebliche Mitbestimmung einlassen wollen, wird in vielen Fällen der Rückgriff auf eine Förderung nach § 82 SGB III verbleiben.

Gerade für kleinere Unternehmen ist diese Förderung ohnehin häufig vorteilhafter. Insofern fällt aber auch die Anreizwirkung geringer aus. Die Veranlassung den strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfe zu ermitteln könnte aber dazu führen, dass die Betriebsparteien sich stärker als bisher auf die zielgerichtete strategische Weiterbildung der Beschäftigten konzentrieren werden.

403 BGBl. I 2018, S. 2652.

404 Vgl. BT-Drs. 20/6518, S. 41.

405 Vgl. Ruhwedel/Simon 2023, S. 43.

406 Statistisches Bundesamt, Berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS6), 2020.

c) Fazit Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte

Zur erfolgreichen Implementierung von Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb sind Betriebsrat und AG gehalten, sich bei wichtigen Aspekten der Weiterbildung festzulegen, z. B. was Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb genau umfasst⁴⁰⁷ oder wie der Qualifizierungsbedarf der Beschäftigten evaluiert wird.⁴⁰⁸

Hierfür werden regelmäßig BV geschlossen, welche das primäre und konkreteste Mittel zur Umsetzung der Weiterbildung im Betrieb ist. Damit der BR aber dieses Mittel effektiv einsetzen kann, z. B., indem die BV einen strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf feststellt⁴⁰⁹ und die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes vorsieht, müssen die BR hierfür ausgerüstet werden. Damit liegt es in der Verantwortung des BR, dass er die hierfür notwendigen Kenntnisse erwirbt,⁴¹⁰ und die Fähigkeiten im Betrieb dafür vorliegen,⁴¹¹ dass die Qualifizierungsangebote von den AN auch angenommen werden.

3. Fazit Betriebsverfassungsrecht

Die Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte sind weniger stark ausgeprägt, als die Formulierung des § 96 Abs. 1 S. 1 BetrVG zunächst vermuten lässt.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates konzentrieren sich auf kurzfristig notwendige Bildungsmaßnahmen,⁴¹² oder auf bereits eingeführte betriebliche Maßnahmen.⁴¹³ Damit wird klar, dass die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nicht dazu dienen, die Belegschaft großflächig von einer Transformation betroffener Betriebe notfalls auch ohne AG-seitige Initiative weiterzubilden oder umzuschulen. Da die Einführung von Qualifizierungsmaßnahmen durch Betriebsvereinbarung nicht erzwingbar ist, können auch die neu eingeführten Förderinstrumente nicht einseitig durch den Betriebsrat aktiviert werden.

407 S. o. III.2.b)aa)(1).

408 S. o. III.2.b)aa)(5).

409 S. o. III.2.b)bb)(2).

410 S. o. III.2.a)bb).

411 S. o. III.2.a)cc).

412 S. o. III.1.b)bb).

413 S. o. III.1.b)aa).

Den Betriebsräten stehen aber vielfältige Mitwirkungsrechte zur Seite, durch welche sie eigenständig potenzielle Qualifikationsbedarfe identifizieren und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zur Diskussion stellen können.⁴¹⁴

Diese Mitwirkungsrechte können die Inanspruchnahme der Förderinstrumente unterstützen. Wenn der Betriebsrat den AG bereits auf Grundlage von § 96 Abs. 1 BetrVG veranlasst hat den Weiterbildungsbedarf zu ermitteln, kann dieses Ergebnis auch bei der Beantragung von sozialrechtlichen Förderungen Verwendung finden, z. B. wenn der festgestellte Berufsbildungsbedarf auf einen strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf i. S. d. § 82a SGB III hinweist. Die Effektivität der Mitwirkungsrechte ist jedoch davon abhängig, dass sich die AG durch Argumente von der Notwendigkeit der Weiterbildung überzeugen lassen.

Die sozialrechtlichen Förderinstrumente können die Kosten für die Bildungsmaßnahmen erheblich reduzieren. § 82 Abs. 4 S. 1 und § 82a Abs. 2 Nr. 3 SGB III können dabei für den AG Anlass sein sich eher auf die Vorschläge des BR einzulassen und die Ausgestaltung gemeinsam zu regeln.

Allerdings ist sowohl die effektive Nutzung der Mitwirkungsrechte wie auch die Inanspruchnahme der Fördermöglichkeiten davon abhängig, dass ein Engagement des BR im Bereich der Weiterbildung besteht. Aufgrund der vielfältigen und teils sehr komplexen Verschränkungen der Mitwirkungsrechte,⁴¹⁵ aber auch der hohen Komplexität der Personalplanung⁴¹⁶ sind spezifische Schulungen für Betriebsrats-Mitglieder unerlässlich. Die Spezialisierung von Ausschüssen⁴¹⁷ oder einzelner Betriebsratsmitglieder ist aber nicht nur bei der Inanspruchnahme betriebsverfassungsrechtlicher Mitwirkungsrechte, sondern auch für die erfolgreiche sozialrechtliche Förderung notwendig.

Zwar kann auch durch den Arbeitgeberservice der BA sowie Vertreter der BA bei Beratungen über Bildungsmaßnahmen⁴¹⁸ die Inanspruchnahme der Förderinstrumente unterstützt werden. Gerade aber bei der praktischen Umsetzung im Betrieb, müssen nicht nur BR und AG kooperieren, sondern auch die Belegschaft, die am Ende die Qualifizierungsmaßnahmen erfolgreich durchlaufen soll, überzeugt werden. Die dafür möglicherweise entscheidenden Weiterbildungsmentor:innen⁴¹⁹ fehlen bislang aber im BetrVG.

414 S. o. III.1.a)cc) und III.1.a)dd).

415 S. o. III.1.a)ff).

416 Vgl. Drumm 2008, S. 9.

417 S. o. III.2.a)aa).

418 S. o. III.1.a)cc).

419 S. o. III.2.a)cc).

Insgesamt ist damit zwar die strategische, strukturwandelbedingte Weiterbildung auf rein betrieblicher Ebene möglich, aber von vielen Faktoren und Akteuren abhängig. Die neue sozialrechtliche Förderung nach §§ 82, 82a SGB III kann diese Problematik zwar mildern, aber bei weitem nicht auflösen.

IV. Tarif- und Koalitionsrecht

Nach dem Betriebsverfassungsrecht wird nun das Tarif- und Koalitionsrecht beleuchtet. Dieser Abschnitt soll den Aktiven in der Tarifpolitik Anregungen liefern, welche Regelungen zur Förderung der Weiterbildung im Tarifvertrag vereinbart werden können und welche rechtlichen und praktischen Fallstricke zu beachten sind.

Anlass ist auch hier, dass der Gesetzgeber mit § 82 Abs. 4 § 82 Abs. 2 Nr. 3 SGB III eine Förderung der Tarifautonomie im Zusammenhang mit der Weiterbildung bezweckt.⁴²⁰ Neben den genannten Normen gibt es noch weitere sozialrechtliche Förderinstrumente.

Deswegen wird zunächst darauf eingegangen welche sozialrechtlichen Verknüpfungsmöglichkeiten sich für die Tarifparteien je nach Situation der Vereinbarung ergeben. Im Weiteren ist der Fokus auf die Vereinbarungen gerichtet, mit denen präventiv die Qualifikation für die Transformation angegangen wird.

Im Anschluss daran wird der rechtliche Rahmen dargestellt, innerhalb dessen Tarifverträge mit Bezug zu Fragen der Qualifizierung und Weiterbildung abgeschlossen werden können.

Der Schwerpunkt liegt sodann auf der Darstellung möglicher Regelungsgegenstände in Tarifverträgen. Diese werden ausgehend von bereits bestehender tariflicher Praxis vorgestellt. Dabei werden rechtliche Grenzen der Regebarkeit markiert und Hinweise zur Gestaltung gegeben, die eine effektive Nutzung ermöglichen.

Insgesamt soll gezeigt werden, welche Gegenstände im Zusammenhang mit Weiterbildung im Tarifvertrag geregelt werden können und welche rechtlichen Aspekte dabei zu beachten sind.

1. Sozialrechtliche Verknüpfung je nach Situation der Vereinbarung

Die Tarifvertragsverhandlungen können zunächst grundsätzlich danach unterschieden werden, aus welcher Motivation heraus sie geschlossen werden. Je nachdem, ob mit dem Tarifvertrag aktiv zukünftige Herausforderungen in der Transformation angegangen werden sollen oder reaktiv auf anstehende Restrukturierungsmaßnahmen reagiert werden soll, kommen auch andere sozialrechtliche Förderinstrumente in Betracht.

⁴²⁰ Siehe II.1.d)dd) und II.2.b).

Historisch wurde Weiterbildung und Qualifizierung meist nur als ein defensives Schutzinstrument im Tarifvertrag verstanden. Im Rahmen von sog. Rationalisierungsschutzabkommen⁴²¹ wurden u. a. Regelungen zur Weiterbildung getroffen, um ansonsten unmittelbar drohende Entlassungen zu vermeiden.⁴²² In Tarifsozialplänen werden auch Qualifizierungsmaßnahmen im Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als eine Art Abfindungsleistung vereinbart.⁴²³

In solchen reaktiven Fallkonstellationen wird häufig eine sozialrechtliche Verknüpfung mit den §§ 81 Abs. 1 Nr. 1 Alt. 2, 106a oder 111a SGB III naheliegen. Individualarbeitsrechtlich ist in diesen Fällen außerdem § 1 Abs. 2 S. 3 KSchG zu beachten, durch den die Kündigung sozial ungerechtfertigt wird, wenn die AN nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen weiterbeschäftigt werden könnten und dazu ihr Einverständnis erklären.⁴²⁴ Dem Betriebsrat steht dann möglicherweise zusätzlich ein Mitbestimmungsrecht nach § 97 Abs. 2 BetrVG zu.⁴²⁵

Daneben können die Betriebs- oder Tarifparteien vorausschauend und planerisch die für die Transformation erforderliche Qualifizierung angehen. In solchen Fällen ist an die oben beschriebene Möglichkeit einer Förderung nach §§ 82 und 82a SGB III zu denken. Die in diesem Zusammenhang in Betracht kommenden Regelungen werden im Folgenden genauer dargestellt.

Regelungen zur Qualifizierung können auf verschiedenen Ebenen vorgesehen werden. Sie können einheitlich für die verbandsangehörigen Unternehmen im Flächentarifvertrag getroffen werden. Auf das Unternehmen individuell abgestimmte Regelungen können entweder direkt mit dem Arbeitgeber in einem Haustarifvertrag oder für verbandsangehörige Arbeitgeber im Rahmen eines unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrags vereinbart werden.

Es ist aber zu beachten, dass für die sozialrechtliche Förderung nach § 82a SGB III (Qualifizierungsgeld) zwingend eine Vereinbarung erforderlich ist, die betriebsbezogene Regelungen vorsieht (§ 82a Abs. 2 S. 1 Nr. 3 SGB III). Entsprechendes gilt auch für die Förderung nach § 82 SGB

421 Gemeint sind Tarifverträge über Mindeststandards, die rationalisierungsbedingte Entlassungen und andere Nachteile verhindern oder zumindest abmildern sollen, siehe Klein, in: Däubler, TVG, 5. Aufl. 2022, § 1 Rn. 868; es handelt sich dabei nicht um gesetzliche Definition. Entsprechende Regelungen zur Weiterbildung können auch unter der Überschrift Standortsicherungs- oder Sanierungstarifvertrag verhandelt werden.

422 Vgl. Klein, in: Däubler, TVG, 5. Aufl. 2022, § 1 Rn. 868, 942; Löwisch/Rieble, TVG, 4. Aufl. 2017, § 1 Rn. 2343.

423 In dieser Konstellation handelt es sich um Beendigungsnormen, vgl. BAG, Urt. v. 24.4.2007 – 1 AZR 252/06, juris Rn. 104 f.

424 Vgl. hierzu auch Rieble 2004, S. 837.

425 S. o. III.1.b)bb).

III, wenn man in den Genuss des Bonus nach § 82 Abs. 4 SGB III kommen will. Ein gewöhnlicher Flächentarifvertrag wird dem Erfordernis der Betriebsbezogenheit nicht genügen,⁴²⁶ sodass ergänzend eine Betriebsvereinbarung,⁴²⁷ ein Haustarifvertrag oder ein unternehmensbezogener Verbandstarifvertrag abzuschließen ist.

2. Rechtlicher Rahmen

Was in Fragen der Weiterbildung tariflich geregelt und gegebenenfalls erkämpft werden kann, richtet sich zunächst nach Art. 9 Abs. 3 GG und dem Tarifvertragsgesetz. Anschließend kann noch die Frage auftreten, ob einfaches Gesetzesrecht oder konkurrierende Grundrechte verletzt werden.

Art. 9 Abs. 3 GG umgrenzt mit den dort genannten Koalitionszwecken „Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“⁴²⁸ die tarifliche Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien.⁴²⁹ Das BAG hält dazu fest: „Es ist allgemein anerkannt, dass die Förderung der Ausbildung, um die Durchführung einer qualifizierten, den besonderen Anforderungen des Wirtschaftszweigs gerecht werdenden Berufsbildung zu sichern, in den Rahmen der tariflichen Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien fällt.“⁴³⁰ Grenzfälle könnten sich ergeben, wenn durch detaillierte Weiterbildungsplanung die unternehmerische Entscheidung über die wirtschaftliche Entscheidung vorweggenommen wird.⁴³¹

Hinsichtlich des TVG stellt sich zunächst die Frage, ob die tarifliche Regelung zur Weiterbildung als schuldrechtliche Verpflichtung⁴³², Individual-⁴³³, Betriebs-⁴³⁴ oder betriebsverfassungsrechtliche⁴³⁵ Norm geregelt werden soll. Dies ist weniger eine Frage der rechtlichen Zulässigkeit, son-

426 Vgl. oben II.1.d)dd) u. 2.b).

427 Siehe oben III.2.b).

428 Zur Auslegung des Satzteils „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ siehe Poscher, RdA 2017, 235 (237 f.); Linsenmaier, in: ErfK, 24. Aufl. 2024, GG Art. 9 Rn. 23; eine sehr restriktive Gegenposition formuliert Höpfner, RdA 2020, 129; dessen Argumentation widerlegend Arpaci 2025a.

429 Vgl. BAG, Urt. v. 15.7.2020 – 10 AZR 573/18, juris Rn. 48.

430 BAG, Urt. v. 15.7.2020 – 10 AZR 573/18, juris Rn. 56.

431 Siehe IV.3.c)bb).

432 Z. B. eine Regelung zur Bedarfsplanung in einem Haustarifvertrag, siehe z. B. IV.3.c).

433 Z. B. ein individueller Anspruch auf Freistellung als „Inhaltsnorm“, der Anspruch auf Ausscheidensvereinbarung mit Wiedereinstellungsanspruch als „Abschlussnorm“ oder die Weiterbildung als Form der Abfindung in einer „Beendigungsnorm“; vgl. auch Beispiele unten, insb. IV.3.d), f), h), i) und j).

434 Z. B. Besetzungsregeln, vgl. IV.3.i).

435 Z. B. Erweiterte Mitbestimmung bei der Weiterbildungsplanung, vgl. IV.3.c) u. l).

dern, abhängig von den gewünschten Rechtsfolgen, eine Frage der passenden Regelungstechnik.⁴³⁶ Zudem können gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien errichtet werden, deren Satzungen gem. § 4 Abs. 2 TVG direkt im Tarifvertrag geregelt werden können.⁴³⁷

Als vorrangiges (einfaches) Gesetzesrecht sind insb. die Regelungen des BBiG⁴³⁸ und die Teilhabeansprüche des TzBfG⁴³⁹ zu bedenken. Hinsichtlich aller Regelungen kann schließlich die Frage aufgeworfen werden, ob die tarifliche Vereinbarung aufgrund der Verletzung von Grundrechten unwirksam ist.⁴⁴⁰

Besonderes Augenmerk ist auf die Wahrung des Gleichheitssatzes des Art. 3 Abs. 1 GG zu richten, welchen das BAG⁴⁴¹ als ungeschriebene Grenze der Tarifautonomie prüft.⁴⁴² Zuletzt hat das BVerfG gegenüber dem Gleichheitssatz jedoch wieder stärker die Freiheit der Tarifparteien hervorgehoben. Die Rechtsfolge einer diskriminierenden Begünstigung einer Gruppe soll nicht mehr pauschal der Anspruch auf eine „Anpassung nach oben“ für alle Beschäftigte sein, sondern den Tarifvertragsparteien eine Gelegenheit zur Nachverhandlung gegeben werden.⁴⁴³

Von dieser Entscheidung unberührt sollte jedoch die Behandlung von *europarechtlichen* Diskriminierungsverboten sein (z. B. Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen und Teilzeitarbeit)⁴⁴⁴. Hier ist die Anpassung nach oben weiterhin die zu erwartende Rechtsfolge von diskriminierenden Begünstigungen.

Hinsichtlich der Freiheitsrechte betont die Rechtsprechung⁴⁴⁵, dass die Tarifvertragsparteien jedenfalls nicht unmittelbar an Grundrechte gebunden sind. Eine Verletzung der Berufsfreiheit aus Art. 12 Abs. 1 GG durch tarifliche Regelungen zur Weiterbildung ist nur in besonderen Fällen zu befürchten. So würde es gegen die Berufswahlfreiheit der AN verstoßen, wenn diese zu Umschulungsmaßnahmen verpflichtet würden.⁴⁴⁶ Eine

436 Nach der h. M. ist die Möglichkeit schuldrechtliche Vereinbarungen zu treffen auch nicht auf das begrenzt, was normativ geregelt werden könnte, vgl. Preis/Greiner 2024, § 94 Schuldrechtlicher Teil, Rn. 440 und die dortigen Nachweise.

437 Siehe hierzu IV.3.k).

438 Wobei anders als bei der beruflichen Weiterbildung sowie der beruflichen (Erst)ausbildung, den Tarifvertragsparteien ein weiter Ausgestaltungsspielraum verbleibt, siehe hierzu IV.3.e).

439 Nach §§ 10 u. 19 TzBfG haben in Teilzeit und befristet Beschäftigte Anspruch gleichberechtigte Teilhabe an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, siehe auch IV.3.b).

440 Z. B. kann eine tarifliche Verpflichtung zur Umschulung die Berufswahlfreiheit der AN verletzen, vgl. IV.3.i).

441 BAG, Urt. v. 15.7.2020 – 10 AZR 332/20, juris Rn. 19f.

442 Siehe IV.3.b).

443 BVerfG, Beschl. v. 11.12.2024-1 BvR 1109/21.

444 BAG, Urt. v. 5.12.2024 – 8 AZR 370/20.

445 Statt vieler: BAG, Urt. v. 15.7.2020 – 10 AZR 332/20, juris Rn. 18 m. w. N.

446 Siehe hierzu IV.3.i).

Verletzung der unternehmerischen Freiheit steht zur Diskussion, wenn durch Streik erkämpfte inhaltliche Regelungen zur Weiterbildung eine Entscheidung über die wirtschaftliche Ausrichtung des Unternehmens vorwegnehmen.⁴⁴⁷

3. Mögliche Regelungsgegenstände des Tarifvertrages

Soll eine Förderung nach §§ 82 Abs. 4 oder 82a SGB III in Anspruch genommen werden, muss der TV die entsprechenden Anforderungen erfüllen. Für den Förderbonus nach § 82 Abs. 4 SGB III bedarf es „eines Tarifvertrages, der betriebsbezogen berufliche Weiterbildung vorsieht“. ⁴⁴⁸

Für das Qualifizierungsgeld muss die tarifvertragliche Regelung gemäß § 82 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 SGB III zudem Folgendes enthalten: Die Feststellung „des Bestehens des strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfs“, einschließlich der „damit verbundenen Perspektiven der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb“ und die Festlegung auf „die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes“. ⁴⁴⁹

Die Verhandlungen können dabei Anlass sein auch darüberhinausgehende Regelungen zur Weiterbildung und Qualifizierung der Beschäftigten zu vereinbaren. Bestehende Tarifwerke geben einen guten Anhaltspunkt für denkbare Regelungen.

Besonders hingewiesen sei hier auf den Tarifvertrag zur Qualifizierung für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg der IG-Metall und Südwestmetall (im Folgenden: TV-Q IGM/Südwestmetall)⁴⁵⁰, den Tarifvertrag zur Qualifizierung für das private Versicherungsgewerbe der ver.di, DHV und DBV und des Arbeitgeberverbands der Versicherungsunternehmen in Deutschland (im Folgenden TVQ privates Versicherungsgewerbe)⁴⁵¹ sowie auf den Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie der IGBCE und des Bundesarbeitgeberverbands Chemie (BAVC) (im Folgenden TV Lebensarbeitszeit IGBCE/BAVC)⁴⁵².

447 Siehe hierzu IV.3.c).

448 Siehe zu den Einzelheiten oben II.1.d)dd).

449 Siehe zu den Einzelheiten oben II.2.b).

450 IGM/Südwestmetall 2021.

451 ver.di/DHV/DBV 2024.

452 IG BCE/BAVC 2022.

Die letzte umfassende systematische Sammlung und Erfassung von Weiterbildungstarifverträgen scheint jene aus dem Jahr 2000 von Reinhard Bispinck und dem WSI-Tarifarchiv zu sein.⁴⁵³ Eine systematische Erfassung der eigenen Tarifpraxis zum Thema Weiterbildung hat zudem die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di in der zuletzt 2016 überarbeiteten Broschüre „Berufliche Weiterbildung“ veröffentlicht.⁴⁵⁴ Dort wird auch ein Mustertarifvertrag vorgeschlagen.⁴⁵⁵

Im Folgenden werden – ebenfalls aus der Praxis inspiriert – einige potenzielle Regelungsgegenstände vorgestellt und die zu beachtenden rechtlichen Grenzen erläutert.

a) Gemeinsames Begriffsverständnis schaffen

Um zukünftigen Streitigkeiten vorzubeugen, kann in Tarifverträgen eine Definition des Begriffs der Weiterbildung aufgenommen und zwischen verschiedenen Arten der Weiterbildung differenziert werden.⁴⁵⁶

Im TV-Q IGM/Südwestmetall wird zwischen betrieblicher⁴⁵⁷ und persönlicher⁴⁵⁸ Weiterbildung differenziert. Die betriebliche Weiterbildung wird wiederum in drei Teilbereiche unterteilt. Es wird unterschieden zwischen „notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen, die dazu dienen,

- die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (Erhaltungsqualifizierung).
- veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung).
- eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe für zu besetzende Arbeitsplätze übernehmen zu können. Dies gilt insbesondere beim Wegfall von Arbeitsaufgaben.“⁴⁵⁹

Eine Qualifizierungsmaßnahmen wird wiederum definiert als: „eine zeitlich, inhaltlich abgegrenzte und beschriebene Maßnahme. Sie ist nicht mit

453 Bispinck 2000.

454 ver.di 2016.

455 ver.di 2016, S. 36 ff.

456 Vgl. IGM/Südwestmetall 2021, § 2; IG BCE/BAVC 2022, § 6 II; auch ver.di/DHV/DBV 2024, § 1.

457 IGM/Südwestmetall 2021, § 2.

458 IGM/Südwestmetall 2021, § 2, Abs. 3 und § 5 f.

459 IGM/Südwestmetall 2021, § 2 Abs. 1.

der Festlegung auf bestimmte Methoden verbunden und kann arbeitsplatznah („Training on the Job“) oder in anderen internen und externen Maßnahmen durchgeführt werden.“⁴⁶⁰

Durch die Klarstellung, dass auch „externe Maßnahmen“ vom Begriff der *betrieblichen* Bildung erfasst werden, positionieren sich die Tarifparteien auch im oben dargestellten Streit (bzgl. § 97 Abs. 1 BetrVG)⁴⁶¹, für ein weites und auf die Funktion bezogenes Begriffsverständnis. Dieses Begriffsverständnis wird auch im Folgenden angelegt. Die persönliche Weiterbildung wird in dem Tarifvertrag lediglich in Abgrenzung dazu definiert. Insofern wird von „Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der persönlichen beruflichen Entwicklung“⁴⁶² gesprochen.

Der Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie der IGBCE und des Bundesarbeitgeberverbands Chemie (BAVC) grenzt die „tarifliche Qualifizierung“ ab von „arbeitsplatzbezogene[n] Einweisungen oder Schulungen aufgrund gesetzlicher Verpflichtung für Arbeitnehmer mit besonderer Funktion“.⁴⁶³

Solche Beschreibungen in Tarifverträgen erzeugen zunächst keine *eigenen* Rechtswirkungen, aber geben das Verständnis und die Reichweite von anderen Regelungen, insb. Ansprüchen vor. Das kann sowohl die Rechtsgestaltung als auch das spätere Verständnis erleichtern.

b) Anwendungsbereich

Die Regelungen zur Weiterbildung können auch in ihrem Anwendungsbereich eingeschränkt werden. So sieht der Flächentarifvertrag TV-Q IGM/Südwestmetall abweichend vom üblichen Geltungsbereich vor, dass diverse Ansprüche eine Mindestbetriebsgröße von 50 Vollzeitbeschäftigten verlangen.⁴⁶⁴

Auch eine Beschränkung auf besonders von der Transformation betroffene Abteilungen oder Berufsgruppen, ist denkbar.

Bei solchen Regelungen ist jedoch zu beachten, dass sich der Tarifvertrag an dem Gleichbehandlungsgebot in Art. 3 GG messen lassen muss. So prüft das BAG den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG als ungeschriebene Grenze der Tarifautonomie. Den Tarifparteien verbleibt

⁴⁶⁰ IGM/Südwestmetall 2021, § 2, Abs. 2.

⁴⁶¹ Vgl. III.1.a)ee)(2).

⁴⁶² IGM/Südwestmetall 2021, § 5, 5.1.1.

⁴⁶³ IG BCE/BAVC 2022, § 6 II.

⁴⁶⁴ Vgl. IGM/Südwestmetall 2021, § 7, mit einer umfassenden Ausnahme von Betrieben mit weniger als 50 Vollzeitbeschäftigten.

dabei jedoch ein weiter Einschätzungs- und Gestaltungsspielraum.⁴⁶⁵ Diesen hat das BVerfG auch zuletzt neu hervorgehoben.⁴⁶⁶

Die größere Leistungsfähigkeit von größeren Betrieben und die Betroffenheit von der Transformation sind dabei zulässige Differenzierungskriterien für Ansprüche auf betriebliche Weiterbildung. Es sind dabei die gesetzlichen Ansprüche von Teilzeit- und befristet Beschäftigten AN auf gleichberechtigte Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gem. §§ 10 u. 19 TzBfG zu berücksichtigen.⁴⁶⁷

c) Bedarfsermittlung

Die gemeinsame Bedarfsermittlung oder Qualifizierungsplanung wurde tarifvertraglich⁴⁶⁸ schon sehr früh⁴⁶⁹ thematisiert und spielt auch in heutigen Transformationsprozessen eine wichtige Rolle.⁴⁷⁰ Dabei gibt es verschiedene Wege diese Frage anzugehen.

aa) Auf individueller Ebene

So kann bei den AN individuell angesetzt werden, wie es auch der TV-Q IGM/Südwestmetall vorsieht.

Dort haben die Beschäftigten „Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Arbeitgeber, in dem gemeinsam festgestellt wird, ob ein Qualifizierungsbedarf besteht. [...] Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch durchgeführt werden. Einzelheiten des Verfahrens können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Wird nichts anderes geregelt ist das Gespräch jährlich zu führen“.⁴⁷¹ Für den Fall, dass keine Einigung zwischen AN und AG erzielt wird, sieht der Tarifvertrag einen Konfliktlösungsmechanismus vor.⁴⁷² Nach diesem entscheidet regelmäßig eine paritätisch besetzte Kommission.⁴⁷³

465 BAG, Urt. v. 15.7.2020 – 10 AZR 332/20, juris Rn. 19f.

466 BVerfG, Beschl. v. 11.12.2024-1 BvR 1109/21.

467 Hierbei sind insbesondere auch gleiche Aufstiegschancen zu gewähren, BT-Drs. 14/4374, S. 18; umfasst ist aber nur berufliche Weiterbildung, siehe hierzu ausführlich: Boecken/Joussen, TzBfG, § 10 Rn. 9f., § 19 Rn. 10f.

468 Zu der betriebsverfassungsrechtlichen Herangehensweise vgl. oben III.2.b)aa)(5).

469 Vgl. aus dem Jahr 1988 den Tarifvertrag zur betrieblichen Weiterbildung und Reintegration zwischen der co op Industrie AG und der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten, abgedruckt in: NGG / co op Industrie, NZA 1989, 11.

470 Vgl. als TV neueren Datums: IG BCE/BAVC 2022, § 6 III; s. o. III.1.a)dd) u. III.2.b)aa)(5).

471 IGM/Südwestmetall 2021, § 3, 3.1 Abs. 1; ähnlich auch ver.di/DHV/DBV 2024, § 2.

472 IGM/Südwestmetall 2021, § 3, 3.1 Abs. 4, § 4.

473 Siehe im Einzelnen zu Konfliktlösungsmechanismen unten I); vgl. auch III.2.a)aa).

Solche Regelungen lassen sich als Inhaltsnorm vereinbaren, die bei beiderseitiger Tarifbindung unmittelbar und zwingend wirken nach §§ 1 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG.

bb) Auf kollektiver Ebene

Statt auf individueller, kann die Ermittlung der Qualifizierungsbedarfe auch auf der kollektiven Ebene, bzw. institutionell, erfolgen. So können Personalabteilungen verpflichtet werden eine „Ist-Analyse“ hinsichtlich des Qualifikationsstands der Beschäftigten und der Nutzung von Aus- und Weiterbildungsangeboten anzufertigen.⁴⁷⁴

Die betriebliche Ebene kann beauftragt werden, davon ausgehend über Maßnahmen und längerfristigen Zielvorstellungen zu beraten und zu beschließen.

So hieß bereits 1988 in dem Tarifvertrag zur betrieblichen Weiterbildung und Reintegration zwischen der co op Industrie AG und der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten: „Nach Erstellung der Ist-Analyse beraten Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat über die Situation in den einzelnen Unternehmensbereichen, erörtern Maßnahmen für das bevorstehende Jahr und beschließen bzw. verabreden gemeinsame längerfristige Zielvorstellungen (3–5 Jahre) hinsichtlich der Beteiligung von Mitarbeiter/innen in den unterschiedlichen Funktions- und Verantwortungsstufen.“⁴⁷⁵

Eine solche Herangehensweise ist grundsätzlich zulässig, wirft aber eine Reihe tarifrechtlicher Fragen auf. Zunächst ist es grundsätzlich zulässig, bindende schuldrechtliche Verpflichtungen des AG vorzusehen.⁴⁷⁶ Diese sind nach überwiegender (aber umstrittener) Ansicht auch durch Arbeitskampf erzwingbar.⁴⁷⁷

Es ist jedoch stets zu bedenken, dass schuldrechtliche Regelungen unmittelbar nur die Tarifvertragsparteien⁴⁷⁸ binden und es ggf. eines Mechanismus zur Durchsetzung bedarf. Einfacher ist die Gestaltung einer

474 Vgl. NGG / co op Industrie, NZA 1989, 11, TV § 2; vgl. III.1.a)dd)(2).

475 Vgl. NGG / co op Industrie AG, NZA 1989, 11 f., § 3; vgl. auch die zurückhaltende Regelung in IG BCE/BAVC 2022, § 6 III Nr. 3: „Betrieblich soll ein geeignetes Vorgehen für die Qualifizierungsplanung vorgesehen werden“.

476 In Form eines Tarifvertrags: BAG, Urt. v. 26.1.2011 – 4 AZR 159/09, juris Rn. 20; in Form eines sonstigen schuldrechtlichen Koalitionsvertrags: BAG, Urt. v. 21.5.2014 – 4 AZR 50/13, juris Rn. 31; alle Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen sind in schuldvertraglichen Verpflichtungen im Tarifvertrag regelbar: Ahrendt, in: Däubler, TVG, 5. Aufl. 2022, § 1, Rn. 1189 ff.

477 Für die Erstreikbarkeit und mit Überblick über den Meinungsstand siehe Linsenmaier, in: ErfK, 24. Aufl. 2024, GG Art. 9 Rn. 114.m.w.N.; für die Erstreikbarkeit zuletzt auch LAG Nürnberg, Urt. v. 20.7.2023 – 3 SaGa 6/23.

478 Im Flächentarifvertrag ist der einzelne AG nicht unmittelbar gebunden. Es besteht lediglich eine Einwirkungspflicht des Verbandes auf seine Mitglieder, Ahrendt, in: Däubler, TVG, 5. Aufl. 2022, § 1 Rn. 1127.

solchen Regelung daher im Haustarifvertrag, bei dem der Arbeitgeber selbst Tarifvertragspartei und damit unmittelbar gebunden ist. Voraussetzend sollte bei der Vertragsgestaltung darauf geachtet werden, dass die schuldrechtliche Verpflichtung auch einen vollstreckungsfähigen Inhalt hat.

Unproblematisch ist die prozessuale Durchsetzung eines schuldrechtlichen Anspruchs aus dem Tarifvertrag, wenn sich die Forderung auf die Abgabe einer bestimmten Willenserklärung richtet.⁴⁷⁹ Der Anspruch kann als Leistungsklage verfolgt werden und die Vollstreckung richtet sich nach § 894 ZPO.⁴⁸⁰

Bei Fragen der Bedarfsermittlung und Weiterbildungsplanung wird es sich jedoch regelmäßig um nicht vertretbare Handlungen im Sinne von § 888 ZPO handeln. Dabei kann es im Prozess Schwierigkeiten bereiten einen nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO ausreichend bestimmten Antrag zu formulieren.⁴⁸¹ Grundsätzlich „ist ein Leistungsantrag nur dann hinreichend bestimmt, wenn ein stattgebendes Urteil die Leistung so genau bezeichnet, dass der Schuldner ohne Weiteres erkennen kann, durch welche Verhaltensweisen er dem Urteilsspruch nachkommen kann, und das Urteil vollstreckungsfähig ist“⁴⁸².

Ausreichend bestimmt ist z. B. die Verpflichtung des AG, eine gewisse Anzahl an Vertreter*innen zu benennen und sie in die vereinbarte paritätische Auswahlkommission zu entsenden.⁴⁸³ Die nicht näher konkretisierte Verpflichtung des AG zu einer „umfassende Erörterung und Beratung“ in dieser Kommission genügt diesen Anforderungen dagegen nicht.⁴⁸⁴

Neben der Erfüllung der Handlungspflicht kann auch Unterlassen einer die Durchführung des Anspruchs vereitelnden Maßnahme verlangt werden.⁴⁸⁵

Die Ansprüche aus schuldrechtlicher Verpflichtung im Tarifvertrag können auch im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes verfolgt werden.⁴⁸⁶

479 So z. B. hier BAG, Urt. v. 20.10.2010 – 4 AZR 105/09, NZA 2011, 468–473, Rn. 22 ff.

480 BAG, Urt. v. 20.10.2010 – 4 AZR 105/09, NZA 2011, 468–473, Rn. 15.

481 So z. B. hier BAG, Urteil vom 26. Juli 2012 – 6 AZR 221/11 –, Rn. 24 ff.; Ahrendt, in: Däubler, TVG, § 1 Rn. 1209.

482 BAG, Urteil vom 26. Juli 2012 – 6 AZR 221/11 –, Rn. 24.

483 BAG, Urteil vom 26. Juli 2012 – 6 AZR 221/11 –, Rn. 31.

484 BAG, Urteil vom 26. Juli 2012 – 6 AZR 221/11 –, Rn. 24 ff.

485 Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 18. Mai 2011 – 17 SaGa 1939/10 –, AiB 2011, 481–484.

486 Dies kann gelegentlich sogar geboten sein, wenn ansonsten der tarifvertragliche Anspruch wegen Unmöglichkeit untergeht, so ausdrücklich: BAG, Urteil vom 26. Juli 2012 – 6 AZR 221/11 –, Rn. 47.

Wenn der Arbeitgeber sich nicht an die eingegangene Verpflichtung hält, ist neben dem Anspruch auf Erfüllung auch denkbar, dass Schadenersatz nach §§ 280 ff. BGB geltend gemacht wird. Jedoch wird es häufig schwer fallen einen Schaden zu beziffern, der durch die mangelnde Kooperation entstanden ist.

Jedenfalls theoretisch denkbar ist in diesem Zusammenhang auch in dem Tarifvertrag konkrete Vertragsstrafen vorzusehen für den Fall der Verletzung der tarifvertraglichen Pflicht. Soweit ersichtlich sind solche Regelungen bisher nicht in der Tarifpraxis verbreitet. Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes zu Spannungsicherungsklauseln wurde vereinzelt vorgeschlagen, Mitgliedervorteilsregelungen durch die Vereinbarung von Konventionalstrafen, welche an eine externe gemeinnützige Einrichtung zu zahlen wären, abzusichern.⁴⁸⁷

Ähnlich einer Konventionalstrafe kann auch die rechtzeitige Erfüllung der Pflicht (z. B. Vorlage eines näher spezifizierten Bildungsplans) mit einer Entgelterhöhung verknüpft werden.

Vom Bundesarbeitsgericht bereits gebilligt wurde die Vereinbarung einer Entgelterhöhung als Inhaltsnorm mit aufschiebender Bedingung nach § 158 BGB.⁴⁸⁸ In dem vorliegenden Fall hatte sich der AG wirksam zu einer bestimmten Erhöhung für den Fall verpflichtet, dass er nicht innerhalb der Frist die betrieblichen Sanitäreinrichtungen saniert. Da in diesem Fall nicht der Sanktionscharakter im Vordergrund stand, prüfte das Bundesarbeitsgericht die Regelung nicht als Vertragsstrafe am Maßstab des § 343 BGB.⁴⁸⁹ Unverhältnismäßig hohe Vertragsstrafen können nach dieser Norm durch das Gericht herabgesetzt werden.

Der so gestaltete „Erfüllungsanreiz“ muss aber in jedem Fall genau bezifferbar sein. In einem anderen Fall verpflichtete sich der Arbeitgeber zwar zur Nachvergütung der Beschäftigten für den Fall, dass er den dort vereinbarten Investitionsverpflichtungen nicht nachkommt.⁴⁹⁰ Die Tarifparteien versäumten es jedoch die entsprechende Anlage zu erstellen, die die Berechnungsgrundlage für die Nachvergütung liefern sollte. Das Landesarbeitsgericht nahm auch keine ergänzende Vertragsauslegung vor.⁴⁹¹

487 Brecht-Heitzmann/Gröls, NZA-RR 2011, 505 (508); Däubler/Heuschmid, RdA 2013, 1 (8).

488 BAG, Urteil vom 22. Februar 2023 – 4 AZR 68/22 –, Rn. 22 ff.

489 BAG, Urteil vom 22. Februar 2023 – 4 AZR 68/22 –, Rn. 24 ff.

490 Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 5. Dezember 2014 – 10 Sa 605/14 –, Rn. 69 f.

491 Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 5. Dezember 2014 – 10 Sa 605/14 –, Rn. 69 f.

Die Weiterbildungsplanung kann in die Hände der Betriebsparteien gelegt werden, indem die Mitbestimmungsrechte durch eine betriebsverfassungsrechtliche Norm erweitert werden.⁴⁹² Diese kann vorsehen, dass bei Uneinigkeit über die Qualifizierungsplanung (vgl. § 92 Abs. 1 BetrVG)⁴⁹³ die betriebliche Einigungsstelle entscheiden oder ein sonstiger Konfliktlösungsmechanismus greifen soll.⁴⁹⁴

Ein kritisches Gebiet wird betreten, wenn Arbeitskampfforderungen aufgestellt werden, die detaillierte inhaltliche Entscheidungen der Weiterbildungsplanung enthalten. So könnte die Verpflichtung, bestimmte Fortbildungen oder Umschulungen anzubieten, als Vorwegnahme der Entscheidung über die strategische wirtschaftliche Ausrichtung des Unternehmens interpretiert werden; z. B. Umschulungsmaßnahmen zum Solar-techniker (m/w/d) im Kohlekoncern.

Dabei ist sowohl umstritten, ob sich eine solche tarifliche Vereinbarung, bzw. Arbeitskampfforderung noch unter die Begriffe „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“⁴⁹⁵ des Art. 9 Abs. 3 GG subsumieren lässt und ob sie die Berufsfreiheit des Unternehmers nach Art. 12 Abs. 1 GG verletzt.⁴⁹⁶ Wird eine solche Arbeitskampfforderung für rechtswidrig befunden, droht der Gewerkschaft eine Schadenersatzforderung hinsichtlich der den AG entstandenen Streikschiiden.⁴⁹⁷ Eine Positionierung des Bundesarbeitsgerichts zu diesen Fragen steht noch aus.⁴⁹⁸

Auch wenn in der Summe mehr für als gegen eine Erstreikbarkeit spricht,⁴⁹⁹ muss vor dem Hintergrund der kontroversen rechtswissenschaftlichen Debatte zu diesem Zeitpunkt vor den Risiken einer solchen Arbeitskampfforderung gewarnt werden. Ein solcher Arbeitskampf um die zukünftige wirtschaftliche Ausrichtung des Unternehmens sollte nur unter sorgfältiger Prüfung und Risikoabwägung erfolgen. Soweit sich allerdings

492 Klein, in: Däubler, TVG, 5. Aufl. 2022, § 1 Rn. 942.

493 Siehe hierzu III.1.a)bb).

494 Siehe hierzu unten I).

495 Zur Auslegung siehe Verweise in Fn. 429.

496 Überzeugend für eine umfassende Regelbarkeit: Däubler 2016b, S. 61 ff. m. w. N.

497 Wobei dem Schadenersatzanspruch ggf. mangelndes Verschulden entgegengehalten werden kann, denn es handelt sich hier um eine ungeklärte Rechtsfrage; zu den Voraussetzungen hierfür siehe BAG, Urt. v. 26.7.2016 – 1 AZR 160/14, BAGE 155, 347–380, Rn. 58.

498 Die bedeutsamste Entscheidung zu diesem Themenkomplex ist aus dem Jahr 1990. Dort wurde die Regelung eines Personalbemessungssystems zwar für tarifierbar erachtet, in der Begründung jedoch teils restriktive Linien gezogen. Da die Begründung jedoch noch auf die vom BVerfG verworfene Ansicht aufbaut, dass nur der „Kernbereich“ der Koalitionsfreiheit geschützt sei, kann die Entscheidung aktuelle Fälle nicht präjudizieren; vgl. BAG, Urt. v. 3.4.1990 – 1 AZR 123/89, BAGE 64, 284.

499 Vgl. Arpaci 2025b.

ein Unternehmen auf eine solche Vereinbarung einlässt, insbesondere im Firmentarifvertrag, bestehen gegen die Wirksamkeit keine Bedenken.⁵⁰⁰

d) Ansprüche auf betriebliche Weiterbildung

Den Arbeitnehmern kann im Tarifvertrag ein individueller Anspruch auf betriebliche Weiterbildung gewährt werden. Dies kann mit der tariflichen Regelung der Bedarfsermittlung verknüpft werden.⁵⁰¹

So ist beispielsweise im TV-Q Südwestmetall⁵⁰² vorgesehen, dass die Beschäftigten zunächst „Anspruch auf ein regelmäßiges⁵⁰³ Gespräch mit dem Arbeitgeber, in dem gemeinsam festgestellt wird, ob ein Qualifizierungsbedarf besteht“⁵⁰⁴ haben. Diese Bedarfsermittlung soll in konkrete Weiterbildungsmaßnahmen münden. So heißt es weiter im Tarifvertrag: „Soweit ein Qualifizierungsbedarf besteht, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart.“⁵⁰⁵

Naturgemäß kann es hinsichtlich des Weiterbildungsbedarfs und der notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen zu Meinungsverschiedenheiten zwischen AN und AG kommen. In diesen Fällen soll der im Tarifvertrag vorgesehene Konfliktlösungsmechanismus greifen.⁵⁰⁶ Demnach soll im Regelfall eine paritätische Kommission entscheiden.⁵⁰⁷ Kommt auch dort keine einvernehmliche Einigung zustande, wird ein Vertreter der gemeinsamen Einrichtung⁵⁰⁸ mit Stimmrecht hinzugezogen, sodass auch streitige Fragen verbindlich entschieden werden können.⁵⁰⁹

Eine solche Vorgehensweise eignet sich vor allem für Flächentarifverträge, da sie zwar einen verbindlichen Prozess regelt aber noch viel Flexibilität für die örtlichen betrieblichen Gegebenheiten zulässt. Der Arbeitnehmer hat damit zwar im ersten Schritt nur Anspruch auf ein Gespräch

500 Vgl. BAG, Urteil vom 22. Februar 2023 – 4 AZR 68/22 –, Rn. 37.

501 Vgl. oben IV.3.c).

502 Vgl. daneben auch ver.di/DHV/DBV 2024, § 2; ähnlich aber ohne, dass es in einen verbindlichen Anspruch mündet: IGBCE/BAVC 2022, § 6 III. Nr. 3f.

503 Wird nichts Abweichendes in einer BV geregelt, ist dieses Gespräch jährlich zu führen, so IGM/Südwestmetall 2021, § 3, 3.1.

504 IGM/Südwestmetall 2021, § 3, 3.1.

505 IGM/Südwestmetall 2021, § 3, 3.1.

506 Zu Konfliktlösungsmechanismen siehe unten I).

507 In Betrieben mit mehr als 300 Beschäftigten wird eine paritätische Kommission mit je drei Vertretern von beiden Seiten errichtet. Die Vertreter der Beschäftigten werden vom Betriebsrat bestimmt. In kleineren Betrieben sollen sich Arbeitgeber und Betriebsrat direkt einigen, vgl. IGM/Südwestmetall 2021, § 4, 4.1–3.

508 Siehe hierzu k).

509 Siehe IGM/Südwestmetall 2021, § 4, 4.4; dieser lässt auch zu, dass gleichwertige Verfahren der betrieblichen Konfliktlösung vereinbart werden.

und die Möglichkeit seine Wünsche nach betrieblicher Weiterbildung anzubringen. Durch den geregelten Entscheidungsprozess soll aber sichergestellt werden, dass angemessene Weiterbildungswünsche auch durchgesetzt werden können.

Stattdessen oder daneben kann auch pauschal ein Anspruch geschaffen werden, eine bestimmte Anzahl von Arbeitstagen für Qualifizierungsmaßnahmen verwenden zu können.⁵¹⁰ Für den Fall, dass zwischen AG und AN keine Einigkeit über den Gegenstand der Qualifizierung erzielt wird, kann der Tarifvertrag vorsehen, dass der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat verhandeln muss und ggf. die Einigungsstelle entscheidet.

In einem Haustarifvertrag ist es auch möglich, ganz konkrete Weiterbildungsangebote abgestimmt auf die jeweiligen Berufsfelder oder Abteilungen vorzusehen.⁵¹¹ Anlass können unternehmerische Maßnahmen sein, wie die Einführung einer neuen Technologie. Historisches Beispiel ist z. B. die tarifliche Verpflichtung des Arbeitgebers PC-Kurse anzubieten, als dieser die Schreibmaschine durch den Computer ablöste.⁵¹² Anlass können aber ebenso die Ergebnisse einer strukturierten Bedarfsermittlung zur Vorbereitung auf die Transformation sein.

Im Tarifvertrag können AG auch verpflichtet werden, ein näher zu bestimmendes Portfolio an Qualifizierungsmaßnahmen vorzuhalten, aus denen die AN wählen können.⁵¹³

510 Der MTV Deutsche Telekom Außendienst GmbH (vom 25. Juni 2007 in der Fassung des Änderungs-TV vom 13.12.2022) sieht in Anlage A drei Arbeitstage pro Jahr für Qualifizierung vor.

511 Rieble ist der Ansicht, dass Qualifizierungshaustarifverträge fortschrittlicher sein können als Flächentarifverträge, da sie unternehmensspezifisch ausgerichtet sind und dem Führungsmodell des Unternehmens entsprechen können: Rieble 2004, S. 838.

512 Rieble bezeichnet solche „Maßnahmentarifverträge“ gleichwohl als unpraktisch, vermutlich weil sie viel Zeit in Verhandlungen binden können; Rieble 2004, S. 832; zum im Text genannten Beispiel vgl. auch S. 845.

513 So war im § 8 Abs. 2 des TV betriebliche Weiterbildung Telekom Deutschland GmbH 1.4.2010 festgehalten: „Im Rahmen der bestätigten Budgets werden die erforderlichen zentralen und örtlichen Weiterbildungsmaßnahmen entwickelt und bereitgestellt. Deren Beschreibung enthält im Einzelnen folgende Angaben: a) Bezeichnung der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen. b) Festlegung des weiterzubildenden Personenkreises. c) Zeitlicher Umfang der Weiterbildungsmaßnahmen. d) Angaben, ob Weiterbildungsmaßnahmen zentral oder regional durchzuführen sind. e) Festlegung von Lehr- und Lernmitteln bzw. Methoden (soweit erforderlich). f) Kosten der Maßnahme.“

e) Ausgestalten der betrieblichen Weiterbildung

Die Tarifparteien können auch Abreden hinsichtlich der Einzelheiten der Durchführung von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen treffen. Dabei sind die zwingenden Regeln des BBiG zu beachten.⁵¹⁴ In den Bereichen außerhalb des BBiG können die Tarifparteien, entgegen einiger Stimmen in der Literatur,⁵¹⁵ im Sinne eines „programmatisch berufsordnenden Regelungsrahmens“ auch Ausbildungsinhalte und Prüfungen/Zertifizierungen definieren.⁵¹⁶

Beispielhaft kann auf die Druckindustrie verwiesen werden. In langer Tradition besteht dort die durch Tarifvertrag errichtete gemeinsame Einrichtung⁵¹⁷ „Zentral-Fachausschuss Berufsbildung Druck und Medien“ (ZFA)⁵¹⁸ welcher Berufsbilder konzipiert und Prüfungsaufgaben erstellt.⁵¹⁹

Auch organisatorische Fragen, wie die Art und Weise (z. B. Methoden) und die zeitliche Lage der Weiterbildung können tariflich geregelt werden.⁵²⁰

f) Ansprüche auf persönliche Weiterbildung

Von der betrieblichen Weiterbildung kann die „persönliche Weiterbildung“ unterschieden werden.⁵²¹ So sieht der TV-Q IGM/Südwestmetall vor, dass „weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der persönlichen beruflichen Entwicklung“⁵²² möglich sind. Solche Weiterbildungen liegen im überwiegenden Interesse der individuellen beruflichen Entwicklung der AN und meist nur teilweise oder mittelbar im betrieblichen Interesse.

514 Die für die Berufs(erst)ausbildung engmaschigen Regelungen des BBiG und besonders die nach § 5 BBiG erlassenen Ausbildungsordnungen lassen wenig Raum für tarifliche Regelungen, anders jedoch auf dem Gebiet der Weiterbildung, vgl. Klein, in: Däubler, TVG, 5. Aufl. 2022, § 1 Rn. 939; Rieble 2004, S. 834.

515 Vgl. Schlaffke 1996, S. 68.

516 Rieble 2004, S. 834.

517 Näher zu gemeinsamen Einrichtungen zur Förderung der Weiterbildung siehe unten IV.3.k).

518 Zur Tätigkeit der ZFA siehe Selbstdarstellung unter: <https://zfamedien.de/zfa/> (Abruf am 29.8.2025).

519 Klein, in: Däubler, TVG, 5. Aufl. 2022, § 1 Rn. 939.

520 Siehe hierzu schon die Ausführungen bzgl. Betriebsvereinbarungen III.2.b)aa)(3).

521 Siehe hierzu IV.3.a).

522 IGM/Südwestmetall 2021, § 3, 3.1

Für die tariflichen Ansprüche auf befristete Teilzeit⁵²³ und die Möglichkeit einer befristeten Ausscheidensvereinbarung mit Wiedereinstellungszusage⁵²⁴ ist nach dem TV-Q erforderlich, dass sie zumindest „im Grundsatz geeignet [ist], voraussichtlich eine dem betrieblichen Bedarf an Qualifikation entsprechende Tätigkeit auszuüben“⁵²⁵ zu ermöglichen. Zudem wird eine gewisse Betriebszugehörigkeit⁵²⁶ vorausgesetzt und nach Dauer der Maßnahme gestaffelte Ankündigungsfristen⁵²⁷ sind zu beachten.⁵²⁸

Bisweilen wird es in der Literatur als Zulässigkeitserfordernis für tarifliche Vereinbarungen über die Förderung von persönlicher Weiterbildung gesehen, dass die Weiterbildung zumindest mittelbar auch dem AG nutzen müsse.⁵²⁹ Das überzeugt nicht. Die persönliche Weiterbildung im Interesse der AN kann als (geldwerte) Sachleistung des AG gesehen und als solche tariflich geregelt werden.⁵³⁰ Diese Leistung muss auch keinen Bezug zum Arbeitsverhältnis aufweisen. Es reicht, dass sie gem. § 107 Abs. 2 S. 1 GewO im Interesse der AN liegt.⁵³¹

h) Freistellung und Arbeitszeitmodelle

Die AN werden für die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme regelmäßig eine Freistellung von der Arbeitspflicht benötigen. Der Tarifvertrag kann dabei zwischen den verschiedenen Arten der Weiterbildung differenzieren.

⁵²³ IGM/Südwestmetall 2021, § 5, 5.1.1.

⁵²⁴ IGM/Südwestmetall 2021, § 6, 6.1.

⁵²⁵ IGM/Südwestmetall 2021, § 5, 5.1.1.

⁵²⁶ IGM/Südwestmetall 2021, § 5, 5.1.1.: Grundsätzlich fünfjährige Betriebszugehörigkeit erforderlich; diese gilt jedoch für Ausgebildete, die unbefristet übernommen wurden, als erfüllt; das ArbG war bereits veranlasst klarzustellen, dass nicht Antragsstellung, sondern Beginn der Freistellung entscheidend ist, ArbG Freiburg, Urt. v. 11.8.2016 – 13 Ca 200/16.

⁵²⁷ IGM/Südwestmetall 2021, § 5, 5.1.2: „Die Ankündigungsfristen für den Anspruch nach § 5.1.1 betragen – bei einer Qualifizierungsmaßnahme bis zu 3 Monaten, 3 Monate vor Beginn der Maßnahme – bei einer Qualifizierungsmaßnahme von über 3 Monaten, 6 Monate vor Beginn der Maßnahme.“

⁵²⁸ Näher hierzu sogleich unter IV.3.h).

⁵²⁹ Vgl. Schlaffke 1996, S. 70.

⁵³⁰ Schon die frühe Tarifpraxis kannte den sog. Deputatlohn, z. B. den Haustrunk in der Getränkeindustrie oder die Hausbrandkohle im Kohlebergbau. Letztere beschäftigen noch heute die Gerichte, siehe nur LAG Düsseldorf – 12 Sa 1016/23; wobei heute der Dienstwagen zur Privatnutzung üblicher sein dürfte.

⁵³¹ So auch Rieble 2004, S. 846 f.; ähnlich Klein, in: Däubler, TVG, 5. Aufl. 2022, § 1 Rn. 943.

Für die betriebliche Weiterbildung sieht der TV-Q IGM/Südwestmetall vor, dass Weiterbildungszeit als Arbeitszeit gilt.⁵³² Für die *persönliche* Weiterbildung sieht er dagegen verschiedene Modelle vor. So haben „Vollzeitbeschäftigte [...] nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit Anspruch auf eine einmalige befristete Teilzeit für weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der persönlichen beruflichen Entwicklung.“⁵³³

Die Arbeitszeit kann dabei bis „auf die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit“ herabgesetzt und unter weiteren Voraussetzungen „auch in Form einer bis zu insgesamt 7-jährigen verblockten Teilzeit“ genommen werden.⁵³⁴ Der Anspruch auf verblockte Teilzeit setzt allerdings voraus, „dass die Arbeitsphase vor der Freistellungsphase abgeleistet wird“.⁵³⁵

Entsprechend der Regelungen der Tarifparteien zur Förderung von Altersteilzeit, kann (begrenzt durch das dort vereinbarte Volumen) auch die Bildungsteilzeit zur persönlichen beruflichen Entwicklung finanziell gefördert werden.⁵³⁶ Für weitergehende Qualifizierungsvorhaben können die Beschäftigten anstelle des Anspruchs auf Teilzeit auch eine bis zu fünf Jahren befristete Ausscheidensvereinbarung mit gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage geltend machen.⁵³⁷

Neben diesen Regelungen im TV-Q IGM/Südwestmetall sind noch weitere Gestaltungen der Freistellung für Qualifizierungsmaßnahmen möglich. Denkbar sind z. B. auch tarifvertragliche Bildungskonten, die das Ansparen von Arbeitszeit und Geld für Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichen.⁵³⁸

Schafft ein Tarifvertrag Bildungsteilzeitregelungen, stehen diese Ansprüche neben dem in § 9a TzBfG neu geschaffenen Anspruch auf eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit.⁵³⁹

532 IGM/Südwestmetall 2021, § 3, 3.4; außerdem sind dort Regelungen zur Behandlung von Maßnahmen außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit vorgesehen.

533 Vgl. IGM/Südwestmetall 2021, § 5 5.1.1; vgl. auch ver.di/DHV/DBV 2024, § 3.

534 IGM/Südwestmetall 2021, § 5 5.1.1.

535 IGM/Südwestmetall 2021, § 5 5.1.1.

536 IGM/Südwestmetall 2021, § 5 5.1.2; siehe auch Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente für Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg (TV FlexÜ).

537 Vgl. IGM/Südwestmetall 2021, § 6 für bis zu fünfjähriges Ausscheiden mit Wiedereinstellungszusage zur persönlichen Weiterbildung.

538 Klein, in: Däubler, TVG, 5. Aufl. 2022, § 1 Rn. 942, siehe auch o. III. 2. b)aa)(2).

539 Klein, in: Däubler, TVG, 5. Aufl. 2022, § 1 Rn. 943.

g) Kostentragung: Weiterbildungskosten und Lohnausfall

Nach dem „Ob“ der Qualifizierung und der Regelung der Freistellung kann auch die Kostentragungspflicht für die Weiterbildungsmaßnahmen geregelt werden.

Für die betriebliche Weiterbildung sieht der TV-Q IGM/Südwestmetall volle Kostenübernahme durch die AG vor und die Regelung, dass Weiterbildungszeit als Arbeitszeit gilt.⁵⁴⁰ Die Kosten für persönliche Weiterbildung tragen die AN nach diesem Tarifvertrag dagegen komplett selbst. Unter weiteren Voraussetzungen kann das durch die Bildungsteilzeit reduzierte Entgelt gefördert werden.⁵⁴¹

Im Tarifvertrag Lebensarbeitszeit IGBCE/BAVC ist geregelt, dass die Kosten angemessen verteilt werden sollen. Die Betriebsparteien sollen „die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens“⁵⁴² regeln. Insofern gibt es keine strenge Unterscheidung zwischen betrieblicher und persönlicher Weiterbildung, sondern einen fließenden Übergang, der sich in der Kostentragung ausdrücken soll. Der Tarifvertrag sieht außerdem vor, dass der Eigenbeitrag der AN in der Regel in Form von Arbeitszeit erbracht wird.⁵⁴³

Grundsätzlich besteht ein freier Gestaltungsspielraum der Tarifparteien, ob und wie die Belastungen bei freiwilligen Weiterbildungsmaßnahmen zwischen AN und AG verteilt werden. Eine Kostenbeteiligung von Auszubildenden an der betrieblichen Berufsausbildung nach BBiG ist dagegen gem. § 12 BBiG ausgeschlossen.⁵⁴⁴

i) Verpflichtung zur Teilnahme an Weiterbildung

Sollen nicht nur Weiterbildungsangebote unterbreitet werden, sondern die AN tarifvertraglich über das arbeitsvertragliche Direktionsrecht hinaus zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen verpflichtet, wirft dies diverse rechtliche Fragen auf.

⁵⁴⁰ IGM/Südwestmetall 2021, § 3, 3.4; außerdem sind dort Regelungen zur Behandlung von Maßnahmen außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit vorgesehen.

⁵⁴¹ Siehe zu der Regelung im Einzelnen: IGM/Südwestmetall 2021, § 5, 5.2; durch die Betriebsparteien können demnach Mittel für die tarifliche Altersteilszeit auch für die Förderung der persönlichen Weiterbildung aufgewendet werden.

⁵⁴² BAVC/IG BCE 2022, § 6 III Nr. 5.

⁵⁴³ BAVC/IG BCE 2022, § 6 III Nr. 6.

⁵⁴⁴ Schlachter, in: ErfK, 24. Aufl. 2024, § BBiG 12 Rn. 2 ff.

Jedenfalls die Verpflichtung zu „Umschulungen“ stellt sich regelmäßig als kaum zu rechtfertigender Eingriff in die durch Art. 12 Abs. 1 GG besonders geschützte Berufswahlfreiheit der AN dar.⁵⁴⁵ Die Rechtfertigung der Verpflichtung zur Weiterbildung zur „Fortentwicklung ihrer vorhandenen Kompetenzen innerhalb ihres Berufsbildes im Hinblick auf sich wandelnde Anforderungen“ begegnet dabei weniger Bedenken.⁵⁴⁶

Das Ziel kann auch adressiert werden, indem andere tarifvertragliche Ansprüche mit der Ausnahme versehen werden, dass dieser Anspruch verloren geht, wenn eine zur Weiterbeschäftigung erforderliche und zumutbare Weiterbildung abgelehnt oder ohne Grund abgebrochen wurde.⁵⁴⁷

j) Rückzahlungsklauseln

Es können auch Rückzahlungsklauseln⁵⁴⁸ für die Weiterbildungskosten⁵⁴⁹ vereinbart werden. Solche Klauseln ermöglichen den AG einen (anteiligen) Rückgriff auf die verausgabten Weiterbildungskosten für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens des AN aus dem Arbeitsverhältnis. Die AG wollen dadurch ihre „Investition“ in die AN absichern. Rückzahlungsklauseln müssen sich wegen des Verbots einer unzulässigen Kündigungser schwerung an Art. 12 Abs. 1 GG, bzw. § 242 BGB messen lassen. Zudem muss die Klausel im Regelfall⁵⁵⁰ die Angemessenheitskontrolle nach § 307 BGB bestehen.⁵⁵¹

Sind die Rückzahlungsmodalitäten im Einzelnen tarifvertraglich geregelt, sind sie gemäß § 310 Abs. 4 BGB nicht der Inhaltskontrolle nach

545 Klein, in: Däubler, TVG, 5. Aufl. 2022, § 1 Rn. 944; vgl. auch Löwisch/Rieble, TVG, 4. Aufl. 2017, § 1 Rn. 2345; dagegen zu weitgehend die Behauptung, dass der AN immer die eigene Wahl der Qualifizierungseinrichtung offen stehen müsse, so aber ders. TVG § 1 Rn. 2351.

546 Klein, in: Däubler, TVG, 5. Aufl. 2022, § 1 Rn. 944; Löwisch/Rieble, TVG, 4. Aufl. 2017, § 1 Rn. 2345.

547 Vgl. IGM/Südwestmetall 2021, § 3 3.5.2. mit Verweis auf IGM/Südwestmetall 2022a, ERA-TV, § 12.5.

548 Zu Rückzahlungsklauseln durch BV siehe o. III.2.b)aa)(2).

549 Für die Ausbildungskosten einer Berufsbildung nach BBiG schließt § 12 BBiG Rückzahlungsklauseln und ähnliche Verpflichtungen aus: Schlachter, in: ErfK, 24. Aufl. 2024, BBiG § 12 Rn. 2 ff.

550 Typischerweise wird es sich um eine vom AG vorformulierte Vertragsbedingung gem. § 305 BGB handeln, sodass der Anwendungsbereich des AGB-Rechts eröffnet ist. Nach § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB wird es regelmäßig auch nicht darauf ankommen, ob sie zur mehrmaligen Verwendung bestimmt ist. Zu beachten ist jedoch die Ausnahme in § 310 Abs. 4 BGB für Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen.

551 Vgl. zu Einzelheiten der Rechtmäßigkeitsprüfung Schönhoft, in: Grobys/Panzer-Heemeier, StichwortKommentar Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2022, Rückzahlungsklausel Rn. 1 ff.

§§ 305 ff. BGB unterworfen. Sie sind nur auf Vereinbarkeit mit Verfassungsnormen, sonstigem höherrangigem Recht und den guten Sitten zu prüfen.⁵⁵² Vor dem Hintergrund der Vermutung eines Gleichgewichts in der Aushandlung von tarifvertraglichen Regelungen und einer aus Art. 9 Abs. 3 GG folgenden Einschätzungsprärogative ist der Spielraum der Tarifvertragsparteien auch hinsichtlich der Prüfung von Art. 12 Abs. 1 GG größer.⁵⁵³ Es kommt dann auch nicht darauf an, ob die AN im Einzelfall einen geldwerten Vorteil erworben haben.⁵⁵⁴

Der tarifrechtliche Prüfungsmaßstab findet Anwendung, wenn die Tarifnorm nach § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend wirkt oder eine umfassende arbeitsvertragliche Bezugnahme vorliegt. Eine bloß punktuelle Bezugnahme auf die tarifvertragliche Rückzahlungsklausel unterliegt dagegen weiterhin der Inhaltskontrolle des AGB-Rechts.⁵⁵⁵

Die Tarifparteien können sich darauf beschränken, nur die groben Grundsätze vorzugeben und das Übrige der Ausgestaltung durch die Arbeitsvertragsparteien zu überlassen.⁵⁵⁶ Die konkrete Ausgestaltung unterliegt dann der üblichen arbeitsvertraglichen AGB-Kontrolle und das dort gewährte Schutzniveau bleibt erhalten.

Als Beispiel für eine ausformulierte tarifvertragliche Rückzahlungsklausel sei § 30 des Tarifvertrags zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Nachwuchskräfte der Bundesagentur für Arbeit (TVN-BA) genannt. Diese lag dem Landesarbeitsgericht Hamm vor und wurde für rechtmäßig befunden.⁵⁵⁷ Diese lautet:

„(1) Die Ausbildungskosten sind von der Nachwuchskraft zu erstatten, wenn
a) im Anschluss an den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung aus einem von der Nachwuchskraft zu vertretenden Grund ein Arbeitsverhältnis zu BA nicht begründet werden kann, oder

552 BAG 6.9.1995–5 AZR 174/94, NZA 1996, 437; Schönhoft, in: Grobys/Panzer-Heemeier, StichwortKommentar Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2022, Rückzahlungsklausel Rn. 44; zu betrieblichen Rückzahlungsklauseln s. o. III.1.b)aa)(2).

553 Vgl. MAH ArbR, § 26 Bildungs- und Umzugsbeihilfen Rn. 82; Schönhoft, in: Grobys/Panzer-Heemeier, StichwortKommentar Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2022, Rückzahlungsklausel Rn. 44, m. w. N.

554 BAG, Urt. v. 23.4. 1997-5 AZR 29/96; Urt. v. 6.11. 1996-5 AZR 498/95; abstrakt muss die Weiterbildungsregelung aber (auch) dem beruflichen Fortkommen der AN dienen, vgl. Klein, in: Däubler, TVG, 5. Aufl. 2022, § 1 Rn. 945; Glaser, in: MAH ArbR, 5. Aufl. 2021, § 26 Bildungs- und Umzugsbeihilfen Rn. 82.

555 Schönhoft, in: Grobys/Panzer-Heemeier, StichwortKommentar Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2022, Rückzahlungsklausel Rn. 45, m. w. N.

556 IGM/Südwestmetall 2021, § 5, 5.2 Abs. 8 sieht vor: „Rückzahlungsklauseln im Rahmen zulässiger Bindungsfristen sollen für den Fall vereinbart werden, dass Beschäftigte einen Abbruch der Maßnahme oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Anschluss an eine bezuschusste Bildungsphase zu vertreten haben.“; vgl. auch § 5 Abs. 7 TV-L.

557 LAG Hamm, Urt. v. 11.10.2013 – 1 Sa 1006/13.

b) ein im Anschluss an den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung begründetes Arbeitsverhältnis aus einem von der Nachwuchskraft zu vertretenden Grund innerhalb der ersten drei Jahre seines Bestehens endet.

(2) Zurückzuzahlen ist

- a) Das Fünzfache der monatlichen Ausbildungsvergütung, wenn ein Arbeitsverhältnis nicht begründet wird oder innerhalb des ersten Jahres seines Bestehens endet,
- b) Das Zehnfache der monatlichen Ausbildungsvergütung, wenn ein Arbeitsverhältnis innerhalb des zweiten Jahres seines Bestehens endet,
- c) Das Fünffache der monatlichen Ausbildungsvergütung, wenn ein Arbeitsverhältnis innerhalb des dritten Jahres seines Bestehens endet.“⁵⁵⁸

k) Gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien

Durch diverse Tarifverträge wurden auch schon gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien gem. § 4 Abs. 2 TVG zur Förderung der beruflichen Weiterbildung errichtet. Zu nennen sind beispielsweise der Zentralfachausschuss Berufsbildung Druck und Medien (ZFA),⁵⁵⁹ die „Agentur Q“ TV-Q IGM/Südwestmetall⁵⁶⁰ oder das Förderungswerk für die Beschäftigten des Deutschen Bäckerhandwerks⁵⁶¹.

Den gemeinsamen Einrichtungen können vielfältige Aufgaben im Bereich der Weiterbildung zugewiesen werden. Es besteht insb. keine Begrenzung auf die Regelungsmaterien des § 1 Abs. 1 TVG.⁵⁶²

Sie können eingesetzt werden, um hinsichtlich bestehender Weiterbildungsangebote zu informieren und zu beraten, laufend die strukturwandelförmigen Entwicklungen der Qualifikationsanforderungen zu beobachten sowie neue Weiterbildungsmaßnahmen entwickeln oder zertifizieren.⁵⁶³ Über so eine gemeinsame Einrichtung kann auch ein Qualifizie-

⁵⁵⁸ Aus dem Tatbestand der Entscheidung: LAG Hamm, Urt. v. 11.10.2013 – 1 Sa 1006/13.

⁵⁵⁹ <https://zfamedien.de/zfa/> (Abruf am 29.8.2025).

⁵⁶⁰ www.agenturq.de/ (Abruf am 29.8.2025).

⁵⁶¹ Siehe Tarifvertrag in Anlage 75 zu § 28 Gesetz zur Sicherung der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren (Zweites Sozialkassenverfahrensicherungsgesetz – SokaSiG2).

⁵⁶² BAG, Urt. v. 15.7.2020 – 10 AZR 573/18, juris Rn. 51.

⁵⁶³ Vgl. umfassenden Aufgabenkatalog der „Agentur Q“ in IGM/Südwestmetall 2021, § 8.

rungsfonds errichtet werden, der der Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen dient.⁵⁶⁴ Die gemeinsame Einrichtung kann sich sowohl betrieblicher, als auch persönlicher und selbst politischer Bildung annehmen.⁵⁶⁵

I) Konfliktlösungsmechanismen

Es können Konfliktlösungsmechanismen geregelt werden, etwa für den Fall, dass der Tarifvertrag keine pauschalen Ansprüche (auf Weiterbildung) vorsieht, sondern ein prozessorientiertes Aushandlungsmodell verfolgt, um passgenaue Lösungen auf individuelle und lokale Umstände zu finden. Damit entsprechende Regelungen nicht zu Leerformeln werden, bedarf es eines Entscheidungsmechanismus, für den Fall, dass im Einzelfall keine Einigung erzielt wird. Dieser kann ähnlich der betrieblichen Einigungsstelle gestaltet sein.⁵⁶⁶

4. Fazit: Tarif- und Koalitionsrecht

Den Tarifvertragsparteien stehen vielfältige Möglichkeiten offen, die Weiterbildung tarifvertraglich zu regeln. Eine tarifvertragliche Gestaltung der Qualifizierung für die Transformation scheitert nicht an den Regelungsbefugnissen.

Vor dem Hintergrund der zurückgehenden Tarifbindung bräuchte es jedoch allgemein Anstrengungen zur Stützung der Tarifautonomie,⁵⁶⁷ um es Gewerkschaften zu erleichtern auch unwillige AG zu einer nachhaltigen Weiterbildungsstrategie zu bewegen. Die bisherigen Anreize zur Stärkung der Tarifautonomie in Weiterbildungsfragen in § 82 Abs. 4 und § 82a Abs. 2 Nr. 3 SGB III drohen zudem leerzulaufen, da zum Erhalt der Förderung auf die betriebliche Ebene zurückgegriffen werden kann. Es

⁵⁶⁴ Die Finanzierung über eine auch anteilig die AN treffende Beitragspflicht sollte nur bei einem gemeinsamen Antrag der Allgemeinverbindlichkeit erwogen werden. Diesen Weg beschreiten z. B. TV der Land- und Forstwirtschaft Niedersachsen und Hessen oder TV EF des Deutschen Bäckerhandwerks; siehe diese und weitere in den Anlagen des SokaSiG2.

⁵⁶⁵ „Der Art der Qualifizierung von Arbeitnehmern, die von gemeinsamen Einrichtungen gefördert werden darf, sind dabei keine engen Grenzen gesetzt. Auch der Bereich der politischen Bildung kann erfasst sein“ so BAG, Urt. v. 15.7.2020 – 10 AZR 573/18, juris Rn. 56.

⁵⁶⁶ So sieht IGM/Südwestmetall 2021, § 4 vor, dass in Betrieben mit bis zu 300 Beschäftigten versucht wird, eine Einigung zwischen Betriebsrat und AG zu erzielen. In größeren Betrieben wird eine paritätische Kommission eingesetzt. Bei Dissens entscheidet ein hinzuzuziehender Vertreter der gemeinsamen Einrichtung.

⁵⁶⁷ Vgl. Vorschläge bei Rödl/Syrovatka/Wolf, ZPR 2024, 5 ff.

bedürfte es einer verstärkten Förderung im SGB III,⁵⁶⁸ die explizit auch Flächentarifverträge adressiert.

568 Vgl. in dem Zusammenhang auch die zeitlich befristete Förderung des Europäischen Sozialfonds „Wandel der Arbeit sozialpartnerschaftlich gestalten: weiter bilden und Gleichstellung fördern (ESF-Sozialpartnerrichtlinie)“, abrufbar unter: www.esf.de/portal/DE/ESF-Plus-2021-2027/Foerderprogramme/bmas/wandel_der_Arbeit.html (Abruf am 29.8.2025).

V. Fazit

In diesem Beitrag wurden verschiedene Handlungsmöglichkeiten der Betriebs- und Tarifparteien aufgezeigt, um die Qualifizierung der Beschäftigten für die Transformation gemeinsam anzugehen.

Aktuellen Anlass dazu boten die reformierten Weiterbildungsförderung nach § 82 und das neue Qualifizierungsgeld nach § 82a SGB III. Der Gesetzgeber wollte mit beiden Instrumenten nicht nur die präventive Weiterbildung der Beschäftigten, sondern auch die Betriebs- und Tarifautonomie fördern.

Beide Instrumente wurden hinsichtlich ihrer Voraussetzungen und Vorteile vorgestellt. Dabei wurde fokussiert die Situation eines kollektiven Weiterbildungsbedarfs in den Blick genommen. Die wohl bedeutsamste Einschränkung beider Instrumente ist, dass nur Maßnahmen mit mehr als 120 Stunden gefördert werden. Außerdem müssen bei beiden Instrumenten die Maßnahmen von einem zugelassenen Träger durchgeführt werden.

Bei der Förderung nach § 82 SGB III muss auch die Maßnahme das Zulassungsverfahren durchlaufen haben. Dafür kann nach § 82 Abs. 1 und 3 SGB III sowohl ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt geleistet werden als auch Lehrgangskosten einschließlich sonstiger Weiterbildungskosten gefördert werden.

Bei dem Qualifizierungsgeld handelt es sich dagegen um eine an das Kurzarbeitergeld angelehnte Entgeltersatzleistung. Diese Förderung unterliegt der Voraussetzung, dass ein strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf vorliegt und zwingend eine näher definierte Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag geschlossen wurde.

Die beiden Förderungen stehen in einem Exklusivitätsverhältnis zueinander. Trotz einiger Unterschiede in den Voraussetzungen, sind Fälle denkbar, in denen grundsätzlich die Beantragung beider Förderungen in Betracht käme. Deshalb wurden die Aspekte dargestellt, die bei einer Auswahl zwischen den Förderinstrumenten zu beachten sind.

Kurz gesagt ist eine Förderung nach § 82 SGB III für kleinere Unternehmen, die keinem Konzern angehören, wegen der höheren Förderquoten häufig attraktiver. Das Qualifizierungsgeld nach § 82a SGB III ist dagegen für große Unternehmen, bzw. konzernangehörige Unternehmen attraktiver oder für solche, die spezifische Weiterbildungen durchführen möchten, für die es noch keine zertifizierten Maßnahmen gibt.

Im Anschluss wurde die kollektivarbeitsrechtliche Seite betrachtet. Zunächst wurden die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats untersucht. Erzwingbare Mitbestimmungsrechte beschränken sich

dabei grundsätzlich auf das „wie“ der betrieblichen Weiterbildung. Das „ob“ ist nur in Ausnahmefällen mitbestimmungspflichtig.

AG und BR können jedoch freiwillige Betriebsvereinbarungen schließen, die die Weiterbildung regeln und über die erzwingbare Mitbestimmung hinausgehen. Die beschriebenen sozialrechtlichen Förderinstrumente können hierbei Anlass sein in Verhandlungen zu treten. Es wurden hierfür Formulierungsbeispiele für typische Konstellationen gegeben.

Zuletzt wurden auch das Tarif- und Koalitionsrecht beleuchtet. Es wurde herausgearbeitet, dass den Tarifparteien ein weiter Gestaltungsspielraum in Weiterbildungsfragen zusteht. Die Regelungen können, bis auf wenige Randbereiche auch zu Arbeitskampfforderungen gemacht werden. Es wurden ausgehend von der tariflichen Praxis zahlreiche potenzielle Regelungsgegenstände dargestellt und ihre rechtlichen Grenzen erläutert.

Die anstehenden Transformationen, insbesondere Digitalisierung, Dekarbonisierung und der demografische Wandel erfordern vielfältige, teilweise grundlegende Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft und damit auch in den Branchen und Betrieben. Dem damit einhergehenden größeren Anpassungsdruck werden die Betriebs- und Tarifparteien nur mit einer dynamischeren Weiterbildungspolitik begegnen können. Der rechtliche Rahmen lässt dabei den Tarif- und Betriebsparteien zwar viele Möglichkeiten offen, Bildungsmaßnahmen Branchen- bzw. Betriebsspezifisch zu gestalten. Da selten Arbeitskämpfe zu Weiterbildungsfragen geführt werden, ist dies jedoch von einem freiwilligen Konsens abhängig.

Das Thema der Weiterbildung beinhaltet aufgrund der sich teilweise gegenüberstehenden und teilweise gleichgerichteten Interessenlagen eine schwer zu lösende Ambiguität. Während die AG einerseits gut ausgebildete Arbeitskräfte benötigen, um wettbewerbsfähig zu bleiben, fürchten sie andererseits die hohen Kosten, die qualitativ hochwertige und zeitintensive Bildungsmaßnahmen regelmäßig verursachen.

Viele AN wiederum können oder wollen nicht auf einen erheblichen Teil ihres Lohns verzichten, werden aber gleichzeitig ihre Arbeitsleistung aufgrund der Teilnahme an Bildungsmaßnahmen nicht (in Vollzeit) erbringen können. Zudem scheuen AN die langfristige Bindung an ein einzelnes Unternehmen, welche aber in Form von Rückzahlungsklauseln eine häufige Bedingung für betriebliche finanzierte Weiterbildungen darstellt. Gleichzeitig besteht für die AG ein reeller ökonomischer Nachteil darin, ihre aufwendig weitergebildeten AN an einen Wettbewerber zu verlieren.

Hierin liegt aber ein selbstverstärkendes Problem, da ein größerer Pool an qualitativ gut gebildeten Arbeitskräften das weiterbildende Unternehmen sowohl vor Abwerbungen durch Wettbewerber schützt wie auch die Neubesetzung mit geeignetem Personal erleichtert. Die flächendeckende

Weiterbildung durch die AG ist daher sowohl im Interesse der AN, wie auch der AG.⁵⁶⁹

Diese Lücke will der Gesetzgeber mit der Förderung nach § 82 SGB III und dem Qualifizierungsgeld nach § 82a SGB III überbrücken.⁵⁷⁰ Hierbei ist grundsätzlich positiv anzumerken, dass die Fördervoraussetzungen im Vergleich zu früheren Instrumenten bzw. Fassungen weniger eng und auf eine Vielzahl von AN anwendbar sind.⁵⁷¹

Sie sehen sich jedoch weiterhin dem Vorwurf ausgesetzt, in ihrer Anwendung dennoch zu kompliziert und unübersichtlich zu sein, weshalb weiterhin oft von der Antragstellung abgesehen wird.⁵⁷² Mindestens ebenso problematisch ist jedoch der geringe Bekanntheitsgrad der Förderinstrumente, der zuletzt bei nur 56 Prozent lag.⁵⁷³ Wir hoffen, dass dieses Working Paper dazu beiträgt, die Berührungsängste abzubauen.

Das dürfte dann auch ein guter Anlass sein, in Verhandlungen zu treten, um über die sozialrechtliche Förderung hinaus gemeinsam die Regelungen der Weiterbildung in die Hand zu nehmen. Die Anreizsetzung zugunsten von kollektivarbeitsrechtlichen Vereinbarungen in § 82 Abs. 4 und § 82a Abs. 2 Nr. 3 SGB III stellt insofern einen Schritt in die richtige Richtung dar.

Damit die Förderinstrumente des SGB III effektiver genutzt werden, erscheint auch erforderlich die betriebliche Mitbestimmung zu stärken oder zumindest besser mit dem Sozialrecht zu verzahnen.⁵⁷⁴ Würde bspw. die Begründungspflicht nach § 92a Abs. 2 S. 2 BetrVG erfordern, dass im Rahmen der finanziellen Abwägungen die sozialrechtlichen Förderinstrumente besonders zu berücksichtigen sind, könnte so zumindest der Bekanntheitsgrad der Instrumente nachhaltig erhöht werden.

Ob zukünftig eine flächendeckende Nutzung der sozialrechtlichen Instrumente⁵⁷⁵ erfolgt, wird also auch davon abhängen, ob die nächste Koalition aus SPD und CDU/CSU sich des Themas weiter annimmt. Im Koalitionsvertrag ist jedenfalls von einer „Weiterbildungsoffensive“ die

569 Vgl. BMAS/BMBF, Nationale Weiterbildungsstrategie, S. 3.

570 Vgl. BT-Drs. 20/6518, S. 23.

571 Vgl. Ruhwedel/Simon 2023, S. 38.

572 Zu den Hürden bei der Förderung, die teilweise weiterhin bestehen: Biermeier et al., IAB-Forschungsbericht 13/2023, S. 19.

573 Biermeier et al., IAB-Forschungsbericht 13/2023, S. 19f.

574 Die Beratungen mit einem Vertreter der AA nach § 92a Abs. 2 S. 3 stellen den einzigen konkreten Bezugspunkt zur Arbeitsförderung dar, s. III.1.a)bb).

575 So war die Erhöhung der Zugangszahlen zur Beschäftigtenqualifizierung das erklärte Ziel des Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung, BT-Drs. 20/6518, S. 23.

Rede.⁵⁷⁶ Unter anderem soll die Akkreditierung zur Träger- und Maßnahmenzulassung vereinfacht werden und speziell das Aufstiegs-BAföG attraktiver und unbürokratischer werden.⁵⁷⁷

Die sich Beschleunigende Entwicklung bei der Automatisierung durch Künstliche Intelligenz, die Verschärfung der Klimakrise und der demografische Wandel erhöhen jedenfalls den Handlungsdruck Qualifizierung der Beschäftigten weiter voranzutreiben. Diese kann auch Schlüssel für die soziale Akzeptanz der Transformation sein.

Ohne mutige gesetzlichen Reformen verbleibt es bei den Betriebspartnern und den Tarifparteien, die Qualifizierung in den Betrieben voranzubringen und die (neuen) Förderinstrumente zu implementieren. Dieses Arbeitspapier bietet ausreichend Anregungen, um direkt in die Verhandlungen zu treten.

576 CDU/CSU/SPD Koalitionsvertrag 2025, S. 74.

577 CDU/CSU/SPD Koalitionsvertrag 2025, insb. S. 17 u. 74.

Literatur

Die im Folgenden genannten Internetadressen wurden zuletzt am 16.12.2025 besucht, sofern nicht anders angegeben.

Althoff, Lars (2023): Möglichkeiten des Betriebsrats zur Förderung der Qualifizierung und Fortbildung von Beschäftigten, In: Betriebsrat und Recht 2 (11), S. 389–392.

Arpaci, Arnold (2025a): Macht über Wirtschaftsbedingungen – Mit Streikdruck eine nachhaltige Unternehmensführung erzwingen, In: Keller, Philipp / Michels, Hannah / Tegel, Johannes (Hrsg.), Macht und Ohnmacht im Arbeitsrecht, 13. Tagung Junge Arbeitsrechtswissenschaft, 25. bis 27.7.2024 in Heidelberg, Baden-Baden: Nomos, S. 105–127.

<https://doi.org/10.5771/9783748950417>

Arpaci, Arnold (2025b): Arbeitskampf um Nachhaltigkeit: Disruption in der Unternehmensführung?, In: Wöbbeking, Maren K. / Gerdemann, Simon / Büning, Felix / Griesel, Moritz / Heyn, Constantin / Hubert, Tom / Knoßalla, Belana Holly / Primas, Anne-Katrin / Prinz, Friederike (Hrsg.): Disruptionen im Privatrecht, Jahrbuch Junge Zivilrechtswissenschaft Göttingen 2024, Baden-Baden: Nomos, S. 185–211.

<https://doi.org/10.5771/9783748945062>

Alexander, Peter (1992): Das weite Verständnis der betrieblichen Berufsbildung. In: NZA 9 (23), S. 1057–1061.

BA – Bundesagentur für Arbeit (2025a): Fachliche Weisungen. Qualifizierungsgeld (QG). §§ 82a bis 82c Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III), Stand: 20.2.2025.

https://www.arbeitsagentur.de/datei/fachliche-weisungen-qualifizierungsgeld_ba046757.pdf

BA – Bundesagentur für Arbeit (2025b): Fachliche Weisungen (FW). Förderung der beruflichen Weiterbildung. Arbeitslose und Beschäftigte. §§ 81–87a, 11a, 131a SGB III. Zulassung von Trägern und Maßnahmen. §§ 177 Abs. 5. 180, 183 SGB III, Stand: 1.1.2025.

www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba031590.pdf

Bauer, Jobst-Hubertus / Lingemann, Stefan / Diller, Martin / Haußmann, Katrin (Hrsg.) (2021): Anwalts-Formularbuch Arbeitsrecht. 7. neu bearbeitete und erweiterte Auflage, Köln: Dr. Otto Schmidt.

<https://doi.org/10.9785/9783504386924>

- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2020): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. 1. Auflage, Bonn.
www.bibb.de/dienst/publikationen/de/16673
- Bieback, Karl-Jürgen (2021): Das Sozialrecht als Flankierung für betriebliche Qualifizierung und Weiterbildung. In: Soziales Recht, 11 (4), S. 136–148.
www.jstor.org/stable/48745843
- Biermeier, Sandra / Dony, Elke / Greger, Sabine / Leber, Ute / Schreyer, Franziska / Strien, Karsten (2023): Geförderte Weiterbildung von Beschäftigten – Hürde der Inanspruchnahme aus Sicht von Arbeitsagenturen und Betrieben, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB-Forschungsbericht, 2023, 13).
<https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2313>
- Bispinck, Reinhard (2000): Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen. Bisherige Entwicklung und Perspektiven, Düsseldorf: WSI (Elemente qualitativer Tarifpolitik, 42).
www.econstor.eu/bitstream/10419/225447/1/wsi-elemente-42.pdf
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (o. J.): Ihr Weg zur Förderung der beruflichen Weiterbildung. Eine Übersicht über Gesetze, Regelungen und Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung.
<https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Berufliche-Weiterbildung/Foerderung-der-beruflichen-Weiterbildung/foerderung-der-beruflichen-weiterbildung.html>
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales / BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2019): Nationale Weiterbildungsstrategie.
www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/nationale-weiterbildungsstrategie-strategiepapier-2019.html
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales / BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2021): Umsetzungsbericht Nationale Weiterbildungsstrategie.
www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/a805-umsetzungsbericht-nationale-weiterbildungsstrategie.html
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2022): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. 2., überarbeitete Auflage, Berlin.
www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690_AES-Trendbericht_2020.html

- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2024): Richtlinie zur Förderung von Projekten zur Steigerung und Stärkung der berufsbezogenen Weiterbildung durch Qualifizierung und Etablierung von Weiterbildungsmentorinnen und Weiterbildungsmentoren, Bundesanzeiger vom 14.11.2024. www.bundesanzeiger.de/pub/de/amtliche-veroeffentlichung?1
- Boecken, Winfried / Joussen, Jacob (2019): Teilzeit- und Befristungsgesetz, Handkommentar. 6. Auflage, Baden-Baden: Nomos.
- Böttiger, Walter / Körtek, Yasemin / Schaumberg, Torsten (Hrsg.) (2019): Sozialgesetzbuch III – Arbeitsförderung. Lehr- und Praxiskommentar. 3. Auflage, Baden-Baden: Nomos (zitiert als LPK-SGB III).
- Bosch, Gerhard (2021): Öffentliche Förderung der beruflichen Weiterbildung. In: Bellmann, Lutz / Büchter, Karin / Frank, Irmgard / Krekel, M. Elisabeth / Walden, Günter (Hrsg.): Schlüsselthemen der beruflichen Bildung in Deutschland. Leverkusen: Barbara Budrich, S. 252–264. www.bibb.de/dienst/publikationen/de/16622
- Brand, Jürgen (Hrsg.) (2021): Sozialgesetzbuch. Arbeitsförderung. SGB III, Kommentar. 9. Auflage, München: C. H. Beck.
- Brecht-Heitzmann, Holger / Gröls, Marcel (2011): Begrenzte Spannungsicherungsklauseln als tarifliches Gestaltungsmittel. In: Rechtsprechungs-Report Arbeitsrecht 16 (10), 505–510.
- Buschmann, Rudolf (2005): Mitbestimmung über Dauer betrieblicher Berufsausbildung. In: Arbeit und Recht 53 (7), S. 270–272.
- Busse, Gerd / Heidemann, Winfried (2012): Betriebliche Weiterbildung. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen. 3. Auswertung, Frankfurt am Main: Bund (Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung). www.boeckler.de/fpdf/HBS-005415/mbf_bvd_betriebliche_weiterbildung.pdf (
- Cavallo, Daniela (2024): Mit qualifizierter Mitbestimmung die Transformation gestalten. In: Arbeit und Recht 74 (7), S. 270–247.
- CDU/CSU/SPD (2025): Koalitionsvertrag für die 21. Legislaturperiode. www.koalitionsvertrag2025.de/
- Däubler, Wolfgang (2001): Eine bessere Betriebsverfassung? Der Referentenentwurf zur Reform des BetrVG. In: Arbeit und Recht 49 (1), S. 1–8.
- Däubler, Wolfgang (2016a): Digitalisierung und Arbeitsrecht. Abhandlung, Soziales Recht, Sonderausgabe Juli 2016, S. 2–44. www.jstor.org/stable/44651307

- Däubler, Wolfgang (2016b): Tarifverträge zur Unternehmenspolitik? Rechtliche Zulässigkeit und faktische Bedeutung. HSI-Schriftenreihe Bd. 16 Frankfurt am Main: Bund (HSI-Schriftenreihe, Band 16).
www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=7944
- Däubler, Wolfgang (Hrsg.) (2022): Tarifvertragsgesetz. Mit Arbeitnehmer-Entsendegesetz. 5. Auflage, Baden-Baden: Nomos.
- Däubler, Wolfgang / Heuschmid, Johannes (2013): Tarifverträge nur für Gewerkschaftsmitglieder? In: Recht der Arbeit 66 (1), S. 1–9.
- Däubler, Wolfgang / Klebe, Thomas / Wedde, Peter (Hrsg.) (2024): Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar für die Praxis mit Wahlordnung und EBR-Gesetz. 19., überarbeitete und aktualisierte Auflage, Frankfurt am Main: Bund (zitiert als DKW).
- Dahm, Johanna / Dornoff, Karolina / Handlbauer, Stefanie / Lemke, Anja / Heidelberger, Maria / Kauffeld, Simone (2023): Qualifizierung für die Transformation nutzen – das Praxisbeispiel der IAV. In: Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO) 54 (3), S. 391–401.
<https://doi.org/10.1007/s11612-023-00700-w>
- DGB (2023): Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Stärkung des Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit, 13.1.2023.
www.dgb.de/fileadmin/download_center/Stellungnahmen/Stellungnahme-zum-Referentenentwurf-Weiterbildungsgesetz.pdf
- Dorth, Florian (2013): Gestaltungsgrenzen bei Aus- und Fortbildungskosten betreffenden Rückzahlungsklauseln, Recht der Arbeit 66 (5), S. 287–300.
- Drumm, Hans Jürgen (2008): Personalwirtschaft. 6., überarbeitete Auflage, Berlin: Springer.
<https://doi.org/10.1007/978-3-540-77697-0>
- Eicher, Wolfgang (2025): Die rechtliche Stellung von Arbeitgeber und Betriebsvertretung bei Qualifizierungsgeld, Kurzarbeitergeld, Wintergeld und bei Transfermaßnahmen. In: Betriebsrat und Recht, 4 (3), S. 86–92.
- Eicher, Wolfgang / Schlegel, Rainer (Hrsg.) (2024): SGB III: Arbeitsförderungsrecht, Kommentar mit Nebenrecht. 212. Lieferung, München: Luchterhand.

- Ewald, Lutz / Ferrando, Jörg / Knüttel, Jens (2018): Gewerkschaftliche Weiterbildungsmentoren. Vertrauensschaffende Experten für Bildungswege: Erkenntnisse des Forschungsprojektes, Frankfurt am Main: IG Metall Vorstand, FB Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik, Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik.
<https://web.archive.org/web/20240217083622/https://wap.igmetall.de/Weiterbildungsmentoren.pdf> (Abruf am 12.4.2025)
- Fitting, Karl (Begr.) (2024): Betriebsverfassungsgesetz. Mit Wahlordnung. Handkommentar. 32. Auflage, München: Vahlen.
- Fracke, Susanne (2003): Die betriebliche Weiterbildung. Verantwortung des Arbeitgebers im intakten und bestandsgefährdeten Arbeitsverhältnis, Berlin: Duncker & Humblot.
- Franzen, Martin (2001): Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung nach § 97 II BtrVG. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 18 (16), S. 865–871.
- Gagel, Alexander (Begr.) (2012): SGB II / SGB III. Grundsicherung und Arbeitsförderung. Stand: Juni 2012, München: C. H. Beck.
- Grobys, Isabella / Panzer-Heemeier, Andrea (Hrsg.) (2022): Stichwortkommentar Arbeitsrecht. Individualarbeitsrecht. Kollektives Arbeitsrecht. Prozessrecht. Alphabetische Gesamtdarstellung. 4. aktualisierte Auflage, Baden-Baden: Nomos.
- Hauck, Karl / Noftz, Wolfgang (Hrsg.) (2023): SGB III: Arbeitsförderung. Stand: Mai 2023.
<https://www.sgbdigital.de/content/contentList/3>
- Heidemann, Winfried (2005): Beschäftigungssicherung: Analyse und Handlungsempfehlungen. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 8. 2. Auflage, Düsseldorf.
www.boeckler.de/fpdf/HBS-003391/p_edition_hbs_08.pdf
- Heinz, Andreas / Schmidt-De Caluwe, Reimund / Scholz, Bernhard Joachim (Hrsg.) (2021): Sozialgesetzbuch III. Arbeitsförderung. 7. Auflage, Baden-Baden: Nomos.
- Höpfner, Clemens (2020): Schuldrechtliche Koalitionsvereinbarungen. In: Recht der Arbeit 73 (3), S. 129–148.
- Huber, Michael / Voßkuhle, Andreas (Hrsg.) (2024): Grundgesetz. Kommentar. 8. Auflage, München: C. H. Beck.
- Huber, Peter / Voßkuhle, Andreas (Hrsg.) (2024): Grundgesetz. Band 1. Präambel, Artikel 1–19. 8. Auflage, München: C. H. Beck.

- ifb – Institut zur Fortbildung von Betriebsräten (2025): Weiterbildung im Betrieb, Präsenzseminar.
www.ifb.de/seminare/t/weiterbildung-im-betrieb-41?searchFilterHandover=eyJhdXNnZWJ1Y2h0QXVzYmxlbmRibil6dHJ1ZX0%3D
- IG BCE / BAVC – Bundesarbeitgeberverband Chemie (2022):
 TV Lebensarbeitszeit und Demografie, Fassung vom 5. April 2022.
 Grundfassung 2016:
https://www.boeckler.de/pdf/ta_tv_Chemie_TV_Lebens_AZ_und_Demografie_2008_idF_2015.pdf;
 Änderungstarifvertrag 2019:
https://www.chemie-rp.de/fileadmin/user_upload/news/agv/2019/Verhandlungsergebnis_2019-11-22.pdf;
 Änderungstarifvertrag 2022:
<https://www.labournet.de/wp-content/uploads/2022/04/igbce0422.pdf>
- IG Metall (2018): Das geht noch besser statt billiger! Zum Entwurf für ein Qualifizierungschancengesetz. In: Informationen zur Sozialpolitik Nr. 46/2018.
www.sopo-info.de/de/article/14.das-geht-noch-besser-statt-billiger.html
- IG Metall (2022): Aktive Weiterbildungsberatung im Betrieb.
https://web.archive.org/web/20231024115612/https://wap.igmetall.de/WeiterbildungsmentorInnen-Flyer_VV_neu10-2022.pdf (Abruf am 12.4.2025)
- IG Metall Bezirk Baden-Württemberg / Südwestmetall (2021):
 Tarifvertrag zur Qualifizierung für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg.
www.bw.igm.de/tarife/tarifvertrag.html?id=13654
- IG Metall Bezirk Baden-Württemberg / Südwestmetall (2022):
 Entgeltrahmen-Tarifvertrag für Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg.
https://www.bw.igm.de/downloads/artikel/files//ARTID_696_Xyf2x9?name=ME_Industrie_ERA_Tarifvertrag_Entgeltrahmen.pdf
- I. M. U. – Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (2019a):
 Beispiel aus der Praxis: E-Learning, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
www.imu-boeckler.de/data/mbf_bvd_praxis_e_learning_einsatz_ims.pdf

- I. M. U. – Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (2019b):
 Beispiel aus der Praxis: Einrichtung einer paritätischen
 Bildungskommission, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
https://www.imu-boeckler.de/data/mbf_bvd_praxis_paritaetische_bildungskommission.pdf
- Joppich, Tim Gero / Klemm, Bernd / Kornbichler, Hendrik / Mohnke, Lars / Neighbour, Kerstin / Ohmann-Sauer, Ingrid / Schröder, Matthes / Schwarz, Eckard (Hrsg.) (2022): Beck'sches
 Formularhandbuch Arbeitsrecht. 4., überarbeitete und erweiterte
 Auflage, München: C. H. Beck (zitiert als BeckFormBArbR 2022).
- Kiel, Heinrich / Lunk, Stefan / Oetker, Hartmut (Hrsg.) (2021):
 Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht. Band 1.
 Individualarbeitsrecht I. 5. Auflage, München: C. H. Beck (zitiert als
 MHdB ArbR).
- Kleinebrink, Wolfgang (2021): Wichtige Beteiligungsrechte des
 Betriebsrats im Rahmen des Ausbildungsverhältnisses:
 Personalplanung, Begründung, Durchführung sowie Beendigung und
 Übernahme. In: Der Betrieb 74 (36), S. 2082–2087.
- Klemm, Bernd / Kornbichler, Hendrik / Ohmann-Sauer, Ingrid / Schwarz, Eckard (Hrsg.) (2014): Beck'sches Formularbuch Arbeitsrecht.
 3., überarbeitete und erweiterte Auflage, München: C. H. Beck (zitiert
 als BeckFormBArbR 2014).
- Knickrehm, Sabine / Deinert, Olaf (Hrsg.) (2024): beck-online.
 Großkommentar. Gagel. SGB III. Stand: Februar 2024, München:
 C. H. Beck (zitiert als BeckOGK).
- Küttner, Wolfdieter (Begr.) (2025): Personalhandbuch 2025:
 Arbeitsrecht. Lohnsteuerrecht. Sozialversicherungsrecht.
 32. vollständig neubearbeitete Auflage, München: C. H. Beck.
- Liebers, Hans-Joachim / Hoefs, Christian (Hrsg.) (2023): Formularbuch
 Arbeitsrecht, 7. Auflage, Hürth: Hermann Luchterhand.
- Löwisch, Manfred (2013): Rückzahlungs- und Bestandsklauseln in
 Betriebsvereinbarungen. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 30 (10),
 S. 549–551.
- Löwisch, Manfred / Kaiser, Dagmar / Klumpp, Steffen (2023):
 Betriebsverfassungsgesetz Kommentar. 8. neu bearbeitete Auflage,
 Frankfurt am Main: Fachmedien Recht und Wirtschaft, dfv
 Mediengruppe (zitiert als LKK).
- Löwisch, Manfred / Rieble, Volker (2017): Tarifvertragsgesetz.
 Kommentar. 4. völlig neubearbeitete Auflage, München: Franz
 Vahlen.

- Madgavkar, Anu / Schaninger, Bill / Maor, Dana / White, Olivia / Smit, Sven / Samandari, Hamid / Woetzel, Lola / Carlin, Davis / Chockalingam, Kanmani (2023): Performance through people: Transforming human capital into competitive advantage. McKinsey Global Institute, Report February 2.
<https://www.mckinsey.com/mgi/our-research/performance-through-people-transforming-human-capital-into-competitive-advantage>
- Möllenkamp, Olaf (2021): Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz 2021. Regelungsinhalt und Praxisauswirkungen. In: Der Betrieb 74 (22), S. 1198–1202.
- Moll, Wilhelm (Hrsg.) (2021): Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, 5., überarbeitete und erweiterte Auflage, München: C. H. Beck (zitiert als MAH ArbR).
- Müller-Glöge, Rudi / Preis, Ulrich / Gallner, Inken / Schmidt, Ingrid (Hrsg.) (2024): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 24., neu bearbeitete Auflage, München: C. H. Beck (zitiert als ErfK).
- Mutschler, Bernd / Schmidt-De Caluwe, Reimund / Coseriu, Pablo (Hrsg.) (2017): Sozialgesetzbuch III. Arbeitsförderung. 6. Auflage, Baden-Baden: Nomos.
- NGG / co op Industrie (1989): Tarifvertrag zur betrieblichen Weiterbildung und Reintegration zwischen der co op Industrie AG und der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten. NZA 6 (1), 11.
- Oetker, Hartmut (1986): Die Mitbestimmung der Betriebs- und Personalräte bei der Durchführung von Berufsbildungsmaßnahmen des Arbeitgebers. Zugleich ein Beitrag zu den Schranken der Mitbestimmung, Neuwied: Luchterhand.
- Poscher, Ralf (2017): Die Koalitionsfreiheit als ausgestaltungsbedürftiges und ausgestaltungsfähiges Grundrecht. Arbeitskämpfe und Ausgründung und Umstrukturierung. In: Recht der Arbeit 70 (4), S. 235–245.
- Preis, Ulrich / Greiner, Stefan (2024): Arbeitsrecht: Kollektivarbeitsrecht – Lehrbuch für Studium und Praxis, 6. Auflage, Köln: Otto Schmidt.
- Qualifizierungsförderwerk Chemie (2024): Wir qualifizieren zur/zum betrieblichen Weiterbildungsmentor*in.
<https://qfc.de/qh2/>
- Raab, Thomas (2008): Betriebliche und außerbetriebliche Bildungsmaßnahmen. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 25 (5), S. 270–275.

- Räder, Evelyn / Pusch, Toralf (2024): Fachkräfte fördern und Arbeitsplätze sichern – Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten bei der Umsetzung des Weiterbildungsgesetzes. In: *Arbeit und Recht* 72 (6), S. 239–244.
- Rasche, Jennifer (2014): *Arbeitnehmerweiterbildung. Gesetzlicher Rahmen und kollektive Gestaltungsmöglichkeit*, Frankfurt am Main: Peter Lang.
<https://doi.org/10.3726/978-3-653-03964-1>
- Reichold, Hermann (2001): Die reformierte Betriebsverfassung 2001 – Ein Überblick über die neuen Regelungen des Betriebsverfassungs-Reformgesetzes. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 18 (16), S. 857–865.
- Reinartz, Oliver (2021): Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz. In: *Rechtsprechungs-Report Arbeitsrecht* 26 (9), S. 457–470.
- Rennpferdt, Maren (2021): Der betriebsverfassungsrechtliche Rahmen für Qualifizierung und Weiterbildung. In: *Soziales Recht* 11 (4), S. 149–156.
- Richardi, Reinhard (Hrsg.) (2022): *Betriebsverfassungsgesetz. Mit Wahlordnung: Kommentar*. 17., neu bearbeitete Auflage, München: C. H. Beck.
- Rieble, Volker (2001): Erweiterte Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 18 (Sonderheft), S. 48–60.
- Rieble, Volker (2004): Qualifizierungstarifverträge. In: Oetker, Hartmut / Preis, Ulrich / Rieble, Volker (Hrsg.) (2004): *50 Jahre Bundesarbeitsgericht*. München: C. H. Beck, S. 831–858.
- Rödl, Florian / Syrovatka, Felix / Wolff, Johanna (2024): Zukunft der Tarifautonomie – Aktionsplan für eine Rückkehr zu flächendeckender Tarifbindung. In: *Zeitschrift für Rechtspolitik* 57 (1), S. 5–8.
- Rolfs, Christian / Giesen, Richard / Meßling, Miriam / Udsching, Peter (Hrsg.). (2024): *BeckOK Sozialrecht*. 72. Edition, Stand: 1.3.2024, München: C. H. Beck.
- Ruhwedel, Katharina / Simon, Stephan (2023): Was bringt das Weiterbildungsgesetz? Sozialrechtliche Perspektiven auf neue arbeitsmarktpolitische Förderinstrumente für die Transformation der Arbeitswelt. *Forschungsförderung Working Paper* Nr. 310. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
www.boeckler.de/fpdf/HBS-008735/p_fofoe_WP_310_2023.pdf
- Schaumburg, Torsten (2025): Das Qualifizierungsgeld als Instrument des Betriebsrats gegen den Strukturwandel. In: *Betriebsrat und Recht* 4 (2), S. 45–54.

- Schlaffke, Peter (1996): Regelungen zur Weiterbildung im Tarifvertrag. Eine Untersuchung von Sozialpartner-Vereinbarungen und ihrer Bedeutung unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben. Hochschulschrift, Köln.
- Schmidt, Ingrid (2004): Die Beteiligung der Arbeitnehmer an den Kosten der beruflichen Bildung – Umfang und Grenzen der Vertragsgestaltung. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 21 (18), 1002–1011.
- Schubert, Jens M. (Hrsg.) (2023): juris PraxisKommentar SGB III. Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) Arbeitsförderung, 3. Auflage, Saarbrücken: Juris (zitiert als jurisPK-SGB III).
- SoVD – Sozialverband Deutschland (2023): Stellungnahme zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit, Berlin, 13.1.2023.
<https://www.sovd.de/fileadmin/bundesverband/pdf/stellungnahmen/arbeit/sovdstellungnahme-referentenentwurf-weiterbildungsgesetz.pdf>
- Statistisches Bundesamt (2020): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen: Sechste Europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS6).
www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Weiterbildung/Publikationen/Downloads-Weiterbildung/weiterbildung-unternehmen-5215201209004.pdf?__blob=publicationFile
- Statistisches Bundesamt (2022): Gut drei Viertel der Unternehmen bieten berufliche Weiterbildung an. Pressemitteilung Nr. 349 vom 17. August 2022.
https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/08/PD22_349_215.html
- Statistisches Bundesamt (2023): Weiterbildung: Teilnahmequote in Deutschland mit 8 % unter dem EU-Durchschnitt. Zahl der Woche Nr. 42 vom 17. Oktober 2023.
https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2023/PD23_42_p002.html
- Ullenboom, Detlef (2010): Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit-Lernzeitkonten“ bei der Start Zeitarbeit NRW GmbH. In: Heidemann, Winfried (Hrsg.): Lebenslanges Lernen im Betrieb – Neuere Praxisbeispiele, Arbeitspapier 153, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 59–62.
www.imu-boeckler.de/fpdf/HBS-004689/p_arbp_153.pdf

- ver.di (2016): Berufliche Weiterbildung in der Tarifpolitik der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, 2. Auflage.
www.verdi.de/++file++64c3cac3cb8bab60832c70ad/download/verdi-Tarifpolitik_Berufliche-Weiterbildung_2016.pdf
- ver.di/b+b (2024): Betriebliche Aus- und Weiterbildung als Handlungsfeld des Betriebsrats (Seminar).
<https://verdi-bub.de/seminar/3543>
- ver.di/DHV/DBV (2024): Tarifvertrag zur Qualifizierung (TVQ) in der seit 1. Oktober 2024 geltenden Fassung.
https://web.archive.org/web/20250314012326/https://www.agv-ers.de/fileadmin/doc/tarifvertraege_downloads/tarifvertraege/tv_qualifizierung_241001.pdf (Abruf am 12.4.2025)
- ver.di/mendi.net (2024a): Neue Qualifizierungstermine für Weiterbildungsmentor*innen.
<https://verdi-mendi.net/neue-qualifizierungstermine-fuer-weiterbildungsmentorinnen/>
- ver.di/mendi.net (2024b): Sei dabei!
<https://verdi-mendi.net/sei-dabei/>
- Wieske, Günther / Kreutz, Peter / Oetker, Hartmut (Hrsg.) (2022): Gemeinschaftskommentar Betriebsverfassungsgesetz, 12. Auflage, Köln: Hermann Luchterhand (zitiert als GK-BetrVG).
- Wotschack, Philip / Scheier, Franziska / Schulte-Braucks, Philipp / Solga, Heike (2011): Zeit für Lebenslanges Lernen. Neue Ansätze der betrieblichen Arbeitszeit- und Qualifizierungspolitik, in: WSI-Mitteilungen 10/2011.
www.wsi.de/data/wsimit_2011_10_wotschack.pdf
- Zwanziger, Bertram (2010): Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Berufsbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen im Lichte der Rechtsprechung. In: Arbeit und Recht 58 (11), S. 459–463.

