

## 18. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht: Qualifizierung und Weiterbildung als Kernfrage in einer sich verändernden Arbeitswelt

Im Zentrum dieses Heftes von *Soziales Recht* stehen die Beiträge von Prof. Dr. Karl-Jürgen Bieback, Universität Hamburg (S. 136 ff.), und Dr. Maren Rennpferdt, Richterin am Bundesarbeitsgericht (S. 149 ff.). Sie beruhen auf Vorträgen, die trotz der seinerzeit wieder an Fahrt aufnehmenden Corona-Pandemie gerade noch live vor Ort auf dem *Achtzehnten Göttinger Forum zum Arbeitsrecht* am 29. Oktober 2020 gehalten werden konnten.<sup>1</sup> Veranstalter der Reihe sind der Verein zur Förderung der Arbeitsrechtsvergleichung und des internationalen Arbeitsrechts eV. und das Institut für Arbeitsrecht der Georg-August-Universität Göttingen.

Es war im Herbst des letzten Jahres keineswegs selbstverständlich, dass die Konferenz in Corona-Zeiten überhaupt stattfinden konnte. Die Veranstalter hatten alles getan, um die Risiken zu minimieren. Sie nutzten einen deutlich größeren Raum als sonst und beachteten sorgsam das Hygienekonzept des Tagungshotels. Für mehrere Referenten galten leider bereits dienstliche Reiseverbote. Insoweit musste eine anspruchsvolle Übertragung per Internet organisiert werden. Das wiederum erforderte eine qualitativ hochwertige, dadurch allerdings kostentreibende Medientechnik, die den finanziellen Rahmen eigentlich sprengte. Dennoch war der Vorstand des Fördervereins einmütig der Meinung, dass man den persönlichen Kontakt zu den Teilnehmern nicht abrechnen sollte. *Er war gegen ein vollständiges Einfrieren des persönlich geprägten geistigen Lebens.* Deshalb trug der Tagungsflyer den programmatischen Aufkleber »*Wissenschaft trotz(t) CORONA*«.

Wenn man die *aktuelle Situation von Qualifizierung und Weiterbildung* auf den Prüfstand stellen will, ist der Fokus auf deren Chancen und den rechtlichen Gestaltungsspielraum in der heutigen Arbeitswelt gerichtet. Der *Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD von 2018* enthält dazu in den Kapiteln IV und V mit dem Blick auf unseren Verhandlungsgegenstand folgende wesentliche, allerdings recht allgemein gehaltene Aussagen:

Neben dem Ausbau der individuellen Förderinstrumente für den beruflichen Aufstieg wie das Aufstiegs-BAföG, die

Bildungsprämie sowie die *Stipendienprogramme für beruflich Qualifizierte* (Aufstiegs- und Weiterbildungsstipendien) werden wir die *Transparenz auf dem vielfältigen Weiterbildungsmarkt* für Menschen und Unternehmen erhöhen und Information und Beratung ausbauen.

1. Wir wollen die Arbeitsmarktinstrumente stärker auf die digitale Weiterbildung ausrichten und wir wollen *finanzielle Anreize für die Weiterbildung* schaffen.
2. *Wir werden das allgemeine Initiativrecht der Betriebsräte für Weiterbildung stärken.*
3. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Betriebsrat haben über Maßnahmen der Berufsbildung zu beraten. Können sich beide nicht verständigen, kann jede Seite einen *Moderator* anrufen mit dem Ziel, eine Einigung zu erreichen. *Ein Einigungszwang besteht nicht.*  
Im Betriebsrätemodernisierungsgesetz, am 28. Mai 2021 vom Bundesrat<sup>2</sup> »durchgewinkt«, klingt das jetzt so: Nach § 96 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:<sup>3</sup> »Kommt im Rahmen der Beratung nach Absatz 1 eine Einigung über Maßnahmen der Berufsbildung nicht zustande, können der Arbeitgeber oder der Betriebsrat die Einigungsstelle um Vermittlung anrufen. Die Einigungsstelle hat eine Einigung der Parteien zu versuchen.«
4. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und den Herausforderungen der Digitalisierung wird das *lebensbegleitende Lernen* immer wichtiger. Die Entwicklung einer *Nationalen Weiterbildungsstrategie* ist daher von großer Bedeutung. Die *Ausbildungsinitiativen innerhalb der Europäischen Union* zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit wollen wir stärken.
5. *Berufliche und akademische Bildung sind für uns gleichwertig.* Wir bekennen uns zur dualen Ausbildung in Betrieb und Schule und werden sie stärken.

1 Materialien sind unter <https://www.uni-goettingen.de/de/107710.html> (7.6.2021) leicht aufzufinden.

2 BR-Drs. 422/21 (Beschluss).

3 BT-Drs. 19/28899, S. 9 und 14.

Für das Göttinger Forum hatten die Veranstalter das Generalthema durch *Leitfragen* konkretisiert und akzentuiert:

- Welche rechtlichen Grundlagen existieren für den Bereich von Qualifizierung und Weiterbildung: Freistellung durch den Arbeitgeber aufgrund von Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag oder gesetzlichem Bildungsurlaub?
- Muss der Arbeitgeber eine Qualifizierung anbieten bzw. hat der Arbeitnehmer eine eigene Verantwortung, sich weiterzubilden? Erfolgt die Freistellung von der Arbeit unentgeltlich oder besteht eine Pflicht zur Fortzahlung der Vergütung?
- Wer trägt im Ergebnis die Kosten der Freistellung von der Arbeit und die Fortbildungskosten? Die Arbeitsvertragsparteien, eine Gemeinsame Einrichtung, die Bundesagentur für Arbeit? Gibt es sonstige Förderungen (Bund oder Länder, Europäischer Sozialfonds)?
- Wie begegnen die Sozialpartner der Herausforderung von Qualifizierung und Weiterbildung?
- Welche Vorgaben enthält das Betriebsverfassungsrecht für Qualifizierung und Weiterbildung?
- Welche Weichen stellt die gegenwärtige Koalition und welche weiteren konkreten Vorschläge liegen vor?

Der derart umschriebene Problemkreis sollte jeweils durch einleitende Vorträge sowie ausreichend Zeit für klärende und kritische Fragen und Stellungnahmen erschlossen werden.

1. Den Beginn machte *Dr. Simon Janssen* vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg. Da für Bundesbehörden seit einigen Tagen ein Reiseverbot galt, referierte er über »Qualifizierung und Weiterbildung – Wo stehen wir, und was sind die anstehenden Herausforderungen« zwar live, aber leider nicht vor Ort. Für seinen Beitrag gilt der Satz des früheren Focus-Herausgebers *Helmut Markwort*: Fakten, Fakten, Fakten. *Janssen* gab interessante Einblicke in aktuelle Ergebnisse empirischer Forschung und unterstrich die gesamtgesellschaftliche Bedeutung von Qualifizierung und Weiterbildung. Ungleichheiten in der Weiterbildung durch die Treiber Corona-Pandemie, Globalisierung und Digitalisierung könnten gesellschaftliche Spannungen verschärfen. Insbesondere die Substitution und Komplementarität von Tätigkeiten und zunehmend technisierte Abläufe sowie Spezialisierungen ließen sich hier prägnant als Ansätze zur

Erklärung des Wandels von Tätigkeiten und Anforderungen identifizieren. Insgesamt sei zu beobachten, dass mit der Abnahme von Routinetätigkeiten eine deutliche Zunahme von digitalen, aber auch kommunikativen Fähigkeiten einhergehe. Statistische Befunde erhellten, dass gerade die Weiterbildung im sozialen Bereich derzeit etwa 30 % des Weiterbildungsangebots ausmache, deutlich größer als das Angebot im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie. Auch lasse sich eine Korrelation im Hinblick auf Investitionen von Betrieben in neuere Technologien und dem Angebot an betrieblicher Weiterbildung ausmachen. Gleichzeitig hätten Erhebungen ergeben, dass bei Berufen mit erhöhtem Substitutionspotential systematisch weniger Beteiligung an Weiterbildungen erkennbar sei, was die Gefahr einer zunehmenden Polarisierung in diesem Bereich verstärke. Dieser Effekt werde zudem durch die jüngsten Erfahrungen in der Corona-Pandemie deutlich verschärft. Aktuelle Zahlen ließen etwa darauf schließen, dass es einen signifikanten Einbruch im Bereich der Weiterbildung gegeben habe, wenngleich ein Großteil der Weiterbildungen digital weitergeführt werde.

2. Danach beschrieb *Prof. Dr. Karl-Jürgen Bieback* »Das Sozialrecht als Flankierung für betriebliche Qualifizierung und Weiterbildung«. Flankierung ist vielleicht zu zurückhaltend ausgedrückt. Denn trotz der Vorankündigung im Koalitionsvertrag hat sich bisher im gesetzlich fixierten Arbeitsrecht auf dem Gebiet der Weiterbildung eigentlich nichts getan, wohl aber überraschend viel im Sozialrecht. Ein beachtliches Zeugnis davon gibt der unten abgedruckte Beitrag mit seinen zahlreichen hilfreichen Übersichten.<sup>4</sup>
3. Es folgte der Beitrag von *Dr. Maren Rennpferdt* über den »betriebsverfassungsrechtlichen Rahmen von Qualifizierung und Weiterbildung«. Auch diese Aussagen können unsere Leser nachvollziehen.<sup>5</sup> Insgesamt bestätigt sich der Eindruck, dass die Beteiligungsrechte des Betriebsrats in diesem Bereich eher schwach ausgebildet sind. Diese Aussage sollte allerdings nicht als Aufforderung an den Gesetzgeber verstanden werden, sondern bedürfte einer umfassenderen Analyse. Von umso größerem Interesse sind deshalb die Aktivitäten auf der tariflichen Ebene.
4. Jetzt ließen sich die Corona-bedingten Schwierigkeiten bei der Durchführung der Tagung nicht mehr verheimlichen. Für die »Qualifizierung und Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie – tarifvertragliche Vorgaben und

<sup>4</sup> Unten S. 136 ff.

betriebliche Praxis« hatten die Veranstalter angesichts der Reisebeschränkungen keine Zusagen mehr erhalten können.

5. Im letzten Komplex konnten jedoch »Qualifizierung und Weiterbildung in der chemischen Industrie – tarifvertragliche Vorgaben und betriebliche Praxis« ausführlich behandelt werden. Hier gibt es auch viel anschauliches Material. Es berichteten und diskutierten *Dr. Andreas Ogrinz*, BAVC, *Dr. Thomas Koppe*, Merck KGaA, und *Andreas Henninger*, IG BCE. Die Herren *Koppe* und *Henninger* konnten aufgrund der aktuellen internen Reiseregulungen ebenfalls leider nur zugeschaltet werden, was einem lebhaften Meinungsaustausch indes nicht entgegenstand.

Den Anfang machte *Dr. Andreas Ogrinz* (BAVC), der unter dem Titel »Qualifizierungsoffensive Chemie« zunächst die aktuellen Trends in der Weiterbildung aufzeigte und insofern hervorhob, dass das Hauptziel der Wirtschaft sei, die passenden Kompetenzen für Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit zu ermitteln und zu fördern. Insgesamt werde das Thema Weiterbildung immer wichtiger, was sich auch anhand der aktuellen politischen und gesellschaftlichen Entwicklungen zeige. Ein besonderes Augenmerk lag dabei auf der nationalen Weiterbildungsstrategie, an der sich auch die Sozialpartner der Chemie mit sechs »Commitments« beteiligt hätten. Unter dem Punkt »Tarifpolitisches Neuland« präsentierte *Ogrinz* das Verhandlungsergebnis der Chemie-Tarifrunde 2019, aus der drei wesentliche Instrumente zur strategischen Personalplanung hervorgegangen seien: Der Future-Skills-Report-Chemie, das Qualifikationsanalyse-Tool sowie die Einrichtung einer Weiterbildungsberatung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Mit Hilfe dieser Tools solle das Zielbild der Chemie-Sozialpartner einer »Weiterbildung 4.0« umgesetzt werden, im Rahmen derer zeitgemäße Aus- und Weiterbildung, ein digitales Mindset und die Weiterentwicklung von Berufsbildern eine entscheidende Rolle spielten. Es folgte *Andreas Henninger* (IG BCE), der die tariflichen Rahmenbedingungen der Weiterbildung in Theorie und Praxis genauer erörterte. Dabei nahm *Henninger* Bezug auf den Tarifvertrag »Lebensarbeitszeit und Demografie« vom 16. April 2008 in der Fassung vom 17. Mai 2017, dessen Ziel die Gestaltung des demografischen Wandels und die Förderung einer nachhaltigen und vorausschauenden Personalpolitik ist. Diese Zielsetzung soll einerseits erreicht werden durch die Durchführung einer Demografieanalyse und andererseits durch Maßnahmen zur Qualifizierung und Weiterbildung während des gesamten Arbeitslebens. Da ein hohes Qualifikationsniveau sowohl im Interesse des Arbeit-

nehmers als auch des Arbeitgebers liege, bietet der Tarifvertrag ein Angebot zur Qualifizierung, das von den Betriebsparteien durch freiwillige Betriebsvereinbarungen wahrgenommen und näher ausgestaltet werden sollte. Obwohl der Tarifvertrag damit bereits eine geeignete Grundlage darstelle, um dem steigenden Qualifizierungsbedarf Rechnung zu tragen, hätten in der Praxis insgesamt noch zu wenig Unternehmen von den entsprechenden Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten Gebrauch gemacht. Ungeachtet dieser Tatsache werde aufgrund der zunehmenden Digitalisierung eine kontinuierliche Qualifizierung aber immer wichtiger. Daher trat am 22. November 2019 der Tarifvertrag »Moderne Arbeitswelt« in Kraft, der weitere Regelungen bezüglich der Qualifizierung und der Zusammenarbeit der Betriebsparteien enthalte und damit nach *Henninger* als erneuter Weckruf fungiere, das Thema Weiterbildung nicht zu vernachlässigen. Zum Abschluss folgte der Vortrag von *Dr. Thomas Koppe* (Merck KGaA). Sehr gelungen war bereits sein Einstieg: Er zeigte eine Karte von dem Betriebsgelände in Darmstadt, geteilt durch eine Eisenbahnlinie, mit dem Produktionsstandort Deutschland einerseits und dem weltweit agierenden Planungsbereich andererseits. *Koppe* betonte die andauernde, aber unterschiedliche Notwendigkeit einer Kompetenzanpassung im Hinblick auf den Erhalt der Employability der Arbeitnehmer für beide Bereiche. Dazu müssten die einzelnen Maßnahmen des Unternehmens im Interesse einer nachhaltigen Qualifikation auf die Zielgruppendifferenz der verschiedenen Ebenen zugeschnitten sein. Schließlich erläuterte er die vier Elemente, die zu einer nachhaltigen Qualifizierung erforderlich sind, namentlich Information, Analyse, Qualifizierung und Development, detailliert anhand einer Toolbox.<sup>6</sup>

Alles in allem gelang somit trotz der schwierigen Rahmenbedingungen eine ertragreiche Veranstaltung zu einem ausgesprochen zukunftssträchtigen Thema, das sowohl das Arbeitsrecht als auch das betriebliche Sozialrecht in Zeiten eines dynamischen Wandels der Arbeitswelt mit Sicherheit dauerhaft begleiten wird.

*Prof. Dr. Hansjörg Otto, Institut für Arbeitsrecht,  
Georg-August-Universität Göttingen*

<sup>5</sup> Unten S. 149 ff.

<sup>6</sup> Abrufbar unter: [https://www.uni-goettingen.de/de/document/download/6155a3230b733e-a9155078aac180a5b8.pdf/Vortrag\\_Koppe.pdf](https://www.uni-goettingen.de/de/document/download/6155a3230b733e-a9155078aac180a5b8.pdf/Vortrag_Koppe.pdf) (7. 6. 2021).