

IBS  
LERNFABRIK



Betriebsrat

# DEN WANDEL GESTALTEN.

Leitfaden zum  
Qualifizierungschancengesetz



# VORWORT

Liebe Kolleginnen,  
liebe Kollegen,

unsere Industriegesellschaft ist einem grundlegenden digitalen und ökologischen Wandel unterworfen. Die uns vertrauten industriellen Produkte und Prozesse werden sich radikal verändern. Egal ob Großbetrieb oder Mittelständler, ob Zulieferer oder Handwerksbetrieb, alle sind mehr oder weniger betroffen. Auch wenn wir noch nicht jedes Detail vorhersehen können, so müssen wir uns heute schon mit den Auswirkungen in den Betrieben befassen.

Mit dem Transformationsatlas der IG Metall ist es gelungen, die Umbrüche vor Ort sichtbar zu machen. Knapp 2.000 Betriebsratsgremien haben sich damit beschäftigt, was Transformation im jeweiligen Betrieb bedeutet. Sind wir ausreichend vorbereitet? Geht der Arbeitgeber die Zukunftsthemen an? Im Ergebnis hat der Transformationsatlas gezeigt, dass knapp die Hälfte der Betriebe keine Strategie zur Bewältigung der Transformation haben.

Selbstverständlich sind nicht alle unsere Kolleginnen und Kollegen von diesen Veränderungen gleichermaßen betroffen. Aber immer mehr Menschen müssen sich darauf einstellen, dass sie ohne Weiterqualifizierung keine Chance auf eine berufliche Entwicklung haben – oder im schlimmsten Fall sogar von Kündigung bedroht sind.

Mit dem jetzt vorliegenden Qualifizierungschancengesetz können wir ein weiteres Werkzeug für die betriebliche Mitbestimmung nutzen, um als Betriebsrat proaktiv und präventiv für mehr Arbeitsplatzsicherheit zu sorgen. Das Qualifizierungschancengesetz nimmt Arbeitgeber in die Verantwortung, um Beschäftigte in einer sich rasant verändernden Arbeitswelt für die Herausforderungen der Zukunft zu schulen und zu qualifizieren.

Wir dürfen niemanden zurücklassen! Nur wenn der Wandel sicher, gerecht und selbstbestimmt gestaltet wird, entstehen persönliche, soziale und wirtschaftliche Innovationen gleichermaßen. Deshalb nehmen wir die Unternehmen in die Verantwortung!

Das Qualifizierungschancengesetz, dessen Einsatzmöglichkeiten diese Broschüre beschreibt, ist ein wichtiges Instrument für die Gestaltung zukunfts-sicherer Arbeitsplätze. Klar ist auch, es wird weitere Initiativen brauchen wie beispielsweise ein Transformationskurz-arbeitergeld. Aber mit diesem Gesetz sind erste Schritte möglich.



**Jörg Hofmann**

**„WIR DÜRFEN  
NIEMANDEN  
ZURÜCKKLASSEN!“**

## **BITTE BEACHTEN:**

**Dieser Leitfaden  
ist eine Vorabfassung  
und steht momentan  
nur digital zur  
Verfügung.**

Die Hinweise zur Anwendung  
des Qualifizierungschancengesetzes  
entsprechen dem Stand vom 01. Oktober 2019.

Aktuell werden von der Bundesregierung Änderungen am Gesetz  
geplant. Sobald diese Änderungen der Gesetzgebung verabschiedet sind,  
werden wir diesen Leitfaden entsprechend überarbeiten und aktualisiert als  
Druckexemplar und in digitaler Form zur Verfügung stellen.

**IG Metall Vorstand, FB Betriebs- und Branchenpolitik, im Oktober 2019**

# INHALT

<b>Vorwort</b> .....	<b>2</b>
<b>DAS GESETZ IM ÜBERBLICK</b>	
Sinn und Zweck des Gesetzes .....	8
Wer wird konkret gefördert .....	11
Was wird konkret gefördert .....	13
Höhe der Förderung .....	17
<b>DAS GESETZ IN DER PRAXIS</b>	
Die Rolle von Tarifverträgen zur Qualifizierung und Weiterbildung .....	23
Mitbestimmungsrechte bei betrieblicher Weiterbildung – § 98 BetrVG .....	26
Mitbestimmung bei veränderten Qualifikationsanforderungen .....	27
Wichtige Fragen bei der Anwendung des Gesetzes .....	28
Personalplanung als Grundlage für Qualifizierung .....	30
Das Gesetz im Kontext der Personalentwicklung .....	34
Interessenausgleich .....	42
Sozialplan .....	43
<b>RELEVANTE PARAGRAPHEN IM WORTLAUT</b>	
Sozialgesetzbuch III .....	53
Betriebsverfassungsgesetz .....	56
Kündigungsschutzgesetz .....	64
<b>Glossar</b> .....	<b>66</b>
<b>Anhang</b> .....	<b>70</b>

# **DAS GESETZ IM ÜBERBLICK**

# QUALIFIZIERUNGS- CHANCENGESETZ

Kurz und knapp zusammengefasst geht es beim Qualifizierungschancengesetz darum, dass Beschäftigte im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses Qualifikationen erwerben, mit denen sie den Anforderungen der Transformation besser begegnen können.

## **Dafür stellt die Bundesagentur für Arbeit Mittel bereit:**

- ▶ Abhängig von der Betriebsgröße werden zwischen 100% und 15% für Kosten der Weiterbildung erstattet.
- ▶ Abhängig von der Betriebsgröße werden zwischen 100% und 25% des Arbeitsentgelts der betreffenden Beschäftigten bezuschusst.

Voraussetzung dieser Förderung ist, dass die Qualifizierungsmaßnahme mindestens 160 Stunden umfasst, der Arbeitgeber die Beschäftigten für die Weiterbildung freistellt, der Berufsabschluss älter als vier Jahre ist und der Arbeitgeber den Rest der Kosten übernimmt.

# SINN UND ZWECK DES GESETZES

Mit dem Qualifizierungschancengesetz wurde ein Instrument geschaffen, die aktuellen Anforderungen der Transformation aktiv anzugehen.

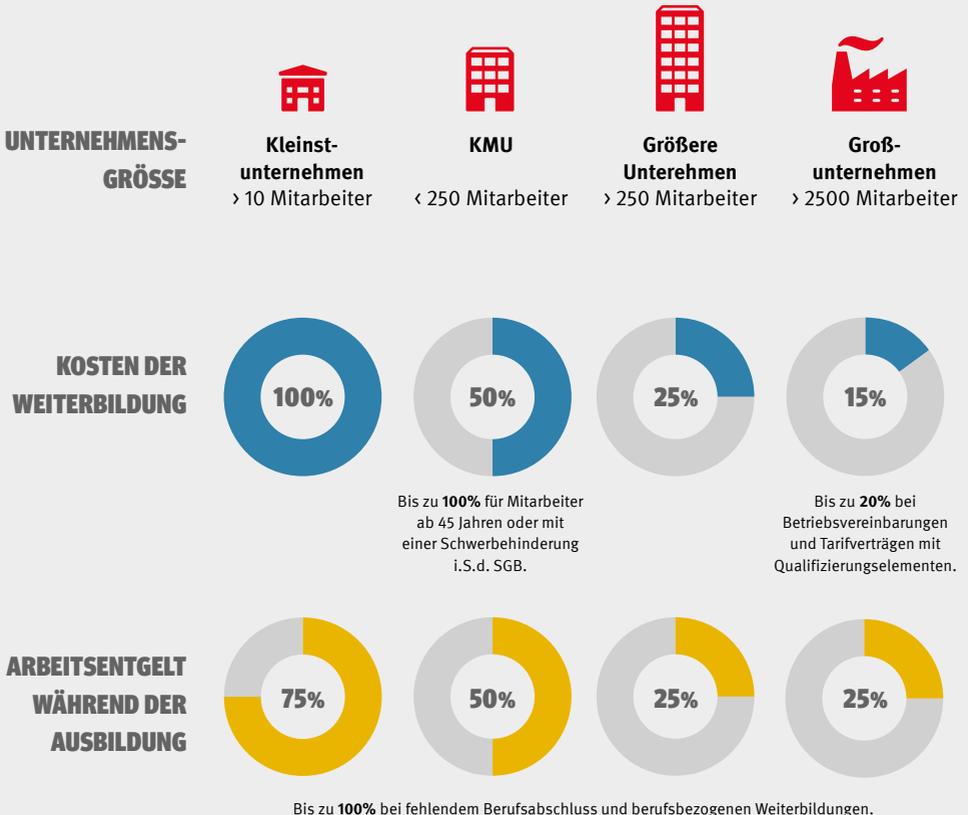
Die Neuregelung des § 82 SGB III erleichtert seit Januar 2019 den Zugang zu Weiterbildungsförderungen für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Denn auch Fachkräfte können in naher Zukunft von Automatisierung und Digitalisierung betroffen sein, sodass ihre bisherigen Tätigkeiten wegfallen oder durch IT-Anwendungen ersetzt werden. Daneben können sich Tätigkeiten von Fachkräften infolge der Transformation auch so weit ändern, dass andere und/oder weitere Qualifikationen benötigt werden. Bislang wurde die berufliche Weiterbildung nur bei Arbeitslosigkeit, drohender Arbeitslosigkeit oder bei Fehlen eines Berufsabschlusses gefördert. Diese Förderung bezog sich dann auf die Kosten der Fortbildungsmaßnahme selbst und war eine zusätzliche Leistung neben dem Bezug von Arbeitslosengeld I bzw. Transferkurzarbeitergeld.

Neu am Qualifizierungschancengesetz ist jetzt, dass die Förderung einer beruflichen Weiterbildung auch im bestehenden Arbeitsverhältnis möglich ist und dass zudem auch das durch den Arbeitgeber weiter zu zahlende Entgelt bezuschusst wird. Voraussetzung für die Förderung ist hier die Freistellung zur Weiterbildung und eine je nach Betriebsgröße gestaffelte Beteiligung des Arbeitgebers.

Allerdings besteht nach § 82 SGB III kein unmittelbar persönlicher Anspruch auf diese Förderung wie etwa beim Transferkurzarbeitergeld – die Förderung liegt im Ermessen der Bundesagentur für Arbeit. Aber der Zweck des Gesetzes kann nicht erreicht werden, wenn die Bundesagentur für Arbeit hier restriktiv vorgeht. Dies ist offensichtlich von der Bundesregierung auch nicht gewollt: Denn in der Gesetzesbegründung wird darauf hingewiesen, dass durch die Flexibilisierung der Weiterbildungsförderung mittelfristig

mit Mehrkosten für die Bundesagentur für Arbeit in Höhe von 650 Millionen Euro zu rechnen ist. Für die Förderung der Qualifizierung der Beschäftigten sind also durchaus finanzielle Mittel vorhanden und eingeplant.

## Zuschüsse zu Weiterbildung und Arbeitsentgelt nach Unternehmensgröße



## **Personalplanung und Qualifizierung in der Transformation**

Eine aktive Personalplanung und die frühzeitige Qualifizierung der Beschäftigten sind zentrale Bestandteile, um Unternehmen, Produkte und Arbeitsplätze zukunftssicher zu gestalten. Die Transformation stellt damit an Unternehmen, Beschäftigte und Betriebsräte neue Herausforderungen. Denn sowohl alternative Antriebskonzepte wie auch die Anforderungen der Digitalisierung werden neue Geschäftsmodelle, aber auch andere Qualifikationen erfordern. Dringend stellen sich heute Fragen wie: Welche Produkte haben eine Zukunft und welches Können braucht es, um sie zu produzieren? Dazu hat das Unternehmen die Personalplanung mit den Betriebsräten zu erörtern. Das Unternehmen hat dem Betriebsrat zu erklären, wo es in drei oder fünf Jahren stehen will und wie viele KollegInnen mit welchen gegebenenfalls veränderten Qualifikationen es hierfür braucht. Das ist vom Betriebsrat einzufordern. Und es ist einzufordern, dass die KollegInnen und Kollegen entsprechend weiterqualifiziert werden. Der Betriebsrat kann Vorschläge machen, wie Beschäftigung zu sichern ist und nach § 92a BetrVG hat das Unternehmen diese zu prüfen. Hierfür ist das Qualifizierungschancengesetz ein wichtiges

Instrument, und dies gilt es zu nutzen. Verweigert sich das Unternehmen der Planung einer Transformationsstrategie, dann ist das eine Absage an die Zukunft.

Zwar sind die Beteiligungsrechte der Betriebsräte in der Personalplanung, z.B. § 92a BetrVG, relativ schwach ausgeprägt, sie können aber mit den „harten“ Rechten der Mitbestimmung gekoppelt werden. Braucht zum Beispiel ein Unternehmen, das keine beschäftigungssichernde Personalplanung betreiben will, die Zustimmung zur Mehrarbeit oder zur neuen – überwachungsgeeigneten – Telefonanlage? Hier kennen wir Mittel und Wege.

Die rechtlichen Defizite zur Durchsetzung des Betriebsrates sind hierbei als relativ zu betrachten, denn es zählt immer auch das Argument. Und Argumente hält das Qualifizierungschancengesetz viele bereit. Selbst wenn im schlimmsten Fall ein Personalabbau unumgänglich werden sollte, warum nicht Weiterbildung und Qualifizierung anbieten anstatt nur Sozialplanabfindungen?

# WER WIRD KONKRET GEFÖRDERT?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren berufliche Weiterbildung gefördert werden soll, müssen folgende Voraussetzungen erfüllen:

- ▶ Es muss ein bestehendes Arbeitsverhältnis vorliegen.
- ▶ Der Berufsabschluss muss älter als vier Jahre sein. Als Berufsabschluss gilt jeder Ausbildungsgang, der nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren hat.
- ▶ In den letzten vier Jahren darf die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer keine öffentlich geförderte Weiterbildung absolviert haben.
- ▶ Die geplante Weiterbildung muss qualitativ gehaltvoller sein als eine arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildung (wie z.B. Anlernen auf neuer Maschine oder Ähnliches).
- ▶ Die geplante Weiterbildungsmaßnahme muss über 160 Stunden dauern.
- ▶ Die Weiterbildungsmaßnahme muss durch einen nach § 178 SGB III zugelassenen Träger erfolgen.
- ▶ Gegenstand der Weiterbildungsmaßnahme darf keine Aufstiegsfortbildung sein, also beispielsweise der Erwerb der Qualifikation als Techniker, Fachwirt oder Meister. So sind die Fortbildungsziele, die nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (Meister BAföG) förderungsfähig sind, durch § 22 Absatz 1a SGB III von den Förderungsfähigkeiten nach § 82 SGB III leider ausgenommen.
- ▶ Der Antragstellung muss zwingend eine Beratung durch die Bundesagentur für Arbeit vorgeschaltet sein.
- ▶ Und für Grenzgänger gelten die gleichen Regeln.

## **Was ist, wenn kein Berufsabschluss vorliegt?**

Beschäftigte ohne Berufsabschluss werden als geringqualifiziert eingestuft. Für diese Beschäftigten wurden die Fördermöglichkeiten vom Gesetzgeber deutlich erleichtert. Hier spielt die Betriebsgröße keine Rolle mehr und das Unternehmen muss auch keinen Eigenanteil erbringen – weder für die eigentliche Fördermaßnahme noch für den Zuschuss zum Arbeitsentgelt.

Wichtig dabei ist, dass nach der Logik des SGB III auch dann kein Berufsabschluss vorliegt, wenn zwar formal ein Berufsabschluss erreicht wurde, die oder der Beschäftigte jedoch bereits seit mehr als vier Jahren in einer an- oder ungelerten Tätigkeit beschäftigt ist.

So werden die Kosten für die Weiterbildungsmaßnahme zum Erwerb eines Berufsabschlusses dann in vollem Umfang und ohne Beteiligung des Arbeitgebers gefördert, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss eine dreijährige berufliche Tätigkeit ausgeübt hat, bzw. falls ein Berufsabschluss vorliegt, sie/er aber seit vier Jahren in an- oder ungelerner Tätigkeit beschäftigt ist. In diesem Fall müssen die Voraussetzungen des § 82 SGB III (Kostenbeteiligung Arbeitgeber) nicht erfüllt sein.

Gleiches gilt hinsichtlich der Zuschüsse zum Arbeitsentgelt. Hier ordnet § 82 Abs. 3 SGB III an, dass, sofern die Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durchgeführt wird, eine Förderung durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt erfolgen kann. Die Zuschüsse können für ArbeitnehmerInnen, die im Sinne des § 81 Absatz 2 SGB III als geringqualifiziert gelten, bis zur Höhe des Betrags erbracht werden, der sich als anteiliges Arbeitsentgelt für die weiterbildungsbedingten Zeiten ohne Arbeitsleistung errechnet.

# WAS WIRD KONKRET GEFÖRDERT?

Bei der Frage, was konkrete Weiterbildungsmaßnahmen sind, die gefördert werden, ist das Gesetz sehr offen:

**„Die Förderung soll darauf gerichtet sein, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind, eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen, um den genannten Herausforderungen besser begegnen zu können.“**  
(§ 82 Abs. 1 Satz 5 SGB III)

## **Förderung bei „substituierbaren Tätigkeiten“**

Es ist davon auszugehen, dass zukünftig bestimmte Tätigkeiten ganz oder teilweise durch neue Technologien ersetzt werden können. Dies kann sowohl Verwaltungstätigkeiten betreffen (z.B. Cloudbasiertes Rechnungswesen) wie auch Tätigkeiten in der Produktion.

Entsprechend des „präventiven“ Ansatzes des Gesetzes ist es jedoch nicht erforderlich, dass die Einführung solcher Technologien im Unternehmen konkret geplant ist oder unmittelbar bevorsteht. Es

ist also nicht erforderlich, dass, wie zum Beispiel im Sinne von § 97 Abs. 2 BetrVG, der Arbeitgeber Maßnahmen plant oder durchführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit für die betroffenen Arbeitnehmerinnen ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung dieser Aufgabe nicht mehr ausreichen. Schon gar nicht ist Voraussetzung für die Förderung, dass der Arbeitsplatz im Rahmen der Einführung einer neuen Produktionsmethode als Interessenausgleich und sozialplanpflichtige Maßnahme weggefallen ist. Ausreichend ist, dass mittelfristig eine solche Entwicklung möglich erscheint.

### **Beispiel**

Die Tätigkeit von Gabelstaplerfahrern könnte perspektivisch durch autonom fahrende Fahrzeuge ersetzt werden. Ob der Arbeitgeber die Anschaffung derartiger Systeme plant, ist hinsichtlich der Förderungsfähigkeit nicht entscheidend.

## **Förderung bei „in sonstiger Weise vom Strukturwandel“ Betroffenen**

Die Transformation wird nicht nur Tätigkeiten durch neue Technologien ersetzen, sondern es wird auch Beschäftigung in ganz erheblichem Umfang dadurch verloren gehen, dass sich Produkte ändern. Zum Beispiel besteht ein Verbrennungsmotor mit Antriebsstrang aus ca. 1400 verschiedenen Teilen. Im Vergleich dazu hat ein Elektromotor mit entsprechendem Antriebsstrang nur ca. 210 Teile. Vor diesem Hintergrund ist mit Strukturwandel gemeint, dass sich Produkte, Produktionsweisen und Geschäftsmodelle grundlegend ändern werden.

Es ist grundsätzlich zu begrüßen, dass das Gesetz bei der Frage, was förderungsfähig ist, relativ offen bleibt. Es ist derzeit nicht abzusehen, welche Qualifikationen in welchen Betrieben in ein paar Jahren wirklich gebraucht werden. Dem wird die Gesetzgebung damit gerecht.

## **Förderung bei der Weiterbildung in einem Engpassberuf**

Ebenfalls förderungsfähig sind Weiterbildungsmaßnahmen für sogenannte Engpassberufe. Im Unterschied zu den vorgenannten Situationen geht es hierbei aber nicht zwingend darum, im selben Betrieb zu verbleiben und die Qualifikationen an die veränderten Bedingungen anzupassen, sondern schlicht um den

Wechsel des Berufes. Der neue Beruf kann allerdings auch in der bisherigen Branche und beim bisherigen Arbeitgeber sein, muss es aber nicht. Diese Option ist insbesondere für solche Beschäftigten überlegenswert, bei denen die Gefahr besteht, dass ihre bisherigen Berufsbilder sowohl mengenmäßig als auch inhaltlich verschwinden werden.

## **Was sind eigentlich Engpassberufe?**

Die Bundesagentur für Arbeit führt halbjährlich eine Erhebung durch, in welchen Berufen Engpässe bestehen. Das heißt für welche Berufe die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt höher ist als das Angebot. Und diese Erhebungen werden auch regional durchgeführt, so dass wir ein relativ gutes Bild des jeweiligen regionalen Arbeitsmarktes erhalten. Zu den sogenannten Engpassberufen gehören z.B. Berufe in der Altenpflege, aber auch etwa der Beruf des Lokführers oder verschiedene Berufe aus dem IT-Bereich. In bestimmten Regionen gehören aber auch Mechatroniker zu den Engpassberufen.

Wenn sich Betriebsräte also in einer Situation wiederfinden, in der der Strukturwandel dazu führt, dass Arbeitsplätze im Unternehmen abgebaut werden müssen, könnten die Betriebsparteien einzelnen Beschäftigten auch eine geförderte Qualifizierung in einem Engpassberuf anbieten. Es ist zwar nicht zu erwarten,

dass MetallfacharbeiterInnen sich dann massenhaft zu AltenpflegerInnen umschulen lassen werden, aber jede Kollegin und jeder Kollege, die/der dann so selbstbestimmt eine neue berufliche Chance findet, muss in einem zukünftig vielleicht unvermeidlichen Interessenausgleich und Sozialplan nicht berücksichtigt werden. Wie Betriebsräte derartige Angebote durchsetzen können siehe Kapitel „Kann die Förderung von Qualifizierung eine Alternative zum Sozialplan sein?“

- Die Liste der Engpassberufe ist unter folgender Internetadresse abrufbar:  
**<https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf/Fachkraeftebedarf-Nav.html>**

### **Nicht förderungsfähige Maßnahmen**

Nach § 82 Abs. 1 Satz 5 SGB III sind bestimmte Weiterbildungsmaßnahmen von der Förderung explizit ausgeschlossen. Dies betrifft jene Maßnahmen, zu deren Durchführung der Arbeitgeber aufgrund bundes-, oder landesrechtlicher Regelungen verpflichtet ist. So sollen Mitnahmeeffekte vermieden werden. Die Bundesagentur für Arbeit wird also die Förderung einer reinen Anpassungsqualifizierung mit überwiegend betriebspezifischen Inhalten ablehnen. Als solche werden Maßnahmen betrachtet, die ganz oder teilweise am Arbeitsplatz stattfinden,

arbeitsplatzbezogen sind und firmenintern durchgeführt werden. Dies gilt insbesondere für solche Anpassungsqualifizierungen, die zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs zwingend notwendig sind. Aber dass es hier tatsächlich zu Abgrenzungsschwierigkeiten kommen wird, ist eher unwahrscheinlich, da eine solche „Anpassungsqualifizierung“ dann auch mehr als 160 Stunden dauern müsste, um überhaupt nach dem Qualifizierungschancengesetz förderungsfähig zu sein.

### **Beispiel**

Das Anlernen von Beschäftigten auf der neu angeschafften CNC Fräse XYZ im Betrieb wäre nicht förderungsfähig, ein Lehrgang „Programmierung digitaler Produktionsanlagen auf Grundlage von CAD Zeichnungen“ wohl schon.

## Das Gesetz im Überblick

Bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten werden unter bestimmten Voraussetzungen Zuschüsse gewährt, auch wenn die oben beschriebenen Förderbedingungen nicht erfüllt sind. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten erhalten dann Zuschüsse zu Bildungsmaßnahmen wenn:

- ▶ vor dem 31. Dezember 2020 mit der Teilnahme an der Maßnahme begonnen wird
- ▶ oder nach dem 31. Dezember 2020 mit der Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme begonnen wird, aber das 45. Lebensjahr bereits vollendet ist
- ▶ oder die Teilnehmerin/der Teilnehmer schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB 9 ist.



Hintergrund dieser Ausnahmen ist folgender: Eine weitere Bildungsförderung für jüngere ArbeitnehmerInnen nach § 131a Abs. 1 SGB III galt befristet für Eintritte vor dem 31. Dezember 2020. Dies sollte erhalten bleiben. Nach dem 31. Dezember 2020 soll die besondere Erleichterung nur noch älteren oder schwerbehinderten ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit bis 250 ArbeitnehmerInnen zukommen.

Für alle Weiterbildungsmaßnahmen, die auch nach diesem Datum begonnen werden, gilt, dass die drei eingangs genannten Voraussetzungen nicht vorliegen müssen, sofern die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer das 45. Lebensjahr vollendet hat oder aber schwer behindert ist. Durch den Verweis auf § 2 Abs. 2 SGB IX wird festgelegt, dass als Schwerbehinderter nur solche Kolleginnen und Kollegen anzusehen sind, die einen Grad der Behinderung von mindestens 50 haben, eine Gleichstellung reicht nicht aus.

# HÖHE DER FÖRDERUNG

**Die Förderung bezieht sich auf zwei „Kostenblöcke“: Zum einen die Lehrgangskosten, zum anderen der Entgeltausfall während der Teilnahme an der Weiterbildung. Bis auf die oben beschriebenen Ausnahmen gilt dabei der Grundsatz, dass sich der Arbeitgeber an diesen Kosten angemessen beteiligen muss.**

## **Förderung der Lehrgangskosten**

Lehrgangskosten werden in § 84 SGB III definiert und sind Lehrgangsgebühren einschließlich der Kosten für erforderliche Lernmittel, Arbeitskleidung und Prüfungsstücke, Prüfungsgebühren für gesetzlich geregelte oder allgemein anerkannte Zwischen- und Abschlussprüfungen sowie Kosten für eine notwendige Eignungsfeststellung.

Davon zu unterscheiden sind „Weiterbildungskosten“, die darüber hinaus Fahrkosten, Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung und Kosten für die Betreuung von Kindern umfassen (§ 83 SGB III). Diese Kosten können nur übernommen werden, wenn sie durch die Weiterbildungsmaßnahme zusätzlich entstehen und nicht im bisherigen Arbeitsverhältnis ohnehin angefallen wären.

### **Beispiel**

Der Arbeitsplatz konnte problemlos zu Fuß erreicht werden, die „Weiterbildungsstätte“ nur mit der Bahn.

## **Zuschuss zum Arbeitsentgelt**

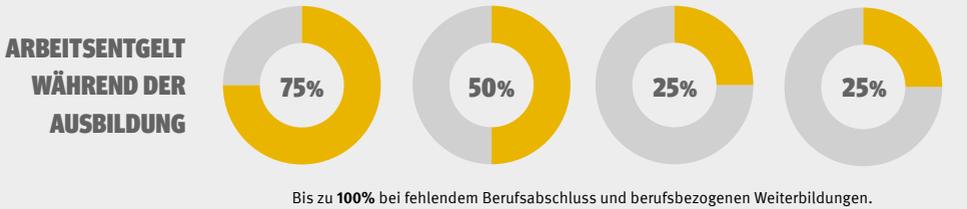
Voraussetzung für eine Förderung des Arbeitsentgelts ist, dass das Arbeitsverhältnis mindestens bis zum Ende der Weiterbildungsmaßnahme besteht, dass wegen der Teilnahme an der Maßnahme die Arbeitsleitung ganz oder teilweise nicht erbracht werden kann, und dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer für die Dauer der Weiterbildungsmaßnahme unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freistellt.

Die Höhe des Arbeitsentgeltzuschusses orientiert sich dann am Umfang der anlässlich der Teilnahme an der Weiterbildung nicht erbringbaren Arbeitsleistung. Hierunter fallen nicht nur Zeiten der unmittelbaren Schulungsmaßnahme, sondern gegebenenfalls auch Wegezeiten, sofern insgesamt die individuelle Arbeitszeit nicht überschritten wird. Zur Ermittlung des Zuschusses ist das vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlte sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt berücksichtigungsfähig, soweit es das tarifliche Arbeitsentgelt nicht übersteigt. Zusätzlich wird der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag berücksichtigt.

Bei der Berechnung des Zuschusses muss man sich klarmachen, dass es um den Betrag geht, den der Arbeitgeber erstattet bekommt, nicht um den Betrag, der dem Brutto-Entgeltanspruch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers entspricht. Da Voraussetzung die Freistellung unter Fortzahlung des Entgeltes ist, sind hier die manteltarifvertraglichen Regelungen über weiterzuzahlendes regelmäßiges Arbeitsentgelt anzuwenden. Diese ergeben sich aus den bezirklichen Manteltarifverträgen.

In der Regel kann folgende Berechnungslogik herangezogen werden: Festentgelt, das die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer bezogen hätte, so er gearbeitet hätte (Entgeltausfallprinzip) + Durchschnitt des Leitungsentgelts (mit Schicht-, Nacht-, Erschwerniszulagen der letzten sechs Monate).

# Zuschüsse zu Weiterbildung und Arbeitsentgelt nach Unternehmensgröße



## Ermittlung der Betriebsgröße

Entscheidender Faktor für den Umfang der Förderung ist die Betriebsgröße. Je mehr ArbeitnehmerInnen der Betrieb hat, desto geringer wird die Förderung, bzw. desto höher ist der Kostenanteil, den das Unternehmen zu tragen hat.

### Im Folgenden die Grundlagen zur Berechnung der Zahl der Beschäftigten:

Bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten sind nach § 82 Abs. 4 Satz 3 SGB III Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 10 Stunden mit 0,25, von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und von nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Die Berechnung scheidet hier an § 23 Kündigungsschutzgesetz angelehnt zu sein.

### Beispiel

In einem Betrieb arbeiten 200 Vollzeitbeschäftigte sowie 100 Teilzeitbeschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden, der Betrieb hat also 250 anrechenbare Beschäftigte ( $200 \times 1; 100 \times 0,5$ ).

Wochenarbeitszeit	Berechnung FTE
< 10 Std.	0,25 Beschäftigte
< 20 Std., aber mehr als 10 Std.	0,5 Beschäftigte
< 30 Std., aber mehr als 20 Std.	0,75 Beschäftigte

**Allerdings wird diese übersichtliche und klare Berechnungsgrundlage zur Ermittlung der Betriebsgröße durch die fachliche Weisung der Bundesagentur für Arbeit zu § 82 SGB III verkompliziert.**

Denn die Weisung sieht vor (in Ziffer 6.1), dass bei der Beurteilung der Betriebsgröße alle verbundenen Unternehmen zu berücksichtigen sind. Ein Betrieb kann als verbunden angesehen werden, wenn er einem Konzern angehört. Nach §§ 17, 18 AktG können aber eigentlich nur Unternehmen, nicht Betriebe, einem Konzern angehören, Betriebe wiederum gehören Unternehmen. Das führt dazu, dass entgegen dem ersten Eindruck nicht die Anzahl der ArbeitnehmerInnen in einem Betrieb, sondern gegebenenfalls im gesamten Konzern berücksichtigt werden müssten.



Zudem ist in § 82 Abs. 5 SGB III vorgesehen, dass die Agentur für Arbeit bei der Ausübung des Ermessens die unterschiedlichen Betriebsgrößen angemessen zu berücksichtigen hat. Und da jedem Förderantrag eine Beratung bei der Bundesagentur zugrunde liegt, trifft die Bundesagentur ohnehin eine Ermessensentscheidung, welche Förderung in welchem Rahmen genehmigt wird. So ist die Empfehlung an Betriebsräte aus Konzernstrukturen, im Rahmen dieser Beratungen und Vorgespräche durchaus selbstbewusst darauf zu verweisen, dass eine etwaige Konzernzugehörigkeit bei der Beurteilung der Betriebsgrößen nicht im Vordergrund stehen darf.

# **DAS GESETZ IN DER PRAXIS**

# DIE ROLLE VON TARIFVERTRÄGEN ZUR QUALIFIZIERUNG UND WEITERBILDUNG

Erst in der Umsetzung kann eine Gesetzgebung ihre Wirkung entfalten. So wollen wir uns in diesem Kapitel mit konkreten Ansätzen zur Anwendung des Qualifizierungschancengesetzes befassen.

**Neben der konkreten Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten ist eine weitere Zielstellung des Qualifizierungschancengesetzes, die Sozialpartner in großen Betrieben (ab 2500 Beschäftigten) anzuregen, betriebliche Weiterbildungs- und Qualifizierungsregelungen zu treffen (§ 82 Abs. 2 Nr. 3 SGB III).**

Das Gesetz besagt, dass, wenn Regelungen zur betriebsbezogenen beruflichen Weiterbildung durch Tarifvertrag oder per Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, in Betrieben ab 2500 Beschäftigten der Eigenanteil an den Lehrgangskosten des Arbeitgebers nur noch 80 statt 85% betragen muss. Die IG Metall hat bereits etwa 30 derartige Tarifverträge abgeschlossen.

## Das Gesetz in der Praxis

Bei bestehenden Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen ist zu prüfen, ob die dort fixierten Bedingungen mit den Grundlagen des Qualifizierungschancengesetzes konform sind. So ist nach den Tarifverträgen zur Qualifizierung häufig die Arbeitszeit für eine dort als betrieblich notwendig definierte Qualifizierung zuschlagsfrei vergütet oder durch bezahlte Freistellung organisiert. Aber für die sogenannte Entwicklungsqualifizierung (Vorbereitung auf höherwertige Aufgabe) sehen die tariflichen Regelungen häufig vor, dass 50% der dafür verwendeten Arbeitszeit bezahlt wird, die weiteren 50% der ArbeitnehmerInnen im Rahmen unbezahlter Arbeitszeit erbringt. Neben der Entwicklungsqualifizierung kennen diese Tarifverträge häufig noch die „persönliche berufliche Weiterbildung“, die im Grundsatz dazu geeignet ist, eine Tätigkeit in einem Betrieb der Metallindustrie auszuüben. Das kann auch eine richtige Umschulung sein.

Für den Arbeitsentgeltzuschuss nach § 82 Abs. 3 SGB III ist jedoch Voraussetzung, dass ein Anspruch auf Arbeitsentgelt grundsätzlich besteht. Dieses ist bei der Entwicklungsqualifizierung wie oben skizziert oftmals aber nicht oder nur zu 50% der Fall. Und sofern das Modell des

Ausscheidens aus dem Arbeitsfeld bei Wiedereinstellungszusage gewählt wird, entfällt der Entgeltanspruch bei unbezahlter Freistellung in Gänze. Damit ist die Voraussetzung der Förderung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses nicht mehr gegeben. Tendenziell sind die durch das Qualifizierungschancengesetz angestrebten Qualifizierungsmaßnahmen (mit mehr als 160 Stunden) eher als Entwicklungsqualifizierung oder als persönliche berufliche Weiterbildung einzuordnen.

Daher muss in Betrieben im Geltungsbereich dieser Tarifvereinbarungen geprüft werden, ob der jeweils anwendbare Tarifvertrag einen Entgeltanspruch für die Zeiten der Weiterbildungsmaßnahme ganz oder teilweise ausschließt und wie die konkrete Weiterbildungsmaßnahme im bestehenden Tarifvertrag einzuordnen ist.

Mit dieser „unerwünschten Nebenwirkung“, die dem Umstand geschuldet ist, dass zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Tarifverträge berufliche Weiterbildung im bestehenden Arbeitsverhältnis mit Ausnahme des Programms WeGebAu nicht förderungsfähig war, kann aber wie folgt umgangen werden:

**1.** Die Arbeitsvertragsparteien schließen eine Vereinbarung ab, mit der den Beschäftigten abweichend von den tariflichen Regelungen ein Entgeltanspruch für die Dauer der Qualifikationsmaßnahme zugesagt wird. Hierbei handelt es sich um eine vom Tarifvertrag abweichende günstigere Regelung für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer, die nach § 4 Abs. 3 TVG wirksam ist.

**2.** Mittels eines Haustarifvertrages oder eines firmenbezogenen Verbandstarifvertrages heben die Tarifvertragsparteien die fragliche Tarifnorm, die den Entgeltanspruch ausschließt, gemeinsam auf.

### Beispiel

„Die Arbeitsvertragsparteien kommen dahingehend überein, dass für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme Frau/Herr Mustermann unter Fortzahlung des regelmäßigen Entgeltes von der Arbeitsleistung freigestellt wird und stattdessen die Qualifizierung vorübergehend Inhalt des Arbeitsverhältnisses wird.“

- ▶ Eine Übersicht über Tarifverträge zur Weiterbildung und Qualifizierung findet sich im Anhang dieser Broschüre ab Seite 70.
- ▶ Eine kommentierte Rahmenbetriebsvereinbarung findet sich im Extranet der IG Metall.

# MITBESTIMMUNGSRECHTE

## bei betrieblicher Weiterbildung – § 98 BetrVG

**Nach § 98 Abs. 2 BetrVG hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen. Dieses Mitbestimmungsrecht bezieht sich auf das „wie“ der betrieblichen Bildungsmaßnahmen. Ob überhaupt eine solche und zu welchem Thema diese durchgeführt wird, unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrates.**

Das Mitbestimmungsrecht umfasst dabei alle Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung, Fortbildung oder Umschulung sowie alle sonstigen betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen, durch die den ArbeitnehmerInnen ein Zuwachs an Fertigkeiten, Kenntnissen und Wissen entsteht. Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich zunächst auf die Auswahl der TeilnehmerInnen an der Qualifikationsmaßnahme. Es geht hier insbesondere um eine gerechte Verteilung der Chancen. Hinsichtlich der Ausgestaltung der Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung kann ein Mitbestimmungsrecht nur so weit ausgeübt werden, wie gesetzliche Regelungen nicht entgegenstehen, dieses gilt

insbesondere für die Ausbildungsordnung im Sinne von § 5 Berufsbildungsgesetz oder § 25 Handwerksordnung. Praktisch wird das aber erst, wenn der Umfang von ganzen Umschulungen erreicht wird.

Zum Mitbestimmungsrecht gehört aber auch, ob bei einer Qualifikationsmaßnahme, deren Dauer nicht gesetzlich geregelt ist, mehr Teilnehmer kürzer oder weniger Teilnehmer dafür intensiver qualifiziert werden. Ebenfalls gehören zu den mitbestimmungsrechtspflichtigen Fragen Regelungen über die Rückzahlung von Ausbildungskosten. Solche Regelungen sehen vor, dass ArbeitnehmerInnen, die Aus- und Fortbildungskosten ganz oder teilweise zurückzahlen müssen, wenn sie innerhalb bestimmter Fristen nach Durchführung der Qualifikationsmaßnahmen das Unternehmen verlassen.

# MITBESTIMMUNG

## bei veränderten Qualifikationsanforderungen

### **Was tun, wenn der Arbeitgeber Neuerungen einführt, die die Kolleginnen und Kollegen überfordern?**

Gerade im Rahmen der Einführung digitalisierter Prozesse kann es dazu kommen, dass sich die Tätigkeit der Kolleginnen und Kollegen so verändert, dass ihre bisherigen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten für die Bewältigung der Arbeitsaufgabe nicht mehr ausreichend sind. In dieser Situation sieht § 97 Abs. 2 BetrVG ein echtes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates hinsichtlich der Einführung von Maßnahmen der beruflichen Bildung vor. Bestreitet der Arbeitgeber das Vorliegen von Qualifikationsdefiziten, kann es allerdings auch beschleunigend wirken, die Verhandlungen für gescheitert zu erklären und die Einigungsstelle anzurufen.

Denn wenn eine technische Neuerung mit der Absicht eingeführt wird, mittelfristig Personal einzusparen (das man nur so lange halten will, bis „es rund läuft“), wird dem Arbeitgeber die Forderung nach Qualifizierung der Beschäftigten wohl eher lästig sein. So kann der Betriebsrat unter den Voraussetzungen des § 97 Absatz 2 BetrVG notfalls über die Einigungsstelle

erzwingen, dass der Arbeitgeber Qualifikationsmaßnahmen für die Kolleginnen und Kollegen anbietet.

Eventuell wird sich dieser Streit durch das Qualifikationschancengesetz etwas entschärfen, weil mit steigenden Förderungsmöglichkeiten dem Arbeitgeber auch „mehr Qualifikation“ zumutbar sein dürfte. Es ist darauf zu achten, dass die Maßnahme dann von einem zertifizierten Träger (§ 178 SGB III) organisiert wird.

Wenn eine Konfliktsituation zwischen den Betriebsparteien entsteht, lässt sich diese gegebenenfalls durch moderierte Verhandlungen in einer Einigungsstelle (die auch gegen den Willen des Arbeitgebers in dem arbeitsrechtlichen Beschlussverfahren relativ zügig eingesetzt werden kann) besser überwinden. Wird hierbei zudem frühzeitig die Hinzuziehung eines Vertreters der Bundesagentur für Arbeit vorgeschlagen, der dann Qualifizierungs- und Förderungsmöglichkeiten im Sinne des Qualifizierungschancengesetzes darstellen und erläutern kann, entsteht ein erheblicher argumentativer Druck auf die Arbeitgeberseite.

# WICHTIGE FRAGEN

bei der Anwendung des Gesetzes

## **Was tun, wenn der Arbeitgeber auf eine Rückzahlungspflicht der Kosten zur Weiterbildung und Qualifikation besteht?**

Grundsätzlich verstößt es gegen die Berufsfreiheit der ArbeitnehmerInnen, wenn sie durch Rückzahlungsklauseln ungebührlich lange an das Unternehmen gebunden würden und es nicht verlassen könnten. Zudem ist Voraussetzung für die Rückzahlungspflicht, dass die Fortbildungsmaßnahmen für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer von geldwertem Vorteil sind, was voraussetzt, dass der Ausbildungsinhalt auch außerhalb des Unternehmens „verwertbar“ ist.

## **In diesem Rahmen hat die Rechtsprechung folgende Rückzahlungsverpflichtungen zugelassen:**

- ▶ Bei einer Lehrgangsdauer von bis zu einem Monat höchstens eine Bindung von bis zu sechs Monaten.
- ▶ Bei Lehrgängen bis zu zwei Monaten höchstens eine einjährige Bindung.
- ▶ Bei Lehrgängen bis zu zwölf Monaten höchstens eine dreijährige Bindung.
- ▶ Bei Maßnahmen bis zu zwei Jahren höchstens eine fünfjährige Bindung.

Weiterhin ist Voraussetzung, dass die zu erstattenden Fortbildungskosten zuvor feststehen. Und selbstverständlich besteht keine Rückzahlungspflicht, wenn das Arbeitsverhältnis arbeitgeberseitig beendet wird.

Zudem setzen die Rückzahlungsverpflichtungen für Qualifikationskosten voraus, dass der Arbeitgeber diese Kosten auch tatsächlich zu tragen hatte. Sofern die Förderung durch das Qualifizierungschancengesetz in Anspruch genommen wird, kann sich dies dann auch nur noch auf die Eigenbeteiligung des Arbeitgebers an den Lehrgangskosten beziehen.

**Was tun, wenn der Arbeitgeber zwar Qualifikationsmaßnahmen anbietet, aber alleine über deren Inhalt und die Auswahl der Teilnehmer entscheiden möchte?**

Für den Betriebsrat besteht nach § 98 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei der Auswahl der Teilnehmer an betrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung oder auch an außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung, wenn der Arbeitgeber die potentiellen Teilnehmer von der Arbeitsleistung freistellt und die Kosten für die Teilnahme der ArbeitnehmerInnen an solchen Maßnahmen ganz oder teilweise trägt.

Diese Voraussetzungen liegen bei nach dem Qualifizierungschancengesetz geförderten Qualifikationsmaßnahmen vor. Zweck des Mitbestimmungsrechtes ist hier, eine gerechte Verteilung der Weiterbildungschancen der Beschäftigten sicherzustellen. Eine leichte Einschränkung bei der Auswahl der Teilnehmer besteht darin, dass der Arbeitgeber einseitig fachliche Zulassungsvoraussetzungen aufstellen kann, diese müssen jedoch sachlich geboten sein.

**Beispiel**

Führerschein als fachliche Zulassungsvoraussetzung bei einer Weiterbildung für Gefahrguttransporte.

Bei expliziten Umschulungen, bei denen ein neuer Beruf erlernt werden soll, ist eine fachliche Zulassungsvoraussetzung allerdings nur in Ausnahmefällen denkbar. Hinsichtlich der Auswahl der Teilnehmer kann der Betriebsrat eigene Vorschläge unterbreiten, er kann auch abstrakte Auswahlkriterien analog einer Personalauswahlrichtlinie vorschlagen.

Im Falle der Nichteinigung zwischen Betriebsparteien entscheidet die Einigungsstelle. Solange deren Entscheidung nicht vorliegt, darf der Arbeitgeber die Maßnahmen der Berufsbildung nicht einseitig vornehmen.

# PERSONALPLANUNG

## als Grundlage für Qualifizierung

**Eine proaktive und auf die Zukunft ausgerichtete Personalplanung ist die Grundlage zur Sicherung von Beschäftigung und Zuständigkeit des Arbeitgebers. Allerdings werden dem Betriebsrat mit § 92 BetrVG Vorschlags- und Beratungsrechte bei der Personalplanung eingeräumt. Mit dem Qualifizierungschancengesetz wird die Qualifizierung und Weiterbildung im bestehenden Arbeitsverhältnis erleichtert. Der Betriebsrat kann nach § 92a BetrVG konkrete Vorschläge zur Sicherung der Beschäftigung machen, die auch die Qualifizierung der ArbeitnehmerInnen miteinschließt.**

### **Beratungsrechte bei der Personalplanung**

Der Arbeitgeber muss die Planung des zukünftigen Personalbedarfs mit dem Betriebsrat beraten. Dabei geht es zum einen um die Frage, wie viele Beschäftigte in Zukunft gebraucht werden, aber auch um die Frage, welche Qualifikationen in Zukunft notwendig sind. Wenn der Arbeitgeber jedoch keine Strategie für die Zukunft hat, gestalten sich diese Beratungen äußerst schwierig. Für den Betriebsrat gilt es dann herauszufinden, ob der örtliche Betriebsleiter hinsichtlich der zukünftigen Personalplanung in der Tat „planlos“ ist, es also keine Personalplanung gibt, oder ob diese gegebenenfalls auf Unternehmensebene stattfindet. Betriebsräte wie auch Gesamtbetriebsräte haben jedoch aus § 92a BetrVG entsprechende Vorschlagsrechte. Vorschläge zur Beschäftigungssicherung zu machen, gehört zu ihren gesetzlichen Aufgaben, was wiederum Basis für Schulungsansprüche oder die Hinzuziehung von Sachverständigen im Sinne des § 80 Abs. 3 BetrVG ist.

### **Konkrete Fragen zur Personalplanung des Arbeitgebers**

Um einen Beratungsprozess vorzubereiten, können an den Arbeitgeber konkrete Fragen zur zukünftigen Personalplanung gestellt werden. Im Abgleich mit dem Fragebogen zum Transformationsatlas haben sich folgende Fragen bewährt:

- ▶ Welche quantitative Personalplanung liegt für den Betrieb im Planungshorizont von drei und fünf Jahren vor?
- ▶ Wie viele Beschäftigte sollten nach dieser Planung welche Qualifikationsanforderungen zu welchem Zeitpunkt erfüllen?
- ▶ Welche Absatzerwartung besteht im genannten Planungszeitraum für welche Produkte?
- ▶ Welche Produktinnovationen sind vorgesehen und wie wird deren Auswirkung auf die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten sein?
- ▶ Sind Veränderungen des Geschäftsmodells geplant, wenn ja welche und wie wird die Auswirkung auf die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten sein?

Sofern diese Fragen von den Verantwortlichen im Betrieb nicht beantwortet werden und auf die Unternehmensleitung verwiesen wird, müssen diese Informationen für den Betriebsrat beschafft werden. Andererseits kann dann aber auch der GBR oder der KBR einen Vorschlag unterbreiten, wie Beschäftigung standortübergreifend gesichert werden kann. Darauf muss dann der Arbeitgeber reagieren (vgl. Fitting, § 92a BetrVG, Rn 4). In Betrieben mit mehr als 100 ArbeitnehmerInnen muss, sofern der Vorschlag abgelehnt wird, diese Ablehnung schriftlich erfolgen.

### **Einfordern von Personalplanung und Unternehmensstrategie als Grundlage für die betriebliche Qualifizierungsplanung**

In mitbestimmten Unternehmen (z.B. Aktiengesellschaft, mitbestimmte GmbH, mehr als 2000 ArbeitnehmerInnen) sollte die Unternehmensstrategie, mit der daraus resultierenden Vorbereitung auf die Transformation und die daraus abgeleitete Personalplanung, zwingendes Thema des Aufsichtsrats sein. Die Arbeit im Aufsichtsrat sollte sich also nicht nur auf das Prüfen der Quartalsberichte beschränken, sondern konkrete Forderungen für die Entwicklungen der Zukunft einfordern. Vor dem Hintergrund des fortschreitenden Transformationsprozesses ist es auch für Unternehmen mit einer derzeit stabilen wirtschaftlichen Basis von Bedeutung, ihre zukünftige Strategie zu konkretisieren und bestehende Geschäftsmodelle zu hinterfragen: Wie lange sind Strategie und Geschäftsmodell noch tragfähig und/oder welche Alternativen gibt es für eine nachhaltige, die Beschäftigung sichernde Strategie?

Es ist angebracht, zu diesem Zweck im Sinne von § 107 Abs. 3 AktG einen Strategieausschuss einzuberufen. Letzteres ist auch für mitbestimmte GmbHs möglich, § 25 Abs. 1 Nr. 2 MitbestG. Die Arbeit im Strategieausschuss kann effektiver gestaltet werden, wenn sie mit einer Personalpolitik hinsichtlich der Vorstandsmitglieder gekoppelt wird. Mittels der Bestellungskompetenz des Aufsichtsrates nach § 31 MitbestG, § 87 AktG hat der Aufsichtsrat auch das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder festzulegen. Hier sollten strategische Ziele gesetzt und Beschäftigungssicherung durch Qualifikationsmaßnahmen entsprechen „incentiviert“ werden.

#### **Zum Beispiel:**

- ▶ Umfang des Umsatzes in CO<sup>2</sup>-neutralen Technologien
- ▶ Technische Neuerungen im Zusammenhang mit alternativen Antriebskonzepten
- ▶ Stromsparende Innovationen
- ▶ Oder auch konkret und direkt: Anzahl der Fortbildungstage pro Mitarbeiter

Sofern ein mitbestimmter Aufsichtsrat nicht besteht, sind derartige Fragen im Wirtschaftsausschuss des Unternehmens zu stellen. Es kommt nicht darauf an, wo die Debatte um die Transformationsstrategie geführt wird, sondern darauf, ob sie geführt wird.

### **Können Betriebsräte auf die Entwicklung/Anpassung einer Strategie zwingend bestehen?**

Eine rechtliche Verpflichtung zur Vorlage einer Strategie besteht nicht. Im Kern geht es immer um die Eigentümerstruktur des Unternehmens. Und häufig entscheidet die Eigentümerstruktur – je kurzfristiger deren Gewinninteressen, desto weniger Bereitschaft dürfte für Investitionen in eine Transformationsstrategie bestehen.

Grundsätzlich sucht Kapital aber immer auch nach Möglichkeiten zur Investition. Nur ist der Erhalt von Beschäftigung zumeist kein zentrales Motiv. Bei Familienunternehmen, die in der Region verwurzelt sind, ist oftmals (nicht immer!) ein ausgeprägtes Interesse an einer langfristigen Planung vorhanden. Aber insgesamt haben Unternehmen ein

Selbsterhaltungsinteresse und es ist noch immer attraktiver (sprich: günstiger), bestehende Unternehmen umzustrukturieren, als „ein neues Geschäftsmodell auf der grünen Wiese zu verwirklichen“. Auch bei grundsätzlicher Bereitschaft zu einer Transformationsstrategie muss diese nicht selbstverständlich das Element „Erhalt von Beschäftigung durch Qualifikation“ umfassen. Die Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen wird sich hier kreative Wege suchen müssen.

**BESCHÄFTIGUNG  
SICHERN DURCH  
QUALIFIKATION**

# DAS GESETZ IM KONTEXT DER PERSONALENTWICKLUNG

## **Können Beschäftigte zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen gezwungen werden?**

Das Einstellen auf eine in die Zukunft gerichtete Transformationsstrategie ist oftmals nicht nur für die Unternehmen schwierig, auch für die Beschäftigten ist die Veränderung des Gewohnten oftmals negativ besetzt. Zwar werden die allermeisten unterschreiben, dass Qualifizierungsmöglichkeiten Chancen bieten, aber ganz praktisch und persönlich bergen sie auch Risiken, nämlich: Kann ich das? Packe ich das? Aber niemand kann zu Weiterbildung und Qualifizierung gezwungen werden.

Vom Arbeitgeber können nur solche Qualifikationen kraft seines Direktionsrechts (§ 106 Gewerbeordnung) angewiesen werden, die sich auf die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung beziehen. Das sind solche, die dazu dienen, weiterhin die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen. Hierbei handelt es sich in der Regel um reine Anpassungsqualifizierungen, etwa das Einarbeiten auf einer neuen Maschine, vorgeschriebene Sicherheitstrainings und Ähnliches. Vom Direktionsrecht des Arbeitgebers sind aber keinesfalls Weiter- oder gar Umqualifizierung erfasst (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, 27.06. 2017, 8 Sa 4/17, Rn. 39; LAG Hessen, 11.04.2007, 8 Sa 1279/06).

Und auch die Betriebsparteien können nicht in Form einer Betriebsvereinbarung gegenüber den Beschäftigten eine Um- und Weiterqualifizierungspflicht festlegen. Die Betriebsparteien sind nach § 75 BetrVG an den Grundsatz von Recht und Billigkeit gebunden, woraus eine allgemeine Bindung an die Grundrechte abgeleitet wird. Hierzu gehört auch die

durch Artikel 12 Grundgesetz geschützte negative Berufsfreiheit und damit das Recht, einen bestimmten Beruf eben nicht ausüben zu müssen. Weiter- und Umqualifizierungen, die zu einem solchen „veränderten“ Beruf führen, sind, so sie eben zwangsweise erfolgen, ein Eingriff in dieses Grundrecht.

Damit ist aus praktischen und rechtlichen Gründen darauf zu achten, dass die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen immer freiwillig erfolgt. Im Sinne dieses Grundsatzes der Freiwilligkeit sollte jeweils auch vorgesehen werden, dass der Abbruch von Qualifizierungsmaßnahmen oder ggf. das Nichtbestehen von Abschlussprüfungen nicht automatisch negative Konsequenzen für die Beschäftigten nach sich zieht.

### **Wie finde ich die „richtigen“ TeilnehmerInnen?**

Das frühzeitige Auseinandersetzen des Betriebsrates mit dem Thema Qualifizierung und Weiterbildung ist zentral, um Irritationen und Probleme zu vermeiden, wenn es ernst wird.

So sollten (wenn es sich vermeiden lässt) Auswahlentscheidungen wie „wer wird qualifiziert?“ nicht als Alternative zur Entlassung getroffen werden. Vielmehr ist es äußerst hilfreich, wenn in einer solchen Situation auf eine langfristig und abstrakt festgelegte Auswahlrichtlinie zurückgegriffen werden kann. Nach § 95 Abs. 2 BetrVG (bei Betrieben mit mehr als 500 ArbeitnehmerInnen) oder bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen nach § 98 BetrVG können Richtlinien zur Auswahl der Teilnehmer an Qualifizierungsmaßnahmen festgelegt werden. Freiwilligkeit sollte unbedingt zu den Auswahlkriterien gehören.

### **Qualifizierung und Sozialauswahlkriterien bei Kündigung**

Falls aber keine Auswahlkriterien vorliegen, sollte man keinesfalls in die Logik verfallen, dass, wenn eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Betrieb perspektivisch durch digitale Technologien ersetzt werden kann, genau diese Personen zu qualifizieren sind! Das Unternehmen und die Beschäftigten sollten immer im Ganzen betrachtet werden – sind beispielsweise „Ringtausch-Möglichkeiten“ sinnvoll? So wird zwar älteren ArbeitnehmerInnen gerne zugeschrieben, dass sie Vorbehalte gegen Qualifizierungsmaßnahmen hätten, allerdings werden diese im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes besser gefördert (siehe oben). Ebenso heißt es, dass Jüngere eine größere Motivation haben, sich langfristig „fit für den Job“ zu halten. Möglicherweise bestehen hier aber familiäre Verpflichtungen, die einer weiter entfernt angebotenen Fortbildung entgegenstehen. Nicht nur deshalb ist das soziale Fingerspitzengefühl der Betriebsräte gefragt. Es besteht nämlich auch die Gefahr, dass es zu Verdrängungseffekten zwischen zunächst vergleichbaren ArbeitnehmerInnen kommt.

### **Beispiel**

In einem Betrieb entfallen fünf Arbeitsplätze aufgrund einer technischen Entwicklung. Es gibt 20 weitere ArbeitnehmerInnen, deren Tätigkeit den fünf ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsplätze entfallen sind, ohne Versetzung zugewiesen werden könnte, es handelt sich also um 25 im Prinzip nach dem Kündigungsschutzgesetz vergleichbare ArbeitnehmerInnen, die in eine Sozialauswahl einzubeziehen wären.

Wenn wir davon ausgehen, dass es dem Betriebsrat gelingt, ein Weiterqualifizierungsprogramm für genau diese fünf ArbeitnehmerInnen durchzusetzen, bei dessen erfolgreichem Abschluss sie weiterbeschäftigt werden können, dann ist für diese fünf die Teilnahme noch immer freiwillig, auch wenn es sich für die Betroffenen nicht so anfühlt. Unterstellen wir weiter, dass einer dieser fünf ArbeitnehmerInnen die Abschlussprüfung nicht besteht. Diese/r Arbeitnehmer/in kann nicht gekündigt werden, weil sie/er die

Qualifikationsmaßnahme nicht bestanden hat. Das Bestehen von Prüfungen ist in der Regel nicht arbeitsvertraglich geschuldet. Damit scheidet eine verhaltensbedingte Kündigung (schuldhaft durchgefallen) oder eine personenbedingte Kündigung aus.

Die Situation ist jetzt, dass es 21 ArbeitnehmerInnen für 20 vergleichbare Arbeitsplätze gibt. Dies bedeutet, dass zwischen diesen 21 eine Sozialauswahl stattzufinden hat. Im Sinne des § 1 Kündigungsschutzgesetz sind Sozialauswahlkriterien lediglich Lebensalter, Betriebszugehörigkeit und Unterhaltspflichten, ggf. Schwerbehinderung, nicht aber die Bereitschaft und/oder das Bestehen von Weiterqualifizierung. So könnte dann im Rahmen einer Sozialauswahl ein/e andere/r Arbeitnehmer/in als die- oder derjenige, die/der die Qualifikationsmaßnahme nicht bestanden hat, gekündigt werden. Und das wäre möglicherweise ein/e für die Weiterbildung hoch motivierte/r Kollegin/Kollege gewesen.

In Situationen, in denen Maßnahmen des Arbeitgebers sowohl zu einem Qualifizierungsbedarf i.S.v. § 97 Abs. 2 BetrVG für einige KollegInnen führen, gleichzeitig aber auch ein Personalabbau vorgesehen ist, sind zwei Auswahlentscheidungen zu treffen.

### **Beispiel**

Digitalisierung einer Fertigungslinie führt zum Wegfall von Arbeitsplätzen der Maschinenbediener, eine kleine Gruppe von ihnen soll aber für die Bedienung der digitalisierten Fertigungslinie qualifiziert werden.

Hier ist zu entscheiden, wer vom Personalabbau betroffen wird und wem die Qualifizierung angeboten wird. Die vom Personalabbau Betroffenen würden nach Kriterien der Sozialauswahl (Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung) ausgewählt. Diese Kriterien müssen nicht zwingend (Stichwort Freiwilligkeit) für die Auswahl der Teilnehmer an der Qualifizierung gelten.

## Das Gesetz in der Praxis

Es wird vertreten, dass der Arbeitgeber diejenigen Beschäftigten, die für die Qualifizierung vorgesehen sind, bei der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 S. 2 KüSchG nicht berücksichtigen muss. Denn diese „qualifizierten“ Beschäftigten sind ArbeitnehmerInnen, deren Weiterbeschäftigung wegen ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten im berechtigten betrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegt. Sofern die „zu Qualifizierenden“ in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden, soll es sich dabei um eine Personalauswahlrichtlinie handeln, die dazu führt, dass die Sozialauswahl nur noch auf grobe Fehlerhaftigkeit nach § 1 Abs. 4 KüSchG überprüft werden kann (vgl. Fitting, § 97 BetrVG, Rn. 28).

Grob fehlerhaft ist eine Sozialauswahl, wenn sie jede vernünftige Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte vermissen lässt (z.B. es werden ausschließlich Katholiken gekündigt). Entscheidend ist dabei, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer im Kündigungsschutzverfahren die grobe Fehlerhaftigkeit der Sozialauswahl darlegen und beweisen muss. Das scheitert praktisch daran, dass sie/er in der Regel die hierfür notwendigen Informationen nicht hat (Berücksichtigung von Unterhaltspflichten setzt Kenntnis über die unehelichen Kinder der KollegInnen voraus). Infolgedessen hat die/der einzelne Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer im Kündigungsschutzprozess

wenig Chancen, spiegelbildlich dazu sinkt das Risiko des Arbeitgebers, einen Kündigungsschutzprozess zu verlieren.

Rein faktisch steht der Betriebsrat damit in den Sozialplanverhandlungen vor folgendem Dilemma: Es ist gewollt, dass wenigstens einige Arbeitsplätze erhalten und nach Qualifikationsmaßnahmen besetzt werden können, hierfür müssen ArbeitnehmerInnen ausgewählt werden, und es sind nicht zwingend die sozial Schutzwürdigsten. Damit entsteht eine Situation wie die, dass der Betriebsrat im Interessenausgleich eine Namensliste i.S.v. § 1 Abs. 5 KüSchG vereinbart und so die Rechtssicherheit für den Arbeitgeber erheblich verbessert. Das macht er praktisch aber nur, wenn der Preis des Sozialplans steigt.

Genau das passiert hier aber nicht – vielmehr werden die Qualifikationsmaßnahmen durch den Arbeitgeber „rhetorisch“ gegengerechnet.

### Was ist ein Qualifizierungssozialplan?

Der Begriff „Qualifizierungssozialplan“ ist gesetzlich nicht vorgesehen. Dahinter steckt aber folgende Überlegung: Die Digitalisierung wird Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren grundlegend ändern, damit also zu Betriebsänderungen im Sinne von § 111 Satz 3 Nr. 5 BetrVG führen – dies kann mit einem Personalabbau einhergehen. Die verbleibenden Arbeitsplätze könnten sich in ihrer Tätigkeit entsprechend ändern, sodass ein Qualifikationsbedarf entsteht. Weiter ist nicht auszuschließen, dass Teile der

bisherigen Belegschaft im Rahmen dieser Umstellung der Produktionsmethoden und Fertigungsverfahren um- und weiterqualifiziert werden müssen. Damit sind die Beteiligungsrechte des Betriebsrates nach §§ 111, 112 BetrVG, § 97 Abs. 2 BetrVG, § 98 Abs. 1 und Abs. 3 BetrVG, ggf. nach § 95 Abs. 2 BetrVG betroffen (Vergleiche hierzu, allerdings aus Arbeitgebersicht geschrieben und daher aufschlussreich: Röder/Gebert, Technologischer Wandel und Betriebsänderung, Bringen Industrie 4.0 und E-Mobilität den Qualifizierungssozialplan? NZA 2017, 1289).

### Beispiel

Ein Unternehmen will seine Fertigungsverfahren digitalisieren. Der Betriebsrat hat hier hinsichtlich des ob, wann und wie dieser Betriebsänderung im Sinne des § 111 Betriebsverfassungsgesetz zwar kein echtes Mitbestimmungsrecht, die Verhandlungen darüber können jedoch bis in die Einigungsstelle geführt werden, was ein erhebliches Verzögerungspotenzial darstellt. Weiter wird die Digitalisierung des Fertigungsverfahrens mit technischen Überwachungsmöglichkeiten verbunden sein, deren Einführung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitbestimmungspflichtig ist. Der Betriebsrat hat nach § 98 Abs. 1

Betriebsverfassungsgesetz zwar kein Mitbestimmungsrecht darüber, ob der Arbeitgeber Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung durchführt, die den ArbeitnehmerInnen die Qualifikationen vermitteln, die im Rahmen der geplanten Umstellung der Fertigungsverfahren gebraucht werden. Aber er hat ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Art und Weise der Durchführung dieser Maßnahme sowie bezüglich der Auswahl der Teilnehmer. Möglicherweise macht er für bestimmte Beschäftigungsgruppen auch noch einen Qualifizierungsanspruch nach § 97 Abs. 2 BetrVG geltend.

Aus Arbeitgebersicht ist eine solche Betriebsänderung überaus komplex, die Digitalisierung der Fertigungsmethoden kann erst stattfinden, wenn die benötigten Qualifikationen in ausreichendem Maße vorhanden sind. Solange der Betriebsrat aber bestimmte Technologien wegen ihrer Überwachungseignung blockiert, ist die technische Umsetzung selbst unklar. Ferner muss feststehen, wervon mehreren Beschäftigten in welcher Reihenfolge die Qualifikation durchläuft. Das wiederum setzt aber den Abschluss des Interessenausgleiches und Sozialplanverhandlungen voraus, die darüber entscheiden, welche und wie viele ArbeitnehmerInnen noch „an Bord“ sind. Aus Sicht des Unternehmens wäre das Vorhaben der Betriebsänderung erheblich gefährdet, wenn zu dem eigentlich einheitlichen Vorgang vier Einigungsstellen (eine nach 98 Absatz 1 und 3, eine nach 97 Abs. 2, BetrVG, eine über den Interessenausgleich und Sozialplan, §§ 111, 112 BetrVG, und eine zur technischen Überwachungseignung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) gänzlich unkoordiniert zueinander tagen. Und ein Betriebsrat könnte das Chaos (aus Arbeitgebersicht) noch steigern, indem er prüft, ob mit den Lehrgangszeiten der zur Weiterqualifizierung ausgewählten Beschäftigten eine Änderung der betriebsüblichen Arbeitszeit im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG verbunden ist.



### Beurteilung des Gesamtpakets

Rein aus Arbeitgebersicht betrachtet, ist der Gedanke des Qualifizierungssozialplanes, dem Betriebsrat ein Gesamtpaket anzubieten und dabei eventuell auch solche Angelegenheiten mitzuverhandeln, die nicht zwingend mitbestimmungspflichtig sind. Wenn dabei das Gesamtpaket stimmt, könnte dies aus Sicht der Betriebsräte konstruktiver sein, als nur „Chaos zu stiften“. Bei der Einschätzung „ob das Paket stimmt“ müssen sich Betriebsräte aber ihres erheblichen (ggf. destruktiven) Schmerzzufügungspotenzials bewusst sein.

Der IG Metall liegen bislang (Stand Sommer 2019) keinerlei betriebspolitische Erfahrungen vor, ob Betriebsräte gut beraten sind, sich auf derartige Verhandlungen über einen Qualifizierungssozialplan einzulassen. Allerdings ist Qualifizierung ja zunächst Aufgabe der Unternehmen. So erscheint es aktuell nur dann gerechtfertigt, die damit verbundenen Kosten aus Beitragsmitteln der Bundesagentur für Arbeit zu finanzieren, wenn auf diese Weise trotz der betrieblichen Umwälzungen Beschäftigung erhalten bleibt. Wenn die Beschäftigung im Betrieb nicht erhalten werden kann, sollte in einem Qualifizierungssozialplan sichergestellt sein, dass durch das Qualifizierungschancengesetz geförderte Aus- und Weiterbildung auch solchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zugutekommt, für deren neu erworbene Qualifikationen kein unmittelbarer Beschäftigungsbedarf in diesem Betrieb besteht.

Umschulungen und Weiterqualifizierung nach dem Qualifizierungschancengesetz können rechtlich keine Sozialplanleistung sein, da sie das Bestehen des Arbeitsverhältnisses voraussetzen und die Sozialplanleistungen ja gerade den Verlust des Arbeitsplatzes ausgleichen sollen. Politisch aber könnten sich die Betriebsparteien in einem Interessenausgleich darauf verständigen, dass für eine bestimmte Anzahl von ArbeitnehmerInnen das Arbeitsverhältnis nicht entfällt, sondern zum Zwecke der Qualifizierung aufrechterhalten wird. Diese Qualifizierung kann sich auch auf die Umschulung in einen Engpassberuf beziehen.

**HANDLUNGS-  
MÖGLICHKEITEN DES  
BETRIEBSRATS**

# INTERESSENAUSGLEICH

## Regelungsgegenstände eines freiwilligen Qualifizierungssozialplans

1. Beschreiben der unternehmerischen Strategie, Änderung der Produktionsverfahren, ggf. der neuen Geschäftsmodelle.
2. Beschreibung der Betriebsänderung, detaillierte Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für neu entstehende Arbeitsplätze, insb. Gefährdungsbeurteilung.
3. Art und Umfang von Aus- und Weiterbildungsangeboten (x Weiterbildungen zum ..., y Umschulungen, z Umschulungen in Engpassberuf und/oder Anzahl der ArbeitnehmerInnen, denen eine Qualifizierung angeboten wird, Mindest- und Maximaldauer).
4. Ggf. Einrichtung eines Betriebsteils „Qualifizierung“, Anzahl der ArbeitnehmerInnen die dorthin wechseln.
5. Regelungen der Auswahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für Versetzung/ Qualifizierung/ Transfergesellschaft/ Beendigung.
6. Umfang des Interessenausgleichs:
  - ▶ Sozialplanvolumen in Höhe von x Euro (dies soll die Nachteile aus dem Verlust des Arbeitsplatzes kompensieren – ist daher nicht gegen „Qualifikation“ aufzurechnen)
  - ▶ Ggf. wo entfallen welche Arbeitsplätze?
  - ▶ Max. Zahl von Änderungskündigungen
  - ▶ Max. Zahl betriebsbedingter Beendigungskündigungen
7. Einrichtung einer Transfergesellschaft inklusive Budget für AN, die infolge der Betriebsänderung von Arbeitslosigkeit bedroht sind.
8. Sicherung der Budgets für Qualifikation, Transfergesellschaft und Abfindungen.
9. Laufzeit des Interessenausgleichs.

# SOZIALPLAN

## Regelungsgegenstände eines freiwilligen Qualifizierungssozialplans

### 1. Personeller Geltungsbereich:

- ▶ Versetzungen innerhalb des Betriebes:
  - ▶ Ausgleich für Herabgruppierung
  - ▶ Ausgleich Verlust durch Zulagen
- ▶ Versetzung außerhalb des Betriebes – auch örtlich:
  - ▶ Fahrtkosten
  - ▶ Doppelte Haushaltsführung
  - ▶ Anrechnung von Wegezeiten
  - ▶ Umzugs-, Maklerkosten

### 2. Qualifikationsmaßnahmen:

- ▶ Freistellung Beratung
- ▶ Anspruch Durchführung und Freistellung hierzu, einschließlich Fahrzeiten
- ▶ Ggf. Regelungen wie „Versetzung außerhalb“
- ▶ Ggf. Verlust von Zuschlägen
- ▶ Fahrtkosten, Kinderbetreuung (sofern nicht § 83 SGB III)

### 3. Regelungen zur Transfergesellschaft.

### 4. Abfindungsregelungen bei Verlust des Arbeitsplatzes.

### **Was ist der Unterschied zwischen Qualifizierung nach dem Qualifizierungschancengesetz und einer Transfermaßnahme?**

Der fundamentale Unterschied zwischen einer Qualifizierung nach dem Qualifizierungschancengesetz und einer Transfermaßnahme ist, dass eine Transfermaßnahme nur dann zum Einsatz kommt, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis ausscheidet. Damit ist die Voraussetzung gegeben, dass unmittelbar Arbeitslosigkeit droht. Sofern keine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit innerhalb des Unternehmens gebildet wird (was nur selten vorkommt), wechseln die ArbeitnehmerInnen durch einen dreiseitigen Vertrag in eine Transfergesellschaft. Das bisherige Arbeitsverhältnis wird also beendet. Dagegen ist es für die Förderung nach dem Qualifizierungschancengesetz gerade Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis mindestens bis zum Abschluss der Maßnahme besteht.

Und auch der Umfang der Förderung unterscheidet sich erheblich: Transfermaßnahmen dienen insbesondere der Eingliederung in den Arbeitsmarkt, aber nicht zwingend der Qualifikation. Zudem muss sich der Arbeitgeber mit mindestens 50% an der Finanzierung der Transfermaßnahmen beteiligen, die Förderung durch die BA ist aber auf 2500 € pro Teilnehmer gedeckelt. Das Transferkurzarbeitergeld wird für maximal 12 Monate gezahlt, der Zuschuss zum Arbeitsentgelt nach dem Qualifizierungschancengesetz hingegen ist zeitlich nicht beschränkt.

Im Interessenausgleich eine Transfergesellschaft und deren Budget zu vereinbaren, war für Betriebsräte schon deshalb geraten, weil der Bezug von Arbeitslosengeld II (Hartz IV) so um bis zu 24 Monate verzögert werden kann (12 Monate Transferkurzarbeitergeld, 12 Monate ALG I). Entsprechend seines präventiven Ansatzes zielt das Qualifizierungschancengesetz aber darauf ab, dass es überhaupt nicht zur Arbeitslosigkeit kommt. Transferkurzarbeitergeld und Qualifikationsförderung nach dem Qualifizierungschancengesetz schließen einander aus, da sie nicht zeitgleich erfolgen können (Ausnahme: Geringqualifizierte und ältere ArbeitnehmerInnen, Förderung während TransferKuG, siehe § 111a SGB III). Sofern es dann nach dem Durchlaufen von Qualifizierungsmaßnahmen zu einer weiteren Betriebsänderung mit Entlassungen kommen sollte, steht die vorherige Förderung dem späteren Bezug von Transferkurzarbeitergeld nicht entgegen.

**DURCH  
QUALIFIZIERUNG  
PRÄVENTIV  
HANDELN**

## Unterschiede zwischen Transfergesellschaft und Qualifizierungschancengesetz im Überblick:

	<b>TransferKuG</b> <b>► Anspruch</b> <b>(§§ 110, 111 SGB III)</b>	<b>Qualifizierungschancengesetz, § 82 SGB III</b> <b>i.d.V. v. 01.01.2019,</b> <b>► Ermessen (!)</b>
<b>Anspruchsvoraussetzungen</b>	Von Arbeitslosigkeit bedroht infolge Betriebsänderung oder nach Ausbildung	Bestehendes Arbeitsverhältnis Ermessen
	Betriebsparteien im Vorfeld von IA/SozPlan haben sich durch BA beraten lassen (Beratungsvermerk)	Weiterbildung, mehr als arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildung (kein Anlernen auf neuer Maschine), Berufsabschluss älter als 4 Jahre, keine öffentlich geförderte Weiterbildung in den letzten 4 Jahren
	Transfermaßnahme durch zugelassenen Dritten (§ 178 SGB III) durchgeführt, Finanzierung gesichert	Durchführung außerhalb des Betriebes > 4 Wochen durch zugelassenen Dritten (§ 178 SGB III)
	Angemessene Beteiligung AG -> 50% der Maßnahmekosten, das sind die Lehrgangskosten	Angemessene Beteiligung des AG an den Lehrgangskosten, Betrieb < 250 = 50%, > 250 = 75% durch AG
	AN von dauerhaften Arbeits- und Entgeltausfall betroffen	

## Unterschiede zwischen Transfergesellschaft und Qualifizierungschancengesetz im Überblick:

	TransferKuG ► Anspruch (§§ 110, 111 SGB III)	Qualifizierungschancengesetz, § 82 SGB III i.d.V. v. 01.01.2019, ► Ermessen (!)
<b>betrieblich</b>	AN in eigenständiger Einheit (BQG) geführt werden, insb. durch dreiseitigen Vertrag in BQG gewechselt	
<b>persönlich</b>	Profiling/ Meldung Agentur	Profiling
<b>Ausschlusskriterium</b>	Anschlussbeschäftigung im gleichen Betrieb/ Konzernunternehmen	Bundes- oder landesrechtliche Verpflichtung des AG zur Fortbildung
<b>Zweck</b>	Eingliederung von AN in den Arbeitsmarkt	Um AN, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die digital substituiert werden können oder „sonstig vom Strukturwandel betroffen“ sind eine Anpassung und Fortentwicklung und/oder Weiterbildung in Engpassberuf (Liste BA) zu ermöglichen.
<b>Höhe</b>	a.) Maßnahmen Transfer – 50% max. 2500,- € b.) TransferKuG ca. 66 % Netto (+ ggf. Aufstockung), maximal 12 Monate	a.) Lehrgangskosten entspr. 50 bzw. 25 oder 15% b.) Zuschuss zum Entgelt Betrieb < 250 = 50%, Betrieb > 250 = 25%

### **Kann die Förderung von Qualifizierung eine Alternative zum Sozialplan sein?**

Die Förderung von Qualifizierung ist keine Alternative zum Sozialplan. Denn die Förderung nach dem Qualifizierungschancengesetz setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis bestehen bleibt. Sozialplanleistungen haben den Zweck, zukünftige wirtschaftliche Nachteile auszugleichen, die ArbeitnehmerInnen aus einer Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG entstehen. Z.B. sollen Abfindungen die zukünftigen Nachteile, die mit dem Verlust des Arbeitsplatzes verbunden sind, ausgleichen.

Allerdings sind beide Instrumente, gerade was die Kosten betrifft, relativ ähnlich.

### **Beispiel**

Betrieb mit 249 Beschäftigten, Hauptprodukt sind Kraftstofftanks. Infolge der Einführung alternativer Antriebskonzepte sinkt der Umsatz, das Unternehmen beschließt den Abbau von 37 Arbeitsplätzen in der Produktion (weil man keine alternativen Geschäftsmodelle entwickelt und die Personalplanung vernachlässigt hat). Das Vorhaben stellt eine Betriebsänderung nach §§ 111, 112a BetrVG dar. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit liegt bei 10 Jahren. Der Betriebsrat ist „mäßig“ kooperativ.

**Kosten eines „Abfindungssozialplans“ – im folgenden Beispiel in Monatsgehältern aus Arbeitgebersicht:**

Aktivitäten und Maßnahmen	Kosten in Monatsgehältern
Zeit von der der ersten Unterrichtung des Betriebsrates, Einsetzung E-Stelle nach § 100 ArbGG, bis „Scheitern der Verhandlungen über einen Interessenausgleich in der Einigungsstelle“	6 Monate
Ab jetzt läuft die Kü-Frist durchschnittlich	4 Monate
Sozialplanfaktor für Abfindung durchschnittlich 0,8 bei 10 Jahren Betriebszugehörigkeit	8 Monatsgehälter
Transaktionskosten: E-Stelle, Kündigungsschutzrechtsstreite wg. umstrittener Sozialauswahl, Rechtsberatungskosten, pro „Gekündigtem“	0,3 Monatsgehälter
Unzufriedener Betriebsrat, Unruhe in der Belegschaft, Krankenstand, Produktivitätseinbuße	weiche Kosten
<b>Gesamt</b>	<b>Mindestens 18 Monatsgehälter</b>

### **Beispiel: Gegenrechnung der Qualifizierung**

Da in Betrieben mit bis zu 249 ArbeitnehmerInnen sowohl die Lehrgangskosten mit 50% gefördert werden als auch während der Freistellung ein Arbeitsentgeltzuschuss von 50% gezahlt würde, steht theoretisch, bei gleichbleibender Belastung für den Arbeitgeber, ein Volumen von 36 Monatsgehältern zur Verfügung (2 x 18 Monate). Dies entspräche z.B. der Freistellung über 30 Monate zum Zwecke der beruflichen Qualifizierung und Lehrgangskosten in Höhe von 6 Monatsgehältern.

Gegenrechnung aus Sicht der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, ohne Qualifizierung: Ab Beginn der Interessenausgleichsverhandlungen bis Wirksamwerden der Kündigung werden 10 Monatsgehälter verdient – für die allerdings auch gearbeitet wird. Dann würde ALG I Bezug eintreten, was rechnerisch 8 Netto (!) Gehältern bei 12 Monaten Bezugsdauer entspricht. Insgesamt wären das ca. 18 Monatsgehälter. Hinzu kämen noch einmal 8 Monatsgehälter Abfindung. Allerdings würde 22 Monate nach der „ersten Unterrichtung des Betriebsrates“ der ALG II-Bezug beginnen, wobei die Abfindung als Vermögen bis auf ein Schonvermögen von 10.000 €, aufgezehrt werden müsste.

Aus Arbeitgebersicht hätte das Modell folgenden Nachteil: Das Beschäftigungsverhältnis im o.g. Szenario wäre noch mindestens 2 ½ Jahre aufrechtzuerhalten. Sollte in dieser Zeit ein Beschäftigungsbedarf neu entstehen, insbesondere mit dem neu erworbenen Qualifikationsprofil, verwandelt sich der „Nachteil“ in eine Chance. Allerdings steigert die erworbene Qualifikation die Wahrscheinlichkeit, dass der/ die Beschäftigte sich einen neuen Job sucht und eine Anstellung findet.

Sollte nach 2 ½ Jahren eine betriebsbedingte Kündigung unumgänglich werden, bleibt die Freistellung zur Qualifikation bei der Sozialauswahl unberücksichtigt. Offen ist, ob sich bei einem zukünftigen zweiten Sozialplan die erworbene Qualifikation anspruchsmindernd auswirkt, da insofern die potentiellen Nachteile aus dem Arbeitsplatzverlust durch verbesserte Vermittlungschancen kraft Qualifikation gemindert werden.

Förderungsvoraussetzung nach dem Qualifizierungschancengesetz ist, dass das Arbeitsverhältnis bis zum Abschluss der Qualifikationsmaßnahme fortbesteht. Ob ein Aufhebungsvertrag dahingehend, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Abschluss der Qualifizierung endet, von der Bundesagentur als Umgehung angesehen würde, wäre mit dieser zu klären.

# **RELEVANTE GESETZE IM WORTLAUT**

# SOZIALGESETZBUCH III

## **§ 82 Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

**(1)** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können abweichend von § 81 bei beruflicher Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durch volle oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn

- 1.** Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen,
- 2.** der Erwerb des Berufsabschlusses, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist, in der Regel mindestens vier Jahre zurückliegt,
- 3.** die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in den letzten vier Jahren vor Antragsstellung nicht an einer nach dieser Vorschrift geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat,
- 4.** die Maßnahme außerhalb des Betriebes oder von einem zugelassenen Träger im Betrieb, dem sie angehören, durchgeführt wird und mehr als 160 Stunden dauert und
- 5.** die Maßnahme und der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen sind.

Die Förderung soll darauf gerichtet sein, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind, eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen, um den genannten Herausforderungen besser begegnen zu können. Gleiches gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben. Die Sätze 2 und 3 gelten nicht, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einem Betrieb mit weniger als 250 Beschäftigten angehören und soweit sie nach dem 31. Dezember 2020 mit der Teilnahme beginnen, das 45. Lebensjahr vollendet haben oder schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 des Neunten Buches sind. Ausgeschlossen von der Förderung ist die Teilnahme an Maßnahmen, zu deren Durchführung der Arbeitgeber auf Grund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen verpflichtet ist.

**(2)** Nach Absatz 1 soll nur gefördert werden, wenn sich der Arbeitgeber in angemessenem Umfang an den Lehrgangskosten beteiligt. Angemessen ist die Beteiligung, wenn der Betrieb, dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer angehört,

**1.** mindestens zehn und weniger als 250 Beschäftigte hat und der Arbeitgeber mindestens 50 Prozent,

**2.** 250 Beschäftigte und weniger als 2 500 Beschäftigte hat und der Arbeitgeber mindestens 75 Prozent,

**3.** 2 500 Beschäftigte oder mehr hat und der Arbeitgeber mindestens 85 Prozent,

bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung oder eines Tarifvertrages, der betriebsbezogen berufliche Weiterbildung vorsieht, mindestens 80 Prozent der Lehrgangskosten trägt.

Abweichend von Satz 1 soll in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten von einer Kostenbeteiligung des Arbeitgebers abgesehen werden. Bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten kann von einer Kostenbeteiligung des Arbeitgebers abgesehen werden, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer

**1.** bei Beginn der Teilnahme das 45. Lebensjahr vollendet hat oder

**2.** schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 des Neunten Buches ist.

**(3)** Für die berufliche Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können Arbeitgeber durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt gefördert werden, soweit die Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durchgeführt wird. Die Zuschüsse können für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, bei denen die Voraussetzungen für eine Weiterbildungsförderung wegen eines fehlenden Berufsabschlusses nach § 81 Absatz 2 erfüllt sind, bis zur Höhe des Betrags erbracht werden, der sich als anteiliges Arbeitsentgelt für weiterbildungsbedingte Zeiten ohne Arbeitsleistung errechnet. Dieses umfasst auch den darauf entfallenden pauschalen Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Im Übrigen können bei Vorliegen der Voraussetzungen nach Absatz 1 Zuschüsse für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit

**1.** weniger als zehn Beschäftigten in Höhe von bis zu 75 Prozent,

**2.** mindestens zehn und weniger als 250 Beschäftigten in Höhe von bis zu 50 Prozent,

**3.** 250 Beschäftigten oder mehr in Höhe von bis zu 25 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts nach den Sätzen 2 und 3 erbracht werden.

**(4)** § 81 Absatz 4 findet Anwendung. Der Bildungsgutschein kann in Förderhöhe und Förderumfang beschränkt werden. Bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als zehn Stunden mit 0,25, von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,50 und von nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

**(5)** Bei der Ausübung des Ermessens hat die Agentur für Arbeit die unterschiedlichen Betriebsgrößen angemessen zu berücksichtigen.

# BETRIEBSVERFASSUNGS- GESETZ

## **§ 90 Unterrichts- und Beratungsrechte**

**(1)** Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung

**1.** von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen,

**2.** von technischen Anlagen,

**3.** von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder

**4.** der Arbeitsplätze

rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

**(2)** Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Arbeitnehmer so rechtzeitig zu beraten, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dabei auch die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen.

## § 92 Personalplanung

**(1)** Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen einschließlich der geplanten Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.

**(2)** Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen.

**(3)** Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für Maßnahmen im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b, insbesondere für die Aufstellung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Gleiches gilt für die Eingliederung schwerbehinderter Menschen nach § 80 Absatz 1 Nummer 4.

## § 92a Beschäftigungssicherung

**(1)** Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen. Diese können insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, die Qualifizierung der Arbeitnehmer, Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen sowie zum Produktions- und Investitionsprogramm zum Gegenstand haben.

**(2)** Der Arbeitgeber hat die Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten. Hält der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats für ungeeignet, hat er dies zu begründen; in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern erfolgt die Begründung schriftlich. Zu den Beratungen kann der Arbeitgeber oder der Betriebsrat einen Vertreter der Bundesagentur für Arbeit hinzuziehen.

## § 95 Auswahlrichtlinien

**(1)** Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet auf Antrag des Arbeitgebers die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

**(2)** In Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat die Aufstellung von Richtlinien über die bei Maßnahmen des Absatzes 1 Satz 1 zu beachtenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen und sozialen Gesichtspunkte verlangen. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

**(3)** Versetzung im Sinne dieses Gesetzes ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Werden Arbeitnehmer nach der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses üblicherweise nicht ständig an einem bestimmten Arbeitsplatz beschäftigt, so gilt die Bestimmung des jeweiligen Arbeitsplatzes nicht als Versetzung.

## § 96 Förderung der Berufsbildung

**(1)** Arbeitgeber und Betriebsrat haben im Rahmen der betrieblichen Personalplanung und in Zusammenarbeit mit den für die Berufsbildung und den für die Förderung der Berufsbildung zuständigen Stellen die Berufsbildung der Arbeitnehmer zu fördern. Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbedarfsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs zu beraten. Hierzu kann der Betriebsrat Vorschläge machen.

**(2)** Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Arbeitnehmern die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ermöglicht wird. Sie haben dabei auch die Belange älterer Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigter und von Arbeitnehmern mit Familienpflichten zu berücksichtigen.

## § 97 Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung

**(1)** Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten.

**(2)** Hat der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

## **§ 98 Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen**

**(1)** Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.

**(2)** Der Betriebsrat kann der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person widersprechen oder ihre Abberufung verlangen, wenn diese die persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt.

**(3)** Führt der Arbeitgeber betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung durch oder stellt er für außerbetriebliche Maßnahmen der Berufsbildung Arbeitnehmer frei oder trägt er die durch die Teilnahme von Arbeitnehmern an solchen Maßnahmen entstehenden Kosten ganz oder teilweise, so kann der Betriebsrat Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern des Betriebs an diesen Maßnahmen der beruflichen Bildung machen.

**(4)** Kommt im Fall des Absatzes 1 oder über die nach Absatz 3 vom Betriebsrat vorgeschlagenen Teilnehmer eine Einigung nicht zustande, so entscheidet

die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

**(5)** Kommt im Fall des Absatzes 2 eine Einigung nicht zustande, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Bestellung zu unterlassen oder die Abberufung durchzuführen. Führt der Arbeitgeber die Bestellung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider durch, so ist er auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht wegen der Bestellung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen; das Höchstmaß des Ordnungsgeldes beträgt 10.000 Euro. Führt der Arbeitgeber die Abberufung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass der Arbeitgeber zur Abberufung durch Zwangsgeld anzuhalten sei; das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 250 Euro. Die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes über die Ordnung der Berufsbildung bleiben unberührt.

**(6)** Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend, wenn der Arbeitgeber sonstige Bildungsmaßnahmen im Betrieb durchführt.

## § 111 Betriebsänderungen

In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten. Der Betriebsrat kann in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern zu seiner Unterstützung einen Berater hinzuziehen; § 80 Abs. 4 gilt entsprechend; im Übrigen bleibt § 80 Abs. 3 unberührt. Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten  
Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebs-

2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,
3. Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben,
4. grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,
5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.

## **§ 112 Interessenausgleich über die Betriebsänderung, Sozialplan**

**(1)** Kommt zwischen Unternehmer und Betriebsrat ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung zustande, so ist dieser schriftlich niederzulegen und vom Unternehmer und Betriebsrat zu unterschreiben. Das Gleiche gilt für eine Einigung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen (Sozialplan). Der Sozialplan hat die Wirkung einer Betriebsvereinbarung. § 77 Abs. 3 ist auf den Sozialplan nicht anzuwenden.

**(2)** Kommt ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung oder eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so können der Unternehmer oder der Betriebsrat den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit um Vermittlung ersuchen, der Vorstand kann die Aufgabe auf andere Bedienstete der Bundesagentur für Arbeit übertragen. Erfolgt kein Vermittlungersuchen oder bleibt der Vermittlungsversuch ergebnislos, so können der Unternehmer oder der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Auf Ersuchen des Vorsitzenden der Einigungsstelle nimmt ein Mitglied des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit oder ein vom Vorstand der Bundesagentur für Arbeit benannter Bediensteter der Bundesagentur für Arbeit an der Verhandlung teil.

**(3)** Unternehmer und Betriebsrat sollen der Einigungsstelle Vorschläge zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten über den Interessenausgleich und den Sozialplan machen. Die Einigungsstelle hat eine Einigung der Parteien zu versuchen. Kommt eine Einigung zustande, so ist sie schriftlich niederzulegen und von den Parteien und vom Vorsitzenden zu unterschreiben.

**(4)** Kommt eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle über die Aufstellung eines Sozialplans. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

**(5)** Die Einigungsstelle hat bei ihrer Entscheidung nach Absatz 4 sowohl die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen als auch auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das Unternehmen zu achten. Dabei hat die Einigungsstelle sich im Rahmen billigen Ermessens insbesondere von folgenden Grundsätzen leiten zu lassen:

1. Sie soll beim Ausgleich oder bei der Milderung wirtschaftlicher Nachteile, insbesondere durch Einkommensminderung, Wegfall von Sonderleistungen oder Verlust von Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung, Umzugskosten oder erhöhte Fahrtkosten, Leistungen vorsehen, die in der Regel den Gegebenheiten des Einzelfalles Rechnung tragen.

2. Sie hat die Aussichten der betroffenen Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. Sie soll Arbeitnehmer von Leistungen ausschließen, die in einem zumutbaren Arbeitsverhältnis im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens oder eines zum Konzern gehörenden Unternehmens weiterbeschäftigt werden können und die Weiterbeschäftigung ablehnen; die mögliche Weiterbeschäftigung an einem anderen Ort begründet für sich allein nicht die Unzumutbarkeit.

**2a.** Sie soll insbesondere die im Dritten Buch des Sozialgesetzbuches vorgesehenen Förderungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit berücksichtigen.

**3.** Sie hat bei der Bemessung des Gesamtbetrages der Sozialplanleistungen darauf zu achten, dass der Fortbestand des Unternehmens oder die nach Durchführung der Betriebsänderung verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährdet werden.

# KÜNDIGUNGSSCHUTZGESETZ

## § 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

**(1)** Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

**(2)** Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Die Kündigung ist auch sozial ungerechtfertigt, wenn

1. in Betrieben des privaten Rechts

**a)** die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes verstößt,

**b)** der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann

und der Betriebsrat oder eine andere nach dem Betriebsverfassungsgesetz insoweit zuständige Vertretung der Arbeitnehmer aus einem dieser Gründe der Kündigung innerhalb der Frist des § 102 Abs. 2 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes schriftlich widersprochen hat,

2. in Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Rechts (...)

Satz 2 gilt entsprechend, wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat. Der Arbeitgeber hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen.

**(3)** Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des Absatzes 2 gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter,

die Unterhaltungspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat; auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben. In die soziale Auswahl nach Satz 1 sind Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne des Satzes 1 erscheinen lassen.

**(4)** Ist in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt, wie die sozialen Gesichtspunkte nach Absatz 3 Satz 1 im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die Bewertung nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.

**(5)** Sind bei einer Kündigung auf Grund einer Betriebsänderung nach § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet, so wird vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des Absatzes 2 bedingt ist. Die soziale Auswahl der Arbeitnehmer kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, soweit sich die Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat. Der Interessenausgleich nach Satz 1 ersetzt die Stellungnahme des Betriebsrates nach § 17 Abs. 3 Satz 2.

# GLOSSAR

§ 107 Abs. 3 AktG .....	32	Betriebliche Berufsausbildung.....	26
§ 92a BetrVG.....	10, 30, 31	Betriebsänderung	39, 40, 42, 45, 46, 48
§ 95 Abs. 2 BetrVG.....	35, 39	Betriebsgröße .....	7, 9, 12, 20, 21
§ 97 Abs. 2 BetrVG.....	13, 27, 37, 39	Direktionsrecht .....	34
§ 98 Abs. 2 BetrVG .....	26	Drohende Arbeitslosigkeit ..	8, 42, 44, 46
Abfindungen .....	10, 42, 48	Eignungsfeststellung.....	17
Ältere Arbeitnehmer .....	16, 36, 45	Einigungsstelle .....	27, 29, 39, 40, 49
An- oder ungelernte Tätigkeit .....	12	Engpassberuf.....	14, 15, 41, 42, 47
Anpassungsqualifizierung .....	15, 34	Entwicklungsqualifizierung.....	24
Arbeitsentgeltzuschuss .....	18, 24, 50	Ermessen der Bundesagentur für Arbeit.....	8, 21, 46, 47
Aufsichtsrat .....	32	Freiwilligkeit .....	35, 37
Aufstiegsfortbildung.....	11	Geringqualifizierte .....	12, 45
Auswahl der Teilnehmer .....	26	Grad der Behinderung .....	16
Automatisierung .....	8	Grenzgänger .....	11
Berufsabschluss .....	7, 8, 9, 11, 12	Hinzuziehung von Sachverständigen .....	30
Berufsfreiheit.....	28, 35	In sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen.....	13, 14
Bestehendes Arbeitsverhältnis .....	11, 46		
Betrieblich notwendige Weiterbildung	24		
Betriebliche Berufsbildung .....	39		

Kleinere und mittlere Betriebe	
KMU.....	9, 19
Kostenbeteiligung des Arbeitgebers	
.....	7, 8, 9, 12, 17, 20, 23, 28, 29, 46, 48, 50
Lehrgangskosten....	17, 23, 28, 46, 47, 50
Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates	..... 26, 27, 29, 39
Mitnahmeeffekte.....	15
Nicht förderungsfähige Maßnahmen	..... 15, 25
Ohne Berufsabschluss	.....12
Personalplanung.....	10, 30, 31, 32, 48
Persönliche berufliche Weiterbildung.	24
Prüfungsgebühren.....	17
Qualifikationsdefizit.....	27
Qualifizierungs-	
sozialplan.....	39, 40, 41, 42, 43
Regelungsgegenstände	.....42, 43
Richtlinien zur Auswahl	..... 35
Rückzahlung von	
Ausbildungskosten	..... 26, 28
Schonvermögen	..... 50
Schwerbehinderte Arbeitnehmer	.....16
Sozialauswahl.....	36, 37, 38, 49, 50
Sozialplanpflichtige Maßnahme	.....13
Sozialplanvolumen	..... 42
Strategieausschuss.....	32
Substituierbare Tätigkeiten.....	13, 47
Tarifverträge zur Weiterbildung	
Übersicht	..... 70
Transferkurzarbeitergeld.....	8, 44, 45
Transfermaßnahme	..... 44, 46
Transformationsstrategie...	10, 32, 33, 34
Unternehmensstrategie	..... 32
Verbrennungsmotor	.....14
Vorschläge zu	
Beschäftigungssicherung	..... 30, 32
Zugelassene Träger	.....11, 27

## RAHMENKONZERN- BETRIEBSVEREINBARUNG

Qualifikation in der Transformation – kommentierte Fassung

### Text

### Rahmenkonzern- betriebsvereinbarung

#### Qualifikation in der Transformation

zwischen der Muster-AG, diese handelt nicht nur im eigenen Namen, sondern auch namens und in Vollmacht der in Anlage 1 aufgeführten Konzernunternehmen

und

dem Konzernbetriebsrat der Muster AG, dieser handelt auf Grundlage von Beauftragungsbeschlüssen nach § 50 Abs. 2, § 58 Abs. 2 BetrVG sämtlicher (Gesamt-) Betriebsratsgremien

### Kommentar

Der Titel Rahmenbetriebsvereinbarung ist nicht vollständig richtig. Im Kern soll ein Rahmen für einen Prozess vorgegeben werden, mit dem von der Konzernstrategie auf eine qualifizierte Personalplanung des Unternehmens (wie viele Menschen mit welchen Qualifikationen) geschlossen werden kann, die wiederum durch einen betrieblichen Qualifizierungsplan umzusetzen ist. Da dieses jeweils ineinander greift, ist keine ausschließliche Zuständigkeit des KBR oder GBR oder örtlichen Betriebsrates gegeben, bzw. wäre der örtliche Betriebsrat auch für das „ob“ eines Qualifizierungsplanes zuständig, der allerdings ohne Aufbereitung der Qualifikationsanforderungen im Unternehmen wenig sachdienlich sein kann. Um die Zuständigkeit der ArbeitnehmerInnenvertretungen herbeizuführen, ist es ratsam, eine Kette von Beauftragungsbeschlüssen sicherzustellen: BR -> GBR -> KBR. Der Entwurf versucht aber soweit wie möglich, Regelungsmöglichkeiten „betriebsnah“ sicherzustellen.

Die Beauftragungsbeschlüsse können so gefasst werden, dass das jeweilig nächste Gremium beauftragt wird, Regelungen zu den Regelungsgegenständen [hier die Überschriften der einzelnen §§ einfügen] abzuschließen. Auf Arbeitgeberseite besteht das Problem formal auch, da hier auch jedes Konzernunternehmen verpflichtet werden muss, z.B. eine freiwillige E-Stelle zu akzeptieren.

Das Problem entfällt, wenn das vorliegende Muster auf nur ein Unternehmen oder gar nur einen Betrieb angepasst werden soll, dann sind die Regelungen in § 2 dem GBR, § 3 zuzuschreiben usw ...

**DOWNLOAD**

**Die abgebildete  
Rahmenkonzern-  
betriebsvereinbarung  
steht euch im Extranet  
zur Verfügung.**

# ANHANG

## Liste der Tarifverträge zur Weiterbildung und Qualifizierung:

- ▶ Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Kfz-Innungsbezirke Niedersachsen Mitte und Osnabrück
- ▶ Vereinbarung zu tariflichen Vollziehungsregelungen zwischen dem Fachverband Elektro- und Informationstechnik Hessen/Rheinland-Pfalz, Frankfurt am Main und der IG Metall Bezirksleitung Frankfurt am Main
- ▶ Tarifvertrag zur Qualifizierung zwischen dem Industrieverband Schmuck und Metallwaren Idar-Oberstein e.V. und der Metall für den Kreis Birkenfeld
- ▶ Tarifvertrag zur Förderung der Aus-, Fort-, und Weiterbildung der Beschäftigten der nordrheinischen Bekleidungsindustrie für den nordrheinischen Teil des Landes Nordrhein-Westfalen
- ▶ Tarifvertrag zur Förderung der Aus-, Fort-, und Weiterbildung der Beschäftigten Textil-, und Bekleidungsindustrie zwischen dem Gesamtverband der deutschen Textil und Modeindustrie e.V. für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, alte Bundesländer einschließlich West Berlin
- ▶ Tarifvertrag Bildung für die Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt,
- ▶ Tarifvertrag Bildung für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie im Bereich Osnabrück Emsland
- ▶ Tarifvertrag Bildung für die Beschäftigten der niedersächsischen Metallindustrie
- ▶ Tarifvertrag Bildung für die Beschäftigten der Metall und Elektro in Berlin und Brandenburg Tarifgebiet I und II,
- ▶ Tarifvertrag Bildung der Metall- und Elektroindustrie Thüringen
- ▶ Tarifvertrag Bildung Metallindustrie Sachsen für Betriebe der Metall- und Elektroindustrie, die Mitglied im VME sind
- ▶ Tarifvertrag Qualifizierung zwischen Nordmetall, Verband der Metall- und Elektroindustrie und der IG Metall, Bezirk Küste, Hamburg

- ▶ Tarifvertrag Bildung Metall- und Elektroindustrie Hessen
- ▶ Tarifvertrag zur Qualifizierung Metall- und Elektroindustrie Bayern
- ▶ Tarifvertrag zur Weiterbildung und Qualifizierung für gewerbliche, kaufmännische und technische Beschäftigte sowie Meister in den Betrieben des Modells- und Formenbaus
- ▶ Weiterbildungstarifvertrag zwischen dem Industrieverband technische Gebäudeausrüstung Mecklenburg-Vorpommern und der IG Metall Bezirksleitung Küste für das Land Mecklenburg-Vorpommern
- ▶ Tarifvertrag Zukunft in Bildung für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens Qualifizierungsregelung zwischen dem Industrieverband technische Gebäudeausrüstung und IG Metall Bezirk Baden-Württemberg
- ▶ Qualifizierungsregelung zwischen dem Fachverband Elektro-, und Informationstechnik Baden-Württemberg und der IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg

# IMPRESSUM

## **Herausgeber**

IG Metall Vorstand  
FB Betriebspolitik  
Wilhelm-Leuschner-Straße 79  
60329 Frankfurt

## **Redaktion**

Boris Karthaus  
(FB Betriebspolitik)

## **Gestaltung und Umsetzung**

PHENO Kommunikation  
Ohmstraße 8  
10179 Berlin

## **Fotografie**

Peter Lutz, Titel



**Kontakt**

IG Metall Vorstand

FB Betriebspolitik

Wilhelm-Leuschner-Straße 79

60329 Frankfurt

[info@igmetall.de](mailto:info@igmetall.de)

[www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)