

Inhaltsverzeichnis

Einführung	15
§ 1 Digitalisierung der Arbeitswelt	15
A. Gang der Untersuchung	18
B. Transformation der Arbeitswelt	19
I. Predictive Maintenance	20
II. Einführung von Homeoffice	21
III. Personalmanagement in der digitalen Arbeitswelt	22
IV. Programmierkenntnisse für Industriearbeiter	23
Teil 2: Individualarbeitsrechtlicher Anspruch auf Weiterbildung	24
§ 2 Anspruch des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit	
§ 1 Abs. 2 S. 3 KSchG	24
A. Bestehen eines Anspruchs im Zusammenhang mit	
§ 1 Abs. 2 S. 3 KSchG	24
I. Bisheriger Stand der Diskussion	25
II. Exkurs: Obliegenheiten und Rechtspflichten	27
III. § 1 Abs. 2 S. 3 KSchG als Rechtspflicht des Arbeitgebers	31
1. Wortlaut	31
a. Bezugnahme auf § 1 Abs. 2 S. 2 KSchG	31
aa. Interessenabwägung i.R.d.	
§ 1 Abs. 2 S. 2 KSchG	32
bb. Verweis in § 1 Abs. 2 S. 3 KSchG	34
cc. Konsequenzen für die Kategorisierung als	
Rechtspflicht	36
dd. Zwischenergebnis zu aa.	37
b. Zustimmungserfordernis des Arbeitnehmers	38
c. Ergebnis zu 1.	39
2. Systematik	39
3. Historie	41
4. Telos	42
IV. Ergebnis zu A	44
B. Ergebnis zu § 2	44

§ 3 Arbeitsvertraglicher Anspruch auf Weiterbildung	44
A. Herleitung des Anspruchs	45
I. Überblick anhand der Literatur und Rechtsprechung	45
II. Die Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers als Grundlage	50
III. Weiterbildungspflicht als Teil der Beschäftigungspflicht	53
1. Aussagen des Bundesarbeitsgerichts	54
2. Die Pflicht zur Qualifizierung	56
3. Ergebnis zu III.	59
IV. Anspruch auf Weiterbildung	60
V. Ergebnis zu A	60
B. Einordnung als Haupt- oder Nebenpflicht	60
I. Kategorisierung der Pflicht	60
II. Konsequenz für die Klagbarkeit	62
III. Ergebnis zu B	63
C. Inhalt und Grenzen des Anspruchs	63
I. Begriff der Weiterbildung	64
1. Eigenständiger Weiterbildungsbegriff	64
2. Rückgriff auf die Begriffe des BBiG oder KSchG	66
a. Rückgriff auf die Definitionen des KSchG	66
b. Rückgriff auf die Definition des BBiG	69
3. Ergebnis zu I.	71
II. Grenzen des Anspruchs	71
1. Vertragsgemäße Beschäftigung als Grenze	72
a. Wandel der Arbeitsaufgabe	72
b. Konsequenzen für die vertragsgemäße Beschäftigung	73
aa. Ermittlung der vertragsgemäßen Beschäftigung	73
bb. Schlussfolgerungen	75
2. Überwiegende Arbeitgeberinteressen als Grenze	76
3. Zumutbarkeit i.S.d. § 1 Abs. 2 S. 3 KSchG als Grenze	78
a. Übertragbarkeit des Kriteriums	78
b. Inhalt des Kriteriums	79
aa. Zumutbarkeit für den Arbeitgeber	79
(1.) Das Zumutbarkeitskriterium	79
(2.) Aspekte der Zumutbarkeit	81
(a.) Dauer der Betriebszugehörigkeit und Alter des Arbeitnehmers	81

(b.) Organisatorische Herausforderungen aufgrund der Maßnahme	83
(c.) Finanzielle Zumutbarkeit der Weiterbildung	84
(d.) Dauer der Qualifizierungsmaßnahme	86
(e.) Erfolgsaussichten der Qualifizierung	87
(f.) Sozialrechtliche Förderung der Weiterbildung	88
(g.) Quantitative Gewichtung	89
(3.) Exemplarische Anwendung	90
(a.) Predictive Maintenance	90
(b.) Personalmanagement	92
(c.) Home Office	93
(d.) Programmierkenntnisse für Industriearbeiter	93
(4.) Ergebnis zu aa.	94
bb. Zumutbarkeit für den Arbeitnehmer	95
cc. Ergebnis zu b.	96
c. Ergebnis zu 3.	96
4. Aufstiegsweiterbildung als problematischer Fall	96
a. Begriff der Aufstiegsweiterbildung	96
b. Aufstiegsweiterbildung als Inhalt der Qualifizierungspflicht	97
aa. Grundsatz der Weiterbeschäftigung auf gleicher Ebene	97
bb. Vertragsgemäße Beschäftigung	98
c. Ergebnis zu 4.	100
5. Ergebnis zu II.	100
III. Konkrete Anspruchsvoraussetzungen	100
IV. Umfasste Inhalte	101
V. Kosten der Maßnahme	102
1. Kosten der Qualifizierung i.e.S.	102
2. Entgeltfortzahlung während der Qualifizierung	104
a. Rechtsverhältnis der Qualifizierung	105
b. Konsequenzen für die Entgeltfortzahlung	106
aa. Weiterbildung im bestehenden Arbeitsverhältnis	106
bb. Qualifizierung aufgrund einer eigenständigen Vereinbarung	107
cc. Ergebnis zu b.	109

c. Qualifizierungschancengesetz und Arbeit-von-morgen-Gesetz	110
3. Ergebnis zu V.	110
V. Zusammenfassung zu C.	110
D. Fälligkeit	111
E. Auswahlproblematiken bei Schulungsmaßnahmen	112
I. Keine Weiterbildung für Arbeitnehmer über 50 Jahren	112
II. Weiterbildung nur für unbefristete Vollzeitbeschäftigte	116
1. Teilzeitbeschäftigter A	116
2. Befristet Beschäftigter B	119
3. Auswahl zwischen A und B	120
III. Vorgezogene Sozialauswahl als Kriterium	120
1. Soziale Auswahl gem. § 1 Abs. 3 KSchG als Maßstab	121
2. § 1 Abs. 3 KSchG als Auswahlmaßstab i.R.d. Weiterbildungsanspruchs	124
IV. Auswahlentscheidung durch Big Data Prognose	125
1. Entscheidungsrelevante Daten	125
2. Rechtskonforme Datenerhebung und -verarbeitung	126
a. Anwendbarkeit des § 26 BDSG	127
b. Verarbeitung bereits vorhandener Personaldaten	128
c. Erhebung und Verarbeitung weiterer Daten	130
3. Ergebnis zu III.	131
V. Ergebnis zu E.	131
F. Erstattungsanspruch des Arbeitgebers bei fehlgeschlagener Bildungsmaßnahme	131
I. Rückforderung aufgrund eigenständiger Klausel	132
II. Möglichkeit einer Rückforderung ohne entsprechende Klausel	136
III. Ergebnis zu F.	138
G. Verdrängung der Pflicht durch tarifliche Regelungen	138
I. Überblick über die Qualifizierungsregeln des TV Q	140
II. Bewertung im Hinblick auf die arbeitsvertragliche Pflicht	142
H. Ergebnis zu § 3	143
§ 4 Zusammenwirken der Weiterbildungspflicht mit der Obliegenheit des KSchG	144
A. Problematische Konstellation	144
B. Zusammenwirken der Institute	146
C. Ergebnis zu § 4	146

Teil 3: Kollektivrechtliche Weiterbildungsansprüche	148
§ 5 Anspruch nach Ausübung des Mitbestimmungsrechts gem. § 97 Abs. 2 BetrVG	148
A. Regelungsgehalt des § 97 Abs. 2 BetrVG	148
B. Möglichkeit eines individuellen Anspruchs des Arbeitnehmers	152
I. Anspruch aus einer Betriebsvereinbarung	154
II. Anspruch aus einer Regelungsabrede	155
III. Ergebnis zu B	157
C. Inhalt des Anspruchs	157
I. Weiterbildung i.S.d. § 97 Abs. 2 BetrVG	157
II. Zusammenhang mit § 98 BetrVG	158
1. Regelungsgehalt des § 98 BetrVG	159
2. Zusammenhang zwischen § 97 Abs. 2 BetrVG und § 98 BetrVG	160
III. Kollektiver Tatbestand als Voraussetzung der Mitbestimmung	162
IV. Erfordernis der Zumutbarkeit	164
1. Zumutbarkeitserfordernis für den Arbeitgeber	164
2. Kriterien der Zumutbarkeit	166
3. Zumutbarkeit für den Arbeitnehmer	168
V. Umfang der Weiterbildung	170
1. Grundsätzliches zum Umfang	170
2. Aufstiegsweiterbildung	171
3. Formale Aspekte	173
a. Regelungsbefugnis der Betriebsparteien i.R.d. § 97 Abs. 2 BetrVG	173
b. Gestaltungsmöglichkeiten der Betriebsparteien	174
VI. Ort der Weiterbildung	176
VII. Auswahl der Teilnehmer	177
1. Erfordernis einer Teilnehmersauswahl	177
2. Einschlägiger Mitbestimmungstatbestand	178
3. Kriterien der Teilnehmersauswahl	179
a. Auswahlkriterien i.R.d. § 97 Abs. 2 BetrVG	179
aa. Stand der Diskussion in der Literatur	179
bb. Auswahlmaßstab i.R.d. § 97 Abs. 2 BetrVG	180
cc. Berücksichtigung der Grundsätze des § 75 BetrVG	181
b. Auswahlkriterien i.R.d. § 98 Abs. 3 BetrVG	183

VIII. Kosten der Qualifizierung	184
1. Kosten der Qualifizierungsmaßnahme	184
2. Entgeltfortzahlung während der Qualifizierung	187
a. Rechtsverhältnis der Qualifizierung	188
b. Qualifizierungszeit während der Arbeit	189
IX. Zeitpunkt der Mitbestimmung	191
X. Ergebnis zu C.	192
D. Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers	193
E. Zusammenhang mit individuellen Qualifizierungsverpflichtungen	196
I. Zusammenhang mit der Obliegenheit des § 1 Abs. 2 S. 3 KSchG	196
II. Zusammenhang mit der arbeitsvertraglichen Qualifizierungspflicht	198
F. Annex: Tarifsperre und Tarifvorbehalt	198
I. Stand der Diskussion	199
II. Einordnung hinsichtlich § 97 Abs. 2 BetrVG	200
III. Subsumption unter die Voraussetzungen des § 77 Abs. 3 S. 1 BetrVG	204
1. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen	204
2. Tarifliche Regelung zur Qualifizierung	205
a. Tarifliche Qualifizierungsregelungen	206
aa. Dezierte Qualifizierungstarifverträge	207
bb. Rationalisierungsschutzabkommen	209
cc. Tarifsozialplan	211
b. Deckung der Regelungsgehalte	212
IV. Öffnungsklausel gem. § 77 Abs. 3 S. 2 BetrVG	213
G. Zusammenfassung zu § 5	215
§ 6 Weiterbildungsanspruch im Zusammenhang mit § 111 ff. BetrVG	216
A. Die Betriebsänderung i.S.d. § 111 BetrVG im digitalen Zeitalter	216
I. Predictive Maintenance als Betriebsänderung	217
1. § 111 S. 3 Nr. 5 BetrVG	218
2. § 111 S. 3 Nr. 4 BetrVG	220
3. Ergebnis zu I.	221
II. Einführung von Homeoffice als Betriebsänderung	222
1. § 111 S. 3 Nr. 4, Nr. 5 BetrVG	222
2. § 111 S. 3 Nr. 2 BetrVG	224
3. Ergebnis zu II.	226

III. Personalmanagement 4.0 als Betriebsänderung	226
IV. Programmierkenntnisse für Industriearbeiter als Betriebsänderung	229
V. Ergebnis zu A.	230
B. Weiterbildung anstelle einer Abfindung im Rahmen des Sozialplans	230
I. Qualifikationsdefizit als wirtschaftlicher Nachteil	231
II. Weiterbildung als Ausgleich oder Milderung des Qualifikationsdefizits	234
1. BAG Beschluss vom 17.09.1991	234
2. Bewertung und Schlussfolgerungen	235
3. Unternehmerische Freiheit als entgegenstehendes Argument	238
4. Ergebnis zu II.	241
C. Ausgestaltung des Anspruchs	242
I. Sozialplan auf freiwilliger Grundlage	242
1. Umfang der Weiterbildung	242
2. Ort der Weiterbildung	244
a. Qualifizierung im bestehenden Arbeitsverhältnis	245
b. Betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE)	245
c. Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (BQG)	247
d. Ergebnis zu 2.	248
3. Möglichkeit einer Kombination von Abfindung und Weiterbildung	248
4. Kosten der Qualifizierungsmaßnahme	249
a. Kosten der Maßnahme und Entgeltzahlung	249
b. Nicht ausreichendes Sozialplanvolumen	251
II. Erzwungener Sozialplan	252
1. Ermessensrichtlinien des § 112 Abs. 5 BetrVG	252
2. Konsequenzen für die Regelungsfragen	254
3. Erzwingbarkeit einer beE oder BQG	255
4. Ergebnis zu II.	258
III. Ergebnis zu C.	258
D. Zusammenfassung zu § 6	258
Teil 4: Ergebnisse der Arbeit	260
Literaturverzeichnis	265