

einrichtungen über Institutionenkarten, die von der Gematik ausgegeben werden, vorübergehend auf auswählte Dienste der TI zugreifen.

- Die Regelungen des Digitale-Versorgung-Gesetzes zu elektronischen Verordnungen in der häuslichen Krankenpflege zeigen Wirkung: durch die Öffnung des Rechtsrahmens etablieren sich mehr Unternehmen am Markt, die entsprechende Dienste anbieten. Verschiedene Krankenkassen haben bereits erste Erfahrungen mit elektronischen Verordnungen in der häuslichen Krankenpflege gesammelt.
- Mit Hilfe des Krankenhauszukunfts fonds und des Krankenhausstruktur fonds werden Investitionen in die digitale Infrastruktur von Krankenhäusern gefördert.

Im Jahr 2021 soll über den weiteren Fortschritt der Konzertierten Aktion Pflege berichtet werden.

(Quelle: BMAS)

Veranstaltungsbericht

Tagungsbericht zum 18. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht. Am 29.10.2020 fand das 18. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht statt, das vom Verein zur Förderung der Arbeitsrechtsvergleichung und des internationalen Arbeitsrechts e.V. ausgerichtet wurde. Geprägt von den Auswirkungen der Corona-Pandemie referierten namenhafte Vertreter aus Wissenschaft und Praxis zu dem Thema „Qualifizierung und Weiterbildung als Kernfrage in einer sich verändernden Arbeitswelt“ vor rund 70 Teilnehmern unter Einhaltung eines strengen Hygienekonzepts.

Die Begrüßung erfolgte durch Prof. Dr. em. Dr. Hansjörg Otto, Vorsitzender des Fördervereins, der zunächst den Sponsoren dankte und auf die besonderen Vorkehrungen im Rahmen der Organisation und Durchführung des Forums hinwies, die getroffen wurden, um die Sicherheit aller Teilnehmer gewährleisten zu können. Anschließend erörterte Otto die wichtigsten Leitfragen und übergab das Wort sodann an Prof. Dr. Olaf Deinert vom Institut für Arbeitsrecht der Universität Göttingen, der durch den ersten Teil der Veranstaltung führte. Es folgte Dr. Simon Janssen vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, der per Videokonferenz zugeschaltet mit seinem Vortrag „Qualifizierung und Weiterbildung – Wo stehen wir und was sind die anstehenden Herausforderungen“ einen interessanten Einstieg in die Thematik lieferte. Anhand empirischer Daten zeigte Janssen zunächst auf, dass einerseits zwar mehr Weiterbildung stattfindet, sich andererseits aber auch immer neue Herausforderungen, wie der digitale Wandel, die zunehmende Digitalisierung und die derzeitige Corona-Krise ergäben, welche in ihren Auswirkungen zu einer Ungleichheit der Weiterbildung und damit wiederum zu einer gesellschaftlichen Ungleichheit führen würden. Gleichzeitig vollziehe sich ein Wandel hinsichtlich der Tätigkeiten und ihrer Anforderungen, der vor allem darauf beruhe, dass der technologische Fortschritt zu einer stärkeren Spezialisierung führe und daneben komplementär zur Technologie ausgeführte Tätigkeiten immer mehr an Bedeutung gewännen, während Routinetätigkeiten zunehmend ersetzt würden. Daneben würden auch überfachliche Kompetenzen insbesondere Führungs- und Sozialkompetenzen immer wichtiger. Ein besonderer Problemschwerpunkt ergebe sich bei Berufen mit einem hohem Substituierbarkeitspotenzial. Obwohl in diesem Bereich Weiterbildungen oftmals essenziell wären, um die Arbeitskraft erhalten zu können, finde gerade in Berufen, die in Zukunft stark von der Digitalisierung betroffen sein könnten, systematisch weniger Weiterbildung statt, was die Gefahr einer zunehmenden Polarisierung berge. Zuletzt stelle sich noch die Frage, inwiefern sich die jüngsten Entwicklungen hinsichtlich der Corona-Pandemie auf die berufliche Weiterbildungsbeteiligung ausgewirkt hätten. Die diesbezüglich erhobenen Daten ließen einen

erheblichen Einbruch in der Weiterbildungsbeteiligung erkennen, obwohl viele Weiterbildungsangebote digital weitergeführt werden konnten. Auffällig seien dabei vor allem die geschlechtsspezifischen Unterschiede. So brächen Frauen ihre berufliche Weiterbildung deutlich häufiger ab als Männer, insbesondere in Familien mit zwei oder mehr Kindern, so dass die Corona-Pandemie nicht nur zu einer zunehmenden Polarisierung geführt, sondern auch die Bildung stereotyper Geschlechterrollen begünstigt und verstärkt habe. Die anschließende Diskussion befasste sich zum einen mit der Rolle von Transfergesellschaften im Rahmen der beruflichen Weiterbildung, zum anderen aber auch mit dem pädagogischen Konzept des „Lernen lernens“ als Grundvoraussetzung einer erfolgreichen Weiterbildung. Welchen Einfluss sozialrechtliche Regelungen auf die Thematik haben können, erläuterte Prof. Dr. em. Dr. Karl-Jürgen Bieback von der Universität Hamburg in seinem Vortrag „Das Sozialrecht als Flankierung für betriebliche Qualifizierung und Weiterbildung“. Einleitend wurde zunächst der Begriff der betrieblichen Qualifizierung und Weiterbildung näher umschrieben, wobei der Fokus auf dem betrieblichen Kontext liege und sowohl die Beschäftigten als auch der Betrieb gefördert werden sollen. Die ursprüngliche Förderung individueller Personen von Risikogruppen ist in den Jahren 2019 und 2020 auf alle Arbeitnehmer ausgedehnt worden und betrieblich bzw. kollektiv ausgerichtet. Ausnahmen von diesem Grundsatz, wie beispielsweise das Transferkurzarbeitergeld (§ 111 a SGB II) und die Weiterbildung (§ 111 SGB III) seien bislang eher zögerlich entwickelt worden. In einem nächsten Schritt widmete sich Bieback den Formen und Problemen der Förderung der Weiterbildung und stellte die Divergenzen der verschiedenen Leistungsfälle dar, die sich insbesondere dann ergäben, wenn Weiterbildung und Kurzarbeitergeld aufeinander treffen würden. Ein Problem liege vor allem darin, dass kein abgestimmtes System von Kurzarbeitergeld plus Weiterbildung existiere, sodass es sich für den Arbeitgeber schlichtweg nicht lohne, mit der Weiterbildung zu beginnen, wenn Kurzarbeit drohe. Im Rahmen des Leistungserbringungsrechts wurden die unterschiedlichen Anforderungen an die jeweiligen Bildungsmaßnahmen aufgezeigt und zudem etwaige Probleme des Zertifizierungsverfahrens angesprochen. Ein wesentlicher Problemschwerpunkt sei zudem die Tatsache, dass der Durchführung einer Weiterbildung komplizierte Beratungs-, Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse vorgeschaltet sind, deren Umsetzung der Praxis oft Schwierigkeiten bereite. Bieback zog sodann das Fazit, dass die Neuerungen aus den Jahren 2019 und 2020 die Förderung der betrieblichen Weiterbildung in Umfang, Höhe und Verfahren zwar erheblich gestärkt haben, aber dennoch zahlreiche Widersprüche bestehen bleiben würden. Insbesondere die Verbindung von Weiterbildung und Kurzarbeit sei misslungen und bedürfe insofern eines neuen Ansatzes. Ebenso sei das Standardverfahren der Leistungserbringung zu streng und zu kompliziert und müsse dringend flexibilisiert werden. In dem darauffolgenden Gedankenaustausch wurde vor allem noch einmal auf die Beratungspflicht der Bundesagentur für Arbeit eingegangen und die Frage diskutiert, inwieweit diese für die spätere Entscheidung bindend sei. Ein weiteres Thema war die sachgemäße Differenzierung iSv Art. 3 GG bei der verstärkten Förderung bestimmter Risikogruppen.

Nach der Mittagspause übernahm Prof. Dr. Rüdiger Krause vom Institut für Arbeitsrecht der Universität Göttingen die Moderation des zweiten Teils der Veranstaltung und übergab das Wort sogleich an Dr. Maren Rennpferdt, Richterin am BAG, die über den betriebsverfassungsrechtlichen Rahmen für Qualifizierung und Weiterbildung referierte. Ausgehend von der Prämisse, dass Qualifikation und Weiterbildung sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber von grundlegender Bedeutung seien, um den Erhalt der Arbeitskraft und der Wettbewerbsfähigkeit zu gewährleisten, wurde die gemeinsame Förderpflicht von Arbeitgeber und Betriebsrat nach § 96 I 1, II BetrVG hervorgehoben. Dieser Pflicht komme der Betriebsrat vor allem durch die Wahrnehmung seiner Beteiligungsrechte nach. Im Folgenden wurden daher die Betei-

gungsrechte der §§ 96 bis 98 BetrVG und ihr jeweiliger Regelungsgehalt genauer erörtert. § 96 BetrVG, der die Förderung der Berufsbildung regelt, gewährte in Abs. 1 S. 2 einen Anspruch des Betriebsrats auf Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs, der durch einen „Ist-Soll-Vergleich“ festzustellen sei. Darüber hinaus würden die § 96 I 2, III BetrVG ein Beratungs- und Vorschlagsrecht für alle Fragen der Berufsbildung enthalten, ohne dass hierfür eine vorherige Planung durch den Arbeitgeber erforderlich wäre. In § 97 I BetrVG sei ein weiteres Beratungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich der Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung sowie der Einführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen normiert. Zusätzlich bestehe nach § 97 II BetrVG ausnahmsweise ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, das sowohl das „Ob“ der Einführung von Maßnahmen zur betrieblichen Berufsbildung als auch ein Initiativrecht beinhalte. Davon abzugrenzen sei die Mitbestimmung bei der Durchführung von Maßnahmen („Wie“), welche sich nach § 98 BetrVG richte. Nebst dem stelle sich die Frage, welche Auswirkungen das Mitbestimmungsrecht nach § 97 II BetrVG auf die Kündigung von Arbeitsverhältnissen habe. *Rennpferdt* ging insofern davon aus, dass der Betriebsrat einen Widerspruch auch dann auf § 102 III Nr. 4 BetrVG stützen könne, wenn er von seinem Recht nach § 97 II BetrVG keinen Gebrauch mache. Ebenso sei § 97 II keine Kündigungssperre, sondern die Zulässigkeit einer Kündigung richte sich allein nach § 1 II KSchG. Sofern die Kündigung ausgesprochen wurde, bevor eine Einigung über betriebliche Maßnahmen erzielt worden sei, stehe dem Betriebsrat auch kein Anspruch auf Unterlassung der Kündigungen zu. Zuletzt widmete sich *Rennpferdt* den Mitbestimmungsrechten des § 98 BetrVG. § 98 I BetrVG behandle die Mitbestimmung bei der Ausgestaltung einer vom Arbeitnehmer geplanten Maßnahme der betrieblichen Berufsbildung („Wie“), während § 98 II, III BetrVG die Beteiligung bei der Auswahl der Ausbilder bzw. der Teilnehmer regeln würden. Komme es im Rahmen der Mitbestimmungsrechte aus § 98 I, III BetrVG zu Streitigkeiten, so entscheide die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle begründe sodann grundsätzlich einen Durchführungsanspruch des Betriebsrats, allerdings könne der Arbeitgeber auch dann noch beschließen, auf die Bildungsmaßnahme gänzlich zu verzichten, denn das „Ob“ der Maßnahme unterliege nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats. Bei der Durchsetzung des Mitbestimmungsrechts nach § 98 II BetrVG stehe dem Betriebsrat ein Antragsrecht nach § 98 V BetrVG zu. Ob auf der anderen Seite auch ein Antragsrecht des Arbeitgebers bezüglich der Feststellung, dass dem Betriebsrat kein Recht zum Widerspruch hinsichtlich eines bestimmten Ausbilders zustehe angenommen werden könne, ist hingegen umstritten. Thema in der darauffolgenden Diskussion war insbesondere die Beilegung von Streitigkeiten zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber im Bereich der Mitbestimmungsrechte, insbesondere sei auch hier der betriebsverfassungsrechtliche Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zu beachten. Allerdings wurde auch angemerkt, dass es sich hierbei wohl hauptsächlich um theoretische Problemfelder handele, da in der Realität Meinungsverschiedenheiten im Rahmen der Weiterbildung eher eine Ausnahme darstellen würden.

Der letzte Teil der Veranstaltung war eine Vortragsreihe zu dem Thema „Qualifizierung und Weiterbildung in der chemischen Industrie – tarifvertragliche Vorgaben und betriebliche Praxis“ in der drei Vertreter aus der Praxis Ausführungen zu der Situation in ihrem jeweiligen Tätigkeitsbereich machten. Den Anfang machte *Dr. Andreas Orgrinz* (BAVC), der unter dem Titel „Qualifizierungsoffensive Chemie“ zunächst die aktuellen Trends in der Weiterbildung aufzeigte und insofern hervorhob, dass das Hauptziel der Wirtschaft sei, die passenden Kompetenzen für Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit zu ermitteln und zu fördern. Insgesamt werde das Thema Weiterbildung immer wichtiger, was sich auch anhand der aktuellen politischen und gesellschaftlichen Entwicklungen zeige. Ein besonderes Augenmerk lag dabei auf der nationalen Weiterbildungsstrategie, an der sich auch die So-

zialpartner der Chemie mit sechs „Commitments“ beteiligt hätten. Unter dem Punkt „Tarifpolitisches Neuland“ präsentierte *Orgrinz* das Verhandlungsergebnis der Chemie-Tarifrunde 2019, aus der drei wesentliche Instrumente zur strategischen Personalplanung hervorgegangen seien: Der Future-Skills-Report-Chemie, das Qualifikationsanalyse-Tool sowie die Einrichtung einer Weiterbildungsberatung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Mit Hilfe dieser Tools solle das Zielbild der Chemie-Sozialpartner einer „Weiterbildung 4.0“ umgesetzt werden, im Rahmen derer zeitgemäße Aus- und Weiterbildung, ein digitales Mindset und die Weiterentwicklung von Berufsbildern eine entscheidende Rolle spielen würden. Es folgte *Andreas Henniger* (IG BCE), der die tariflichen Rahmenbedingungen der Weiterbildung in Theorie und Praxis genauer erörterte. Dabei nahm *Henniger* Bezug auf den Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ vom 16.4.2008 in der Fassung vom 17.5.2017, dessen Ziel die Gestaltung des demografischen Wandels und die Förderung einer nachhaltigen und vorausschauenden Personalpolitik war. Diese Zielsetzung sollte einerseits erreicht werden durch die Durchführung einer Demografieanalyse und andererseits durch Maßnahmen zur Qualifizierung und Weiterbildung während des gesamten Arbeitslebens. Da ein hohes Qualifikationsniveau sowohl im Interesse des Arbeitnehmers als auch des Arbeitgebers liege, bot der Tarifvertrag ein Angebot zur Qualifizierung, das von den Betriebsparteien durch freiwillige Betriebsvereinbarungen wahrgenommen und näher ausgestaltet werden sollte. Obwohl der Tarifvertrag damit bereits eine geeignete Grundlage darstellte, um dem steigenden Qualifizierungsbedarf Rechnung zu tragen, so hätten in der Praxis insgesamt noch zu wenig Unternehmen von den entsprechenden Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten Gebrauch gemacht. Ungeachtet dieser Tatsache werde aufgrund der zunehmenden Digitalisierung eine kontinuierliche Qualifizierung aber immer wichtiger. Daher trat am 22.11.2019 der Tarifvertrag „Moderne Arbeitswelt“ in Kraft, der weitere Regelungen bezüglich der Qualifizierung und der Zusammenarbeit der Betriebsparteien enthalte und damit nach *Henniger* als erneuter Weckruf fungiere, das Thema Weiterbildung nicht zu vernachlässigen. Zum Abschluss folgte noch ein Vortrag von *Dr. Thomas Koppe* (Merck KGaA), der die Notwendigkeit einer Kompetenzanpassung betonte und die vier Elemente, die zu einer nachhaltigen Qualifizierung erforderlich sind, namentlich Information, Analyse, Qualifizierung und Development Toolbox genauer erläuterte.

In seinem Schlusswort dankte *Dr. Klaus-Peter Stiller*, Hauptgeschäftsführer des BAVC, allen Referenten und Teilnehmern und fasste die wichtigsten Erkenntnisse noch einmal zusammen, wobei insbesondere die steigende Relevanz von Qualifizierung und Weiterbildung im digitalen Zeitalter betonte, die als gemeinsame Aufgabe von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu betrachten sei. Zum Abschluss der Veranstaltung sprach *Otto* noch eine Einladung für das *Neunzehnte Forum zum Arbeitsrecht* aus, das am 21.10.2021 stattfinden und sich mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Arbeitsrecht befassen wird.

Wiss. Mitarbeiterin *Kristin Monsen*,
Georg-August-Universität Göttingen

Redaktionelle Mitteilungen

Vorschau. Eine Auswahl aus den Beiträgen der nächsten Hefte der NZA finden Sie hier: *Tödtmann/Erdmann*, Keine Pflicht zur Selbstbelastung für den Arbeitnehmer? *Franzen*, Das Verhältnis des Auskunftsanspruchs nach DS-GVO zu personalaktenrechtlichen Einsichtsrechten nach dem BetrVG; *Weichert*, Datenschutz-Grundverordnung – Arbeitsrechtlich spezifiziert; *Fuhrott/Oltmanns*, Kostenerstattung von Anwaltskosten für interne Ermittlungen; *Naber/Schulte*, Keine Zustimmungsquoren in Betriebsvereinbarungen.