

# Prävention durch Weiterbildung – arbeits- und sozialrechtliche Anreize, de lege lata und de lege ferenda

## **TErrA – Fachtagung**

Dortmund, 26. September 2017

Prof. Dr. Katja Nebe

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Einstieg ins Thema:

Lernen ist wie Rudern gegen den  
Strom.

Sobald man aufhört, treibt man  
zurück.

*(Xúnzǐ oder Benjamin Britten?)*

# Einleitung

- > Weiterbildung kontinuierlich im Erwerbsverlauf
- technologischer Fortschritt – stetig steigende Arbeitsanforderungen
- Demografische Veränderungen, d.h. steigende Anpassungsbedarfe
  - längere Lebensarbeitszeiten
  - ältere Beschäftigte
- > Weiterbildungsinhalte
  - Erhaltungs- und Anpassungsqualifizierung
  - Aufstiegsqualifizierung
  - Umschulung in andere Bereiche (z.B. nach körperlich schwerer Arbeit)
  - soft skills und Grundkompetenzen (lebenslanges Lernen)
  - persönliche Weiterbildung

# Gliederung

## 1. Arbeitsrecht

1. Einstieg: BEM – als Anschauungsbeispiel
2. Vergleichbares im Individualarbeitsrecht
3. Vergleichbares im kollektiven Arbeitsrecht

## 2. Sozialrecht

1. Arbeitsförderungsrecht
2. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

## 3. Komplementarität von Arbeits- und Sozialrecht

## 4. De lege ferenda: aktuelle Diskussionen

# Gliederung

## 1. Arbeitsrecht

1. Einstieg: BEM – als Anschauungsbeispiel
2. Vergleichbares im Individualarbeitsrecht
3. Vergleichbares im kollektiven Arbeitsrecht

## 2. Sozialrecht

1. Arbeitsförderungsrecht
2. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

## 3. Komplementarität von Arbeits- und Sozialrecht

## 4. De lege ferenda: aktuelle Diskussionen

## 1.1 Einstieg: BEM als Anschauungsbeispiel

-> seit 2004: § 84 Abs. 2 SGB IX

-> **Verfahren** zur mehrfachen Prävention

- Gesundheitsprävention (AU überwinden und neuer AU vorbeugen)

- Arbeitsfähigkeit und damit Arbeitsplatz langfristig erhalten

-> **niedrigschwelliger Zugang** durch einfache Voraussetzungen

- ab dem 43. Tag Arbeitsunfähigkeit (**klarer Zeitpunkt**)

- Zustimmung der/des Beschäftigten

-> **kollektive Beteiligung** und Durchsetzungsmöglichkeiten

## 1.1 Einstieg: BEM als Anschauungsbeispiel

- > „steile Karriere“ durch rasche und **effektive Rezeption** in der Rechtsprechung
  - erste höchstrichterliche Entscheidung schon 2007 (BAG)
  - Änderung der kündigungsrechtlichen Rechtsprechung durch Neuverteilung der Beweislast bei krankheitsbedingter Kündigung: ohne BEM-Verfahren obliegt es ArbG, Kündigung als ultima ratio bzw. Unmöglichkeit einer (anderweitigen) Vertragsdurchsetzung darzulegen und zu beweisen
- > indirekte Sanktion effektiviert innerbetriebliche Suchprozesse und wirkt damit präventiv

## 1.1 Einstieg: BEM als Anschauungsbeispiel

-> zusätzliche positive Effekte

- aktive Einbindung zahlreicher Akteure (einschließlich Sozialleistungsträger)
- Effektivierung von Vertragsanpassungsrechten (angemessene Vorkehrungen/materielle Schutzpflichten durch Verfahren)
- höhere Sensibilität für allgemeine Gesundheitsprävention (Rückwirkungen auf Arbeitsschutz – Items für Gesundheitsrisiken und Aktualisierung laufender Präventionsmaßnahmen)
- kultureller Wandel im Betrieb durch Verfahren – Personal- und Gesundheitsmanagement



## 1.1 Einstieg: BEM als Anschauungsbeispiel

-> teilweise bis heute defizitäre Wirkung des § 84 Abs. 2 SGB IX  
(ab 1.1.2018: § 167 SGB IX n.F.)

- zu wenig Akzeptanz mangels Abkehr von alten Ritualen  
(z.B. Krankenrückkehrgespräche, Aussteuerung)
- unzureichende Unterstützung durch externe Verantwortliche
- unzureichende BEM-Qualität
- insbesondere in KMU:
  - zu wenig Know-How
  - weniger betriebliche Beschäftigungs-Alternativen
  - weniger Ressourcen für BEM

## 1.1 Einstieg: BEM als Anschauungsbeispiel

-> aktuelle gesetzliche Nachbesserung im Zuge des Bundesteilhabegesetzes

- klarer formulierte Verantwortung der Sozialleistungsträger für BEM

- klarer formulierte Hinwirkung auf Hilfen zur Überwindung von AU (Antragstellung beim Sozialleistungsträger)

-> Entschließungsantrag, Bundestag (BT-Drs. 18/10528, S. 4, dort unter Nr. 5): Entwicklung untergesetzliches Regelwerk für BEM (Gemeinsame Empfehlung der BAR)

# Gliederung

## 1. Arbeitsrecht

1. Einstieg: BEM – als Anschauungsbeispiel
2. Vergleichbares im Individualarbeitsrecht
3. Vergleichbares im kollektiven Arbeitsrecht

## 2. Sozialrecht

1. Arbeitsförderungsrecht
2. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

## 3. Komplementarität von Arbeits- und Sozialrecht

## 4. De lege ferenda: aktuelle Diskussionen

## 1.2 Vergleichbares im Individualarbeitsrecht

- > BEM (§ 84 Abs. 2 SGB IX) greift allein bei Arbeitsunfähigkeit (krankheitsbedingt)
- > **kein bundesweiter klarer Anspruch** der Arbeitnehmer auf Weiterbildung
- > bundeseinheitlicher Regulierungsbedarf längst anerkannt (vgl. Krause, Gutachten zum 71. DJT)

### Statt dessen:

- Komplexe Rechtsprechung zu den üblichen AGBs über Rückzahlung von Ausbildungs- und Fortbildungskosten (Angemessenheitskontrolle hinsichtlich der Bindungsdauer, in Abhängigkeit vom Ziel – personalpolitisch oder individuelle Arbeitsmarktchancen)

## 1.2 Vergleichbares im Individualarbeitsrecht

- > „hilfsweise“/indirekte Ansprüche, **allgemein**
- permanent: Gesundheitsschutz (§§ 3-5 **ArbSchG**), d.h. Belastungs-Beanspruchungsmodell -> Vermeidung von Überforderung durch Wissens- und Fertigkeitsvermittlung -> Weiterbildung/Qualifizierung zur Anpassung an die Arbeitsbedingungen als Maßnahme des **betrieblichen Gesundheitsschutzes**
- Weiterbildung zur Ermöglichung von Weiterbeschäftigung vor Kündigung als letztes Mittel, vgl. § 1 Abs. 2 S. 3 **KSchG** (umfassende Interessenabwägung)
- Weiterbildung vor allem als **Nebenpflicht** gem. § 241 Abs. 2 BGB (grundlegend: Käufer, Diss. 2002; dazu BAG, 8 AZR 689/94), dafür spricht: Beschäftigungspflicht des ArbG, Organisationsverantwortung des ArbG, Mitverantwortung des ArbG (vgl. § 2 SGB III), ArbG als Profiteur von techn. Fortschritt, dann auch Bewältigung desselben

## 1.2 Vergleichbares im Individualarbeitsrecht

- > „hilfsweise“/indirekte Ansprüche, **gesundheitsbezogen**
- im Rahmen von BEM bereits Diskussionen über zu gewährende Auszeit zur Weiterbildung im Rahmen von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben -> BEM nur Suchprozess, keine unmittelbare Anspruchsgrundlage für die „gefundene“ Hilfe
- Insoweit: privatvertragliche Ansprüche erforderlich: z.B. § 81 Abs. 4 SGB IX bei schwerbehinderten Menschen in unionsrechtskonformer Auslegung auch bei einfach behinderten Menschen (vgl. Art. 5 RL 2000/78/EG) oder § 241 Abs. 2 BGB (vgl. BAG, 6 AZR 190/12)
- Problem: soweit altersbedingte Erwerbsrisiken, aber nicht gesundheitsbedingt, dann keine Behinderung, also keine angemessene Vorkehrungen iSd. Art. 5 RL 2000/78/EG

## 1.2 Vergleichbares im Individualarbeitsrecht

- > „hilfsweise“/indirekte Ansprüche, **Altersdiskriminierung**
- Gleichwohl auch Gestaltungspflichten zur Vermeidung altersbedingter Diskriminierungen? -> Diskriminierungsverbot gem. §§ 1, 7 AGG (+)
- Hieraus erwachsende **Handlungspflichten?** -> gem. §§ 12 AGG, § 241 Abs. 2 BGB (+), vgl. Kocher/Wenckebach SR 2013, 17 ff.
- > § 12 Abs. 1 AGG: präventive Handlungspflicht unabhängig von betrieblicher Veranlassung; Grenze der Pflicht: rechtliche oder tatsächliche Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für die zu ergreifende Schutzmaßnahme (Schlachter/ErfK, § 12 AGG, Rn. 1)
- > wo liegt Verantwortlichkeit des ArbG für Weiterbildung?

## 1.2 Vergleichbares im Individualarbeitsrecht

-> ansonsten:

- **Bildungsurlaubsgesetze** der Länder (außer Bayern und Sachsen; in manchen Ländern erst ab best. Betriebsgröße)

-> Anspruch auf bezahlte Freistellung



## 1.2 Vergleichbares im Individualarbeitsrecht

### -> **Bedarfsermittlung und Realisierung:**

- Gespräch zur Bedarfsermittlung -> jedenfalls bei Veränderung der Qualifikationsanforderungen infolge von Umstrukturierungen, § 81 Abs. 4 S. 2 BetrVG; ansonsten nur allg.: § 82 Abs. 2 S. 1 a.E. BetrVG
- Realisierung der Weiterbildung:
  - Bei betrieblich notwendiger Weiterbildung durch Freistellung während der Arbeitszeit (Nebenpflicht und Weisungsrecht)
  - ansonsten, wenn kein Bezug zum Vertragszweck, z.B. durch blockweise Teilzeit auf „0 Stunden“ gem. § 8 Abs. 4 TzBfG (vgl. LAG Düsseldorf, 12 Sa 175/06)
  - bei bevorstehendem Vertragsende und notwendigem Übergang: Freistellung als Nebenpflicht, § 241 Abs. 2 BGB

# Gliederung

## 1. Arbeitsrecht

1. Einstieg: BEM – als Anschauungsbeispiel
2. Vergleichbares im Individualarbeitsrecht
3. Vergleichbares im kollektiven Arbeitsrecht

## 2. Sozialrecht

1. Arbeitsförderungsrecht
2. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

## 3. Komplementarität von Arbeits- und Sozialrecht

## 4. De lege ferenda: aktuelle Diskussionen

## 1.3 Vergleichbares im kollektiven Arbeitsrecht

-> **Qualifizierungstarifverträge** (z.B. Arbeiterwohlfahrt NRW oder IGM)

- betrieblich notwendige Erhaltungs- oder Anpassungs-qualifizierung (voll auf ArbG-Kosten) oder betrieblich nützliche/zweckmäßige Entwicklungsqualifizierung (häufig auf ArbG-Kosten)
- Anspruch auf Freistellung auch bei persönlicher Weiterbildung (aber komplett auf ArbN-Kosten)
- Qualifizierungsberatungsgespräch
- Einrichtung eines Bildungskontos und Ansparen

[http://www.regiestelle-weiterbildung.de/vereinbarungenzurweiterbildung.html?&tx\\_diwvertraege\\_pi1\[pointer\]=1&tx\\_diwvertraege\\_pi1\[mode\]=1&cHash=f4ab19d470](http://www.regiestelle-weiterbildung.de/vereinbarungenzurweiterbildung.html?&tx_diwvertraege_pi1[pointer]=1&tx_diwvertraege_pi1[mode]=1&cHash=f4ab19d470)

## 1.3 Vergleichbares im kollektiven Arbeitsrecht

- > Regelungen in Tarifverträgen zu **Gemeinsamen Einrichtungen**
- z.B. Gerüstbauerhandwerk, TV Berufsbildung: Verpflichtung der GE zur Nachholung der Berufsausbildung von Beschäftigten und korrespondierend Leistungsanspruch sowie anteilige Finanzierung der Arbeitgeberaufwendungen über Umlageverfahren
- z.B. Textil- und Bekleidungsindustrie: ArbG zahlt in Weiterbildungsfonds, aus diesem werden Maßnahmen finanziert

## 1.3 Vergleichbares im kollektiven Arbeitsrecht

-> Berufsbildungs- und Personalplanung

- § 96 Abs. 1 S. 2 BetrVG: Betriebsrat kann vom ArbG die Erstellung einer Berufsbildungsbedarfsanalyse verlangen

- § 92a BetrVG – Personalplanung

-> gerade auch zur Beschäftigungssicherung älterer Arbeitnehmer

## 1.3 Vergleichbares im kollektiven Arbeitsrecht

-> Weiterbildung von hoher Relevanz für Betriebsräte; häufig Gegenstand von **Betriebsvereinbarungen** (Inhalt: Beteiligungsrechte BR, Freizeitausgleich, Kostenübernahme, Inhalt und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen, Weiterbildungsplanung)

### - MB-Recht durch BetrVG

- § 98 BetrVG, MB bzgl. Inhalte und Teilnehmerkreis; hingegen bzgl. „Ob“ der Weiterbildung kein MR-Recht
- kein MB-Recht über „Ob“ der Finanzierung, aber über „Wie“
- weites MB-Recht gem. § 97 BetrVG: **bei geänderten Arbeitstätigkeiten** und infolge dessen nicht mehr ausreichenden Kenntnissen und Fähigkeiten des/der Beschäftigten: volles MB-Recht, d.h. initiativ für Freistellung und durchsetzbar im Wege der Einigungsstelle

# Gliederung

## 1. Arbeitsrecht

1. Einstieg: BEM – als Anschauungsbeispiel
2. Vergleichbares im Individualarbeitsrecht
3. Vergleichbares im kollektiven Arbeitsrecht

## 2. Sozialrecht

1. Arbeitsförderungsrecht
2. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

## 3. Komplementarität von Arbeits- und Sozialrecht

## 4. De lege ferenda: aktuelle Diskussionen

## 2.1 Arbeitsförderungsrecht

- > Weiterbildung gem. § 81 SGB III (Maßnahmekosten und Alg)
- bei Arbeitslosigkeit
- im bestehenden Beschäftigungsverhältnis
  - zur Abwendung drohender Arbeitslosigkeit (alsbald mit Ende des Arbeitsverhältnisses und anschließend mit Arbeitslosigkeit zu rechnen) oder
  - bei fehlendem Berufsabschluss (oder längerfristiger ungelernter Beschäftigung, sogenannte „Berufsentfremdung“) und notwendiger Qualifizierung -> Privilegierung von Geringqualifizierten
- Förderung im Rahmen einer zugelassenen Maßnahme eines zugelassenen Trägers
- Zuschüsse zum Arbeitsentgelt an ArbG
- Bei Arbeitslosigkeit: Anspruch auf Alg



## 2.1 Arbeitsförderungsrecht

-> Weiterbildung gem. **§ 82 SGB III**

- Weiterbildung besonderer ArbeitnehmerInnen

(Programm **WeGeBaU** - Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen)

- Weiterbildung **älterer ArbN**

- Weiterbildung im laufenden Arbeitsverhältnis

- mind. 45 Jahre alt

- Vorübergehend: auch U45-Jährige, nur wenn ArbG 50% der Weiterbildungskosten trägt (AWStG)

- für Beschäftigte in Betrieben mit weniger als 250 ArbN

- Weitere Vor.: bestehendes ArbVh., Bezug von Arbeitsentgelt während der Maßnahme

## 2.1 Arbeitsförderungsrecht

-> SGB III

- Beratungspflichten der BA, §§ 29-34 SGB III
  - Sowohl zugunsten der ArbN als auch der ArbG

## 2.1 Arbeitsförderungsrecht

-> SGB III – Änderungen im Zuge des 9. SGB-II-ÄndG durch das **AWStG** (Arbeitslosenversicherungsschutz- und WeiterbildungsstärkungsG), in Kraft seit 1.8.2016

- Neu § 45 Abs. 8 SGB III: Aktivierung und berufliche Eingliederung bei Langzeitarbeitslosen und Schwervermittelbaren statt max. 6 nun bis zu 12 Wochen
  - Neu § 81 Abs. 3a SGB III: **Erwerb von Grundkompetenzen**
  - Neu § 180 II SGB III: Grundqualifizierungsangebote und umschulungsbegleitende Hilfen im Betrieb zur Flankierung
- > höhere Sensibilität für die berufliche und arbeitsmarktliche Bedeutung von Grundkompetenzen (BT-Drs. 18/8042, S. 29)

# Gliederung

## 1. Arbeitsrecht

1. Einstieg: BEM – als Anschauungsbeispiel
2. Vergleichbares im Individualarbeitsrecht
3. Vergleichbares im kollektiven Arbeitsrecht

## 2. Sozialrecht

1. Arbeitsförderungsrecht
2. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

## 3. Komplementarität von Arbeits- und Sozialrecht

## 4. De lege ferenda: aktuelle Diskussionen

## 2.2 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

-> SGB IX –Teilhabeleistungen in Verbindung mit den verschiedenen Leistungsgesetzen, d.h.

- SGB VI, typischerweise für ältere behinderte Menschen wegen Erfüllung der Wartezeit

- SGB VII, nur für behinderte Menschen nach Arbeitsunfall oder Berufskrankheit

- SGB III, gegenüber anderen Reha-Trägern subsidiär, daher meist nur für Personen ohne Wartezeit

-> Leistungsumfang: §§ 33, 34 ff. SGB IX und Leistungsgesetze

- auch Leistungen zur beruflichen Anpassung und Weiterbildung mit dem Ziel: Erhaltung, Verbesserung oder (Wieder)Herstellung der Erwerbsfähigkeit

## 2.2 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Vorbild des SGB IX für Weiterbildung

-> SGB IX, hoher Stellenwert von Verfahrensregeln

- Bedarfsfeststellung
- Wunsch- und Wahlrecht
- Verbindliche und abgestimmte Teilhabeplanung
- Individuelles Fallmanagement
- Lotsen und Beratung für Arbeitgeber

-> vgl. schon bisher §§ 1 ff. SGB IX, Stärkung durch BTHG (BT-Drs. 18/9522)

# Gliederung

## 1. Arbeitsrecht

1. Einstieg: BEM – als Anschauungsbeispiel
2. Vergleichbares im Individualarbeitsrecht
3. Vergleichbares im kollektiven Arbeitsrecht

## 2. Sozialrecht

1. Arbeitsförderungsrecht
2. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

## 3. Komplementarität von Arbeits- und Sozialrecht

## 4. De lege ferenda: aktuelle Diskussionen

### 3. Komplementarität von Arbeits- und Sozialrecht

-> Sozialrecht sichert sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Arbeitsrecht fördert Sozialversicherung

-> Übertragung auf Weiterbildung: Risiken in der Sozialversicherung wegen Weiterbildung und Risiken im Erwerbsverlauf durch Sozialrecht vermeiden

Beispiele:

-> Sozialversicherungstatbestand „Weiterbildung“ fehlte; keine SozVersBeiträge, wenn kein Arbeitsentgelt gezahlt wird und auch keine Arbeitslosigkeit; jetzt seit 1.8.2016: § 28a Abs. 1 S. 1 Nr. 5 SGB III (Vers.pflicht auf Antrag, aber nicht für alle, kritisch Winkler, info also 2017, 52)

-> keine Verhinderung angemessener Weiterbildung durch restriktive Haltungen im Rahmen des Sperrzeitenrechts (wichtiger Grund bei Arbeitsaufgabe wegen beruflicher Weiterbildung)



# Gliederung

## 1. Arbeitsrecht

1. Einstieg: BEM – als Anschauungsbeispiel
2. Vergleichbares im Individualarbeitsrecht
3. Vergleichbares im kollektiven Arbeitsrecht

## 2. Sozialrecht

1. Arbeitsförderungsrecht
2. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

## 3. Komplementarität von Arbeits- und Sozialrecht

## 4. De lege ferenda: aktuelle Diskussionen

## 4. De lege ferenda: aktuelle Diskussionen

- > Zwecke von Weiterbildung
  - Anpassungsqualifizierung
  - Grundkenntnisse für Ermöglichung von beruflicher Qualifizierung
  - berufliche Höherqualifizierung
  - berufliche Neuqualifizierung
- > Barrieren für Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten meist
  - Kosten, Zeit und Nutzen
  - ältere ArbN deutlich seltener in Weiterbildung
- > Initiativen, wer und wann?
- > Wie?
- > Vorschläge im Weißbuch Arbeiten 4.0 (Arbeitsversicherung statt Arbeitslosenversicherung)

## 4. De lege ferenda: aktuelle Diskussionen

**BDA-Positionspapier** „Betriebliche Weiterbildung – Kernaufgabe von Betrieben und Beschäftigten“, vom 20.6.2017

-> Forderung: für Beschäftigte in Arbeit: arbeitsplatznahe Weiterbildung statt Qualifizierung durch BA

-> auch zugunsten Personen mit erhöhtem Erwerbssteilhaberisiko  
BA eher Berater, Vermittler und Lotse, nicht aber eigenständige Qualifizierung

-> präventive Förderung z.B. durch Eingliederungszuschüsse

Vergleichbar: Forderung nach **Personenzentrierung** im Teilhaberecht (siehe BTHG-Prozess)

-> keine alleinige Fokussierung der SGB-III-Leistungen auf externe Maßnahmen, sondern stärker „Training on the job“

-> flankiert durch Sozialleistungen, z.B. Beratung, Coaching, Eingliederungszuschüsse, soziale Absicherung

## 4. De lege ferenda: aktuelle Diskussionen

- > Individualanspruch auf notwendige Erhaltungs- und Anpassungsweiterbildung zwar grundsätzlich anerkannt, aber gesetzlich kodifizieren, vgl. bar § 618 BGB (dazu Kocher et al, S. 259)
- > **Rechtzeitigkeit** ist wesentliches Gütemerkmal für Effektivität des Anspruchs
- > Ermittlung des individuell rechtzeitigen Bedarfs: Beurteilungsinstrument (z.B. schon im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung, § 5 ArbSchG); ansonsten § 81 BetrVG oder § 241 II BGB
- > vergleichbar der Umkehr der Darlegungs- und Beweislast bei fehlendem BEM verfahren, wenn kein „WEM“ (Weiterbildungsmanagement)
- > stärkere Förderung sonstiger Weiterbildung, z.B. Erhaltung von Grundbildungsfähigkeiten, Ermöglichung von Weiterqualifizierung bzw. Umqualifizierung
- > Gewährleisten, dass individuelle Anpassung an Arbeitsplatz lebenslang möglich bleibt (Lernfähigkeit)

## 4. De lege ferenda: aktuelle Diskussionen

### Anreize/Fehlanreize

- Erfolgsprämie bei langfristiger Weiterbildung, jetzt gem. § 131 a Abs. 3 SGB III n.F. (Problem: späte Wirkung, erst nach Ende)
  - Vorschlag: Kompensation erhöhter Kosten, z.B. durch Zahlung eines erhöhten Arbeitslosengeldes (Q-Alg), dazu DGB, Arbeitsmarkt aktuell, Nr. 2, 2017
  - Förderung von Weiterbildung statt rascher Vermittlung auf niedrig qualifizierte Weiterbeschäftigung (Nachhaltigkeit)
- > Vorschläge: Facharbeitskreis Nachqualifizierung in der bag arbeit: Bündel verschiedener Maßnahmen (dazu Steinmeyer info also 2017, 10)
- > sonstige Kritik: Vernachlässigung von SGB-II-LeistungsbezieherInnen (DGB, a.a.O.)

# Modelle/Leistungen/Verfahren/Instrumente

-> Bausteine eines **Gesamtkonzeptes**

<b>Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)</b>		
<p><b>Arbeitsschutz</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- staatlich (ArbSchG, Verordnungen usw.)</li><li>- autonom (UVV)</li></ul> <p>Arbeitsschutzmanagementsysteme (AMS), Organisationspflichten gem. § 3 Abs. 2 ArbSchG</p>	<p><b>Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)</b></p> <p>§ 20b SGB V</p> <p><b>Prävention/Rehabilitation/Nachsorge</b></p> <p>SGB IX, SGB VI u.a.</p>	<p><b>Integratives Personalmanagement (Human Resource Management)</b></p> <p>-&gt; §§ 92, 92a BetrVG</p> <p>-&gt; einschließlich BEM und <b>Qualifizierungsmanagement</b></p>

## Quellen

Käufer, Weiterbildung im Arbeitsverhältnis, Diss. 2002

Kocher, u.a., Das Recht auf eine selbstbestimmte  
Erwerbsbiografie, 2013

Kurt RdA 2017, 230

Rasner/Zimmer, Berufliche Weiterbildung im Erwerbsleben,  
2012

Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, 2004

Schweiger, Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe wegen beruflicher  
Weiterbildung NZS 2016, 213

Steinmeyer, Änderungen im Recht der beruflichen Weiterbildung  
nachAWStG, info also 2017, 10

Winkler, Brot und Steine, info also 2017, 51

Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!