



Praxisrelevante Änderungen im Sozialrecht: Kommt die Bildungs(teil)zeit?

Das Ministerium für Arbeit und Soziales hat einen Referentenentwurf für ein Gesetz vorgelegt, das neben diversen Änderungen des Sozialrechts u. a. eine vom Staat geförderte Bildungszeit bzw. Bildungsteilzeit vorsieht. Auch für die Praxis haben die geplanten Änderungen durchaus Bedeutung. Ein Überblick.



RA Dr. Benedikt Groh

ist Senior Associate bei Taylor Wessing in München.



RA Florian Schulte

ist Senior Associate bei Taylor Wessing in Hamburg.

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hat jüngst bekräftigt, ein Gesetz auf den Weg bringen zu wollen, das u.a. eine bezahlte Bildungszeit während der Berufslaufbahn nach österreichischem Vorbild ermöglichen solle. Der entsprechende Referentenentwurf aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit dem Titel: „Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit“ liegt bereits vor. Anlass für die geplanten Änderungen im Bereich der Weiterbildungsförderung ist die Bestrebung, den Arbeitsmarkt und die deutsche Wirtschaft für die Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft (vor allem Klimawandel und Digitalisierung) zu wappnen. Hierzu soll das Sozialrecht an diversen Stellen überarbeitet werden. Nachfolgend soll ein kurzer Überblick über die für die Praxis relevanten geplanten Änderungen vermittelt werden.

Bildungszeit und Bildungsteilzeit

Die für die Praxis sicherlich wichtigste und zugleich auch interessanteste (geplante) Neuerung ist die Einführung einer staatlich geförderten Bildungszeit, die auch neben der beruflichen Teilzeittätigkeit wahrgenommen werden kann. Hiermit sollen insbesondere solche Beschäftigten, denen der Arbeitgeber kein passendes innerbetriebliches Weiterbildungsangebot macht, dabei unterstützt werden, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu nutzen.

Geplante Änderungen

Der Referentenentwurf sieht vor, dass Arbeitnehmer Anspruch auf sog. Bildungsgeld haben, wenn (u.a.)

- seit mindestens sechs Monaten ein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis besteht;
- mit dem Arbeitgeber eine vollständige (Bildungszeit) oder teilweise Freistellung (Bildungsteilzeit) zur Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung **einvernehmlich vereinbart** wurde;
- die Bildungsmaßnahme bestimmten gesetzlich definierten Anforderungen entspricht.



Bei der Bildungsteilzeit gilt, dass die vereinbarte Freistellung von der Arbeit mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte der zuvor geltenden Arbeitszeit umfassen muss. Dabei dürfen jedoch 15 Arbeitsstunden pro Woche nicht unterschritten werden. Je nach zuvor geltender Arbeitszeit kann diese Mindestschwelle, kombiniert mit der Anforderung, eine Freistellung über mindestens ein Viertel der zuvor geltenden Arbeitszeit zu vereinbaren, bei Teilzeitkräften durchaus zum Problem werden.

Im Hinblick auf die Maßnahme, für deren Teilnahme eine Freistellung vereinbart wird, sieht das Gesetz vor, dass sie geeignet sein muss, Arbeitnehmer bei dem Ausbau oder dem Erwerb von Kompetenzen zu unterstützen, um sich beruflich weiterzuentwickeln. Davon sei insbesondere auszugehen, wenn

- die individuelle Beschäftigungsfähigkeit durch den Erhalt und Ausbau von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten gefördert, an die technische Entwicklung angepasst oder ein beruflicher Aufstieg ermöglicht wird,
- ein beruflicher, allgemeinbildender oder akademischer Abschluss vermittelt wird oder
- sie zu einer anderen mindestens gleichwertigen beruflichen Tätigkeit befähigt.

Ferner muss die Weiterbildungsmaßnahme einen hinreichenden Arbeitsmarktbezug haben. Gefördert werden soll gerade nicht jedwede Form der Weiterbildung, sondern nur solche, die dem von dem geplanten Gesetz verfolgten Zweck – den Arbeitsmarkt bei der Transformation zu unterstützen – dient. Eine Bevorzugung von Präsenz- gegenüber Digitalformaten ist dem Referentenentwurf nicht zu entnehmen. Dies lässt eine „mobile Weiterbildung“ möglich erscheinen.

Sind die gesetzlich definierten Voraussetzungen erfüllt, können Arbeitnehmer von der Agentur für Arbeit das sog. Bildungszeitgeld erhalten. Dieses beläuft sich auf 60 bzw. 67% (je nach individuellen Voraussetzungen) der Nettoentgelt-differenz. Wie bei dem Kurzarbeitbergeld ist hiermit die Differenz zwischen dem „Soll-Entgelt“ und dem tatsächlichen bzw., bei vollständiger Freistellung, fiktiven „Ist-Entgelt“ in einem vordefinierten Referenzzeitraum gemeint. Die Bezugsdauer ist bei der Bildungszeit beschränkt auf zwölf Monate, bei der Bildungsteilzeit auf zwei Jahre.

Einordnung

Ganz neu ist das Konzept einer Bildungs(teil)zeit zwar nicht. So sehen einzelne Tarifverträge (z.B. in der Metallindustrie) bereits seit einiger Zeit die Möglichkeit der Reduzierung der Arbeitszeit zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen vor. Diese Möglichkeit will der Gesetzgeber jedoch nun für alle Beschäftigten aufgreifen.

Entgegen der in den Medien verbreiteten Darstellung wird allerdings **kein unmittelbarer Anspruch** auf Bildungszeit bzw. Bildungsteilzeit eingeräumt, den Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen und ggf. sogar einklagen könnten (vgl. hierzu Anmerkungen unter Einschätzung und Ausblick). Geregelt wird vielmehr ausschließlich eine staatliche Unterstützung, um Arbeitnehmer, die eine Weiterbildung in Angriff nehmen, bei dem hierdurch erlittenen Lohnausfall zu unterstützen. Die Möglichkeit dieser Unterstützung hat zwar mittelbar Auswirkungen auf eine etwaige Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zur Reduzierung der Arbeitszeit zwecks Teilnahme an der Weiterbildung (vor allem im Hinblick auf den Mindestumfang der Freistellung bei Bildungsteilzeit). Dies ändert jedoch nichts daran, dass sich der Arbeitgeber in erster Linie dazu bereit erklären muss, eine Vereinbarung über die teilweise oder vollständige Freistellung zu schließen. Einen Anspruch der Arbeitnehmer hierauf gibt es nicht. Dementsprechend sieht der Gesetzentwurf Änderungen ausschließlich im Sozialgesetzbuch III vor, welches mit wenigen Ausnahmen keine Pflichten im Privatrechtsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber regelt.

Angesichts dessen bleibt abzuwarten, wie viele Arbeitnehmer in der Praxis tatsächlich Bildungszeitgeld beanspruchen werden bzw. können und inwieweit sich Arbeitgeber auf eine Vereinbarung zur (teilweisen) Freistellung einlassen werden. Andererseits ist die Lage am Arbeitsmarkt – je nach Branche – im Grundsatz weiterhin sehr bewerberfreundlich. Ebenso wie die Möglichkeit, unbezahlte Sabbaticals zu nehmen, könnte das Angebot von „Weiterbilvereinbarungen“ daher in Zukunft durchaus ein Mittel sein, um bei Bewerbern zu punkten. Insbesondere bei längeren Sabbaticals ist die soziale Absicherung der Arbeitnehmer stets Gegenstand notwendiger Beratung und Begleitung.

Angesichts der lediglich sozialrechtlichen Änderungen bleiben die im Privatrechtsverhältnis geltenden Möglichkeiten zur Verringerung der Arbeitszeit unberührt. Arbeitnehmer können daher, sofern keine betrieblichen Gründe entgegenstehen, über das Teilzeit- und Befristungsgesetz weiterhin einseitig eine dauerhaft oder ggf. nur zeitlich befristete Reduzierung der Arbeitsstunden geltend machen (konkret §§ 8 und 9a TzBfG). Dieses einseitige Recht ist einklagbar. Soll während der reduzierten Arbeitszeit eine Weiterbildung besucht werden, ist dieser Weg jedoch deutlich weniger attraktiv im Vergleich zur geplanten Bildungsteilzeit, da die verringerte Arbeitszeit zu einer entsprechend reduzierten Vergütung führt, die nicht vom Staat aufgestockt wird. Erfahrungsgemäß kommt es in der Praxis bislang ohnehin äußerst selten vor, dass Arbeitnehmer Teilzeit geltend machen, um an einer Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen.

Nur der Vollständigkeit halber: Ebenfalls unberührt bleibt der sog. Bildungsurlaub, den die Gesetze der meisten Bundesländer vorsehen (Ausnahmen: Sachsen und Bayern), der aber in der Praxis kaum bekannt ist bzw. in Anspruch genommen wird. Im Hinblick auf den vom Gesetzentwurf verfolgten Zweck spielt der Bildungsurlaub auch keine Rolle, da dieser eine bezahlte Freistellung von in der Regel fünf Tagen pro Jahr gewährleistet. Berufliche Weiterbildungen, die der Gesetzgeber fördern möchte, lassen sich in so kurzer Zeit nicht umsetzen.

Qualifizierungsgeld

Ebenfalls für die Praxis relevant ist die geplante Einführung eines sog. Qualifizierungsgeldes. Dieses soll sich an Beschäftigte richten, deren Arbeitsplätze bedingt durch den Strukturwandel bedroht sind, denen jedoch durch Weiterbildungen eine neue Beschäftigung im gleichen Unternehmen ermöglicht werden kann. Konkret sollen die Beschäftigten (nicht das Unternehmen) staatliche Unterstützung (wiederum 60 bzw. 67% der Nettoentgeltdifferenz) erhalten, wenn sie an einer vom Arbeitgeber finanzierten beruflichen Weiterbildungsmaßnahme eines zugelassenen Trägers teilnehmen und durch die damit verbundene Freistellung von der Arbeit eine Gehaltseinbuße hinnehmen müssen. Allerdings sind die im Gesetzentwurf vorgesehenen betrieblichen Voraussetzungen für den Bezug des Qualifizierungsgeldes durchaus hoch. So müssen

- strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe im Betrieb bestehen und diese mindestens 20% der Arbeitnehmer betreffen (in kleineren Unternehmen 10%),
- eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag den Qualifizierungsbedarf, die damit verbundene Perspektiven und die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes regeln. In Betrieben (nicht Unternehmen) mit weniger als zehn Arbeitnehmern kann die Betriebsvereinbarung bzw. der Tarifvertrag durch eine schriftliche Bestätigung der betrieblichen Voraussetzungen durch den Arbeitgeber ersetzt werden. Eine Regelung, die kleine Unternehmen und vor Kurzem gegründete Unternehmen ansprechen soll.

Im Hinblick auf Betriebsvereinbarungen ist zu beachten, dass im Bereich der Weiterbildung kein Initiativrecht der Betriebsräte besteht, der Arbeitgeber also nicht gezwungen werden kann, eine berufliche Weiterbildung zu finanzieren.

Bei Unternehmen, die stark vom Strukturwandel betroffen sind, mag das Qualifizierungsgeld allerdings eine sinnvolle Unterstützung der Beschäftigten sein und daher die Bereitschaft der Belegschaft erhöhen, eine Weiterbildung wahrzunehmen.

Es erscheint im Übrigen gut möglich, dass Tarifverträge künftig das Qualifizierungsgeld aufgreifen, sodass die tarifgebundenen Arbeitgeber in der Folge „nur“ noch einen strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf nachweisen und die Kosten der Weiterbildung tragen müssen.

Sonstige Änderungen

Im Übrigen sieht der Referentenentwurf des BMAS weitere Änderungen vor, die für die Praxis jedoch keine bis kaum Relevanz haben. Dazu gehört die Einführung einer sog. Ausbildungsgarantie, welchen jungen Menschen, die nicht über einen Berufsabschluss verfügen, den Zugang zu einer qualifizierenden, möglichst betrieblichen Berufsausbildung eröffnen soll. Konkret wird das bereits bestehende Förderangebot der Bundesagentur für Arbeit (Vermittlung von Ausbildungsstellen) dahingehend erweitert, durch Schaffung von außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen die Bandbreite an zur Verfügung stehenden Ausbildungsmöglichkeiten zu erweitern. Direkte Konsequenzen für die Praxis ergeben sich hieraus nicht.

Einschätzung und Ausblick

Der Referentenentwurf des BMAS ist seit Langem geplant, von Bundesminister Heil mehrfach erwähnt (Stichwort: „Weiterbildungsrepublik“) und auch mit Blick auf Österreich, wo Arbeitnehmer für maximal ein Jahr eine berufliche Auszeit für eine Aus- oder Weiterbildung nehmen, bzw. eine Bildungsteilzeit für bis zu zwei Jahre nehmen können, nicht vollkommen neuartig. Auch wenn das Finanzministerium wohl aus haushaltspolitischen Gründen Vorbehalte geltend gemacht hat, bedarf der Plan per se genauerer Ausarbeitung, bevor er das dringende Problem der Weiterbildung der Belegschaft und Unterstützung von strukturschwachen Regionen bewerkstelligen kann. Das Ministerium hat erkannt, dass sich die Lage am Fachkräftemarkt insbesondere auch durch den Beginn der Renteneintritte der „Babyboomer“ ab 2025 verschärfen wird. Für die Arbeitgeber stellen sich jedoch insbesondere bei der Bildungs(t)zeit zahlreiche praktische Fragen, mit denen sie (noch) alleine gelassen werden: Wie ist mit weitergebildeten Arbeitnehmern bei Rückkehr zu verfahren? Kann eine Ersatzkraft deswegen sachlich im Sinne des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge befristet werden? Wie verhält sich der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz mit der konzipierten Idee, dass jeweils eine einvernehmliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu treffen sei?

Letztlich gilt es ebenso abzuschätzen, ob das Bildungszeitgeld vorbehaltlos gewährt werden kann (Stichwort: unzureichende oder erfolglose Weiterbildung) und den Lebensunterhalt dauerhaft ausreichend bewerkstelligt. Um den Vorbehalten des Finanzministeriums gerecht zu werden, wäre beispielsweise (eher) an ein Darlehen zur Unterstützung ähnlich im Rahmen der Pflegezeit zu denken – dies würde ggf. auch die zügige und erfolgreiche Teilnahme der Arbeitnehmer incentivieren.