

# Betriebs Berater

BB

22 | 2023

Recht ... Wirtschaft ... Steuern ... Recht ... Wirtschaft ... Steuern ... Recht ... Wirtschaft ... 30.5.2023 | 78. Jg.  
Seiten 1217–1280

## DIE ERSTE SEITE

**Oliver Korte**, RA/FAHaGesR

Modernisierung des Schiedsverfahrensrechts auf dem Weg

## WIRTSCHAFTSRECHT

**Dr. Marc Ruttloff**, RA, **Dr. Lisa Kappler**, RAin, und **Florian Schuler**, RA

Rechtliche Fallstricke für Unternehmen im Zusammenhang mit Greenwashing – Teil II | 1219

**Dr. Jonas Brueckner**, M. Jur. (Oxford), und **Kira Dahlmann**

Drittstaatensubventionsverordnung – Eine Bestandsaufnahme der geplanten Durchführungsverordnung:  
Was kommt? Was fehlt? | 1224

## STEUERRECHT

**Prof. Dr. Christoph Schmidt**

Die Gebühr für die Antragsbearbeitung eines Vorabverständigungsverfahrens –  
eine kritische Analyse der umfassenden Regelungen des § 89a Abs. 7 und 8 AO – Teil II | 1238

**Florian Habegger**, LL.M. (Taxation), RA/StB, und Dipl.-Finw. (FH) **Sören Rienhöfer**, M.A. (Taxation), StB

Junge Finanzmittel bei Umwandlungen – ungeklärte Praxisfragen | 1242

## BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

**Dr. Dirk Rabenhorst**, WP/StB

Empfehlung A.5 DCGK 2022 zu Angaben zum internen Kontroll- und zum Risikomanagementsystem –  
Praxiserfahrungen der DAX40-Unternehmen | 1258

## ARBEITSRECHT

**Dr. Mark Zimmer**, RA/FAArbR, und **Simon Millfahrt**

Die Rolle des Betriebsrats beim Hinweisgeberschutzgesetz | 1269

**Dr. Benedikt Groh**, RA, und **Florian Schulte**, RA/FAArbR

Bildungs(-teil)zeit mit staatlicher Unterstützung? Praxisrelevante Änderungen im  
Sozialrecht geplant | 1273

des Hinweisgebers erhoben, übermittelt und gespeichert.<sup>51</sup> Nach Art. 6 I lit. c DSGVO sind die Meldestellen befugt, Daten zu erheben, zu verarbeiten oder weiterzugeben, sofern dies für die Erledigung der ihr zugewiesenen Aufgaben erforderlich ist. Darüber hinausgehende Verarbeitungen personenbezogener Daten sind anhand des allgemeinen Datenschutzrechts (Art. 88 DSGVO i. V. m. § 26 I 2 BDSG) zu bewerten.<sup>52</sup>

Damit der Arbeitgeber hier Rechtssicherheit erlangen kann, besteht die Möglichkeit, dass eine Betriebsvereinbarung geschlossen wird, die das Verarbeiten der Beschäftigtendaten erlaubt und damit rechtfertigt (§ 26 IV BDSG).<sup>53</sup>

## VII. Zusammenfassung

Der Betriebsrat ist über die Einführung von gesetzlich vorgeschriebenen Meldesystemen zu unterrichten (§ 80 BetrVG). Werden Arbeitnehmer für die Tätigkeit in einer internen Meldestelle eingestellt oder versetzt, löst dies eine Zustimmungspflicht nach § 99 BetrVG aus. Müssen sie hierfür weitergebildet werden, kommt eine Mitbestimmung nach § 96 BetrVG in Betracht. Hingegen bestehen nicht zwingend Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG bei der Umsetzung des Gesetzes, weil für die Nutzung der Meldesysteme keine Verhaltenspflichten aufgestellt werden müssen und die Betriebsordnung nicht berührt wird (§ 87 I Nr. 1 BetrVG) sowie das Meldesystem in der Regel nicht selbst zur Überwachung von Verhalten oder Leistung bestimmt oder geeignet ist (§ 87 I Nr. 6 BetrVG). Unabhängig von dieser rechtlichen Bewertung kann sich

freilich eine Beteiligung des Betriebsrats etwa in Form einer freiwilligen Betriebsvereinbarung (§ 88 BetrVG) aus politischen Gründen anbieten: Sie erhöht die Akzeptanz der Meldesysteme in der Belegschaft und ermöglicht es, eine Präferenz interner vor externer Meldung zu deklarieren.

**Dr. Mark Zimmer** ist Partner im Münchener Büro von Gibson, Dunn & Crutcher. Der Fachanwalt für Arbeitsrecht berät seit 27 Jahren Unternehmen in allen arbeitsrechtlichen Angelegenheiten. Ein Schwerpunkt seiner Praxis sind interne Untersuchungen wegen Compliance-Verstößen. Über zahlreiche Publikationen und Vorträge hinaus ist Herr Zimmer durch zwei Lehraufträge hervorgetreten.



**Simon Milffahrt** studiert Jura an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster und ist Praktikant im Münchener Büro von Gibson, Dunn & Crutcher.



<sup>51</sup> Mengel, Compliance und Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2023, § 7, Rn. 58.

<sup>52</sup> Bayreuther, NZA-Beilage 2022, 20, 22.

<sup>53</sup> Mengel, Compliance und Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2023, § 7 Rn. 65.

Dr. Benedikt Groh, RA, und Florian Schulte, RA/FAArbR

# Bildungs(-teil)zeit mit staatlicher Unterstützung? Praxisrelevante Änderungen im Sozialrecht geplant

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat jüngst einen Referentenentwurf vorgelegt, der unter anderem eine staatliche Unterstützung für sog. Bildungszeit während der Berufslaufbahn nach österreichischem Vorbild vorsieht. Jedenfalls mittelbar ist dies auch für Arbeitgeber in Deutschland von Bedeutung.

Fachkräftemangel, demografischer Wandel, Digitalisierung und Klimawandel: Der Arbeitsmarkt in Deutschland bzw. die Wirtschaft hierzulande stehen unbestritten zumindest mittel- und langfristig vor großen Herausforderungen. Um hierbei von staatlicher Seite zu unterstützen, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales („BMAS“) jüngst einen Referentenentwurf vorgelegt, durch den im Kern beruf-

liche Weiterbildungen und Umschulungen unterstützt werden sollen. Die für die Praxis wichtigste geplante Neuerung ist die Einführung einer Bildungszeit bzw. Bildungsteilzeit. Ein Überblick über die geplanten Änderungen:

## I. Bildungszeit und Bildungsteilzeit

Während in Österreich die sogenannte Bildungskarenz bereits seit 1988 verankert ist,<sup>1</sup> sehen in Deutschland lediglich einzelne Tarifver-

<sup>1</sup> § 11 AVRAG.

träge einen Anspruch zugunsten der Arbeitnehmer<sup>2</sup> vor, zu Weiterbildungszwecken von der Arbeit freigestellt zu werden, wengleich unbezahlt. Nach den Plänen von Bundesarbeitsminister *Hubertus Heil* soll nun eine staatlich geförderte Bildungszeit eingeführt werden, die auch neben der beruflichen Teilzeittätigkeit wahrgenommen werden kann. Relevant ist diese Neuerung insbesondere für Beschäftigte, die sich weiterbilden können oder müssen, denen ihr Arbeitgeber jedoch betriebsintern keine Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten kann.

## 1. Überblick über die geplanten Änderungen

Nach Maßgabe des Referentenentwurfs soll ein Anspruch auf sogenanntes Bildungszeitgeld entstehen, wenn (unter anderem)<sup>3</sup>

1. seit mindestens sechs Monaten ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis besteht,
2. mit dem Arbeitgeber einvernehmlich eine vollständige (Bildungszeit) oder teilweise Freistellung (Bildungsteilzeit) zur Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung vereinbart wurde,
3. die Bildungsmaßnahme bestimmten, im Referentenentwurf näher definierten Anforderungen entspricht.<sup>4</sup>

Hervorzuheben ist daher zunächst, dass der Referentenentwurf – anders als teilweise zu lesen – *keinen* direkten Anspruch des Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber auf Gewährung einer (teilweisen) Freistellung für die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme vorsieht. Vielmehr bedarf es in jedem Fall einer einvernehmlichen Regelung zwischen den Arbeitsvertragsparteien; gegen den Willen des Arbeitgebers kommt der Bezug von Bildungszeitgeld also nicht in Betracht.

Im Fall von gewünschter Bildungsteilzeit – d.h. eine berufliche Weiterbildung neben dem Job – muss sich die mit dem Arbeitgeber vereinbarte Freistellung laut Referentenentwurf auf mindestens ein Viertel, höchstens jedoch die Hälfte der zuvor vereinbarten Arbeitszeit erstrecken, wobei in jedem Fall eine Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden fortbestehen bleiben muss.<sup>5</sup> Für Teilzeitkräfte kann diese Mindestschwelle in Kombination mit der Freistellung über mindestens ein Viertel der zuvor geltenden Arbeitszeit durchaus problematisch sein.

Nicht jede Maßnahme der beruflichen Weiterbildungsmaßnahme soll nach dem Willen des BMAS ausreichen, damit Arbeitnehmer Bildungszeitgeld beantragen können. Vielmehr muss die entsprechende Maßnahme geeignet sein, Arbeitnehmer bei dem Ausbau oder dem Erwerb von Kompetenzen zu unterstützen, um sich beruflich weiterzuentwickeln.<sup>6</sup> Dies soll insbesondere dann anzunehmen sein, wenn:

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

Zudem muss die (geeignete) Weiterbildungsmaßnahme einen hinreichenden Arbeitsmarktbezug aufweisen, da gerade nicht jede Form von Weiterbildung staatlich gefördert werden soll.<sup>7</sup> Dem Referentenentwurf lässt sich insofern nicht entnehmen, dass Fortbildungen in Präsenz der Vorrang vor digitalen Formaten eingeräumt werden soll. Auch eine „mobile Weiterbildung“ erscheint damit durchaus möglich.

Liegen die im Referentenentwurf vorgesehenen Voraussetzungen vor, so sollen Arbeitnehmer im Falle einer vollständigen Freistellung Bildungszeitgeld für bis zu zwölf Monate und bei der Bildungsteilzeit für bis zu 24 Monate erhalten. Die Höhe des Bildungszeitgeldes beläuft sich dabei je nach persönlichen Umständen der Arbeitnehmer auf 60 oder 67 Prozent der Nettoentgeltdifferenz<sup>8</sup> – ein Begriff, der den meisten noch aus der Corona-Pandemie bekannt sein dürfte. Gemeint ist die Differenz zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt bei tatsächlicher/vollständiger Freistellung in einem vordefinierten Referenzzeitraum.

## 2. Hinweise für die Praxis

Ob bzw. in welcher Form der Referentenentwurf überhaupt umgesetzt werden wird, bleibt abzuwarten. Denn das von der FDP geführte Bundesfinanzministerium hat „aus haushaltspolitischen Gründen Vorbehalt gegen das Weiterbildungsgesetz“ angemeldet.

Auch im Falle der Umsetzung lautet die für Arbeitgeber erfreuliche Nachricht: Freistellungen für die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungen sind nur auf Basis einer einvernehmlichen Regelung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber möglich. Ein einseitiges und damit einklagbares Recht der Arbeitnehmer auf Gewährung einer Freistellung sieht der Referentenentwurf schließlich gerade nicht vor. Kann oder möchte ein Arbeitgeber keine (unbezahlte) Freistellung, ggf. in Form eines Teilzeitmodells, gewähren, so bleibt Arbeitnehmern daher auch weiterhin nur der Weg, die Verringerung der Arbeitszeit in Form eines Teilzeitverlangens nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes geltend zu machen (§§ 8 und 9a TzBfG). Ein solches Teilzeitverlangen lässt sich zwar einklagen, ist aber für die Arbeitnehmer insofern wenig attraktiv, als dass die Reduzierung der Arbeitszeit mit einer entsprechenden Verringerung des Gehalts einhergeht – nur ohne staatlichen Ausgleich. Auch der in den Landesgesetzen der meisten Bundesländer (bis auf Bayern und Sachsen) vorgesehene Bildungsurlaub ist insofern nur von untergeordneter Relevanz, da dieser eine bezahlte Freistellung von in der Regel fünf Tagen pro Jahr gewährleistet; berufliche Weiterbildungen, die der Gesetzgeber fördern möchte, dauern jedoch deutlich länger.

Für die Teilnahme an einer (länger andauernden) Bildungsmaßnahme ist der Weg der Bildungs(-teil-)zeit daher deutlich attraktiver.

Für Arbeitgeber mag es auch ohne gesetzliche Pflicht eine Überlegung wert sein, unbezahlte Bildungszeiten bzw. Bildungsteilzeit anzubieten. Denn in den meisten Branchen konkurrieren Arbeitgeber auch weiterhin um gute Bewerber – der Markt ist im Grundsatz weiterhin sehr bewerberfreundlich. Insofern mag das Angebot von „Weiterbildungsvereinbarungen“ in Zukunft durchaus ein probates Mittel sein, um bei Bewerbern zu punkten. Letztlich handelt es sich hierbei schließlich um nichts anderes als unbezahlte Sabbaticals, die von vielen Unternehmen bereits heute angeboten werden. Die soziale Absicherung der Arbeitnehmer ist hierbei stets Gegenstand notwendiger Beratung und Begleitung.

2 Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird lediglich das generische Maskulinum verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

3 Vgl. Referentenentwurf des BMAS zur Weiterbildungsförderung vom 16.12.2022 (im Folgenden: RefE), S. 15 f.

4 Neuer § 87c SGB III, S. 16 f. des RefE.

5 Neuer § 87b Abs. 2 SGB III, S. 16 des RefE.

6 Neuer § 87c SGB Abs. 1 SGB III, S. 16 f. des RefE.

7 Neuer § 87c SGB Abs. 2 SGB III, S. 16 f. des RefE.

8 Neuer § 87d Abs. 1 SGB III, S. 17 des RefE.

## II. Qualifizierungsgeld

Eine weitere geplante, im Grundsatz praxisrelevante Änderung, ist die Einführung eines Qualifizierungsgeldes. Es richtet sich an Beschäftigte, deren Arbeitsplätze vom Strukturwandel betroffen sind, die aber nach einer Weiterbildung an anderer Stelle im Unternehmen weiterbeschäftigt werden können.<sup>9</sup> Wie beim Bildungszeitgeld sollen Arbeitnehmer (nicht das Unternehmen) eine staatliche Unterstützungsleistung in Höhe von 60 bzw. 67 Prozent der Nettoentgeltdifferenz erhalten, sofern 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.

Die Gewährung von Qualifizierungsgeld setzt voraus, dass im Betrieb ein durch den Strukturwandel ausgelöster Qualifizierungsbedarf besteht, der mindestens 20 Prozent (in kleinen Unternehmen 10 Prozent) der Arbeitnehmer betrifft.<sup>10</sup> Zudem muss eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag den Qualifizierungsbedarf, die damit verbundenen Perspektiven und die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes regeln.<sup>11</sup> Das Betriebsverfassungsrecht kennt im Bereich der Weiterbildung kein Initiativrecht der Betriebsräte,<sup>12</sup> sodass Arbeitgeber also nicht gezwungen werden können, 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.

Gut möglich erscheint im Übrigen, dass Tarifverträge künftig pauschal Regelungen zum Qualifizierungsgeld enthalten, sodass tarifgebundene Arbeitgeber „nur“ noch einen strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf nachweisen und die Kosten der Weiterbildung tragen müssten.

Die Voraussetzung einer existierenden Betriebsvereinbarung bzw. eines Tarifvertrages soll im Übrigen nicht in Betrieben (nicht Unternehmen) mit weniger als zehn Arbeitnehmern gelten; hier soll stattdessen die schriftliche Bestätigung der zuvor genannten betrieblichen Voraussetzungen durch den Arbeitgeber genügen.

## III. Sonstige geplante Änderungen

Neben der geplanten Einführung einer Bildungs(-teil)zeit und dem Qualifizierungsgeld sind die weiteren Inhalte des Referentenentwurfes für die Praxis von untergeordneter Bedeutung. Hervorzuheben ist allenfalls die geplante Einführung einer sog. Ausbildungsgarantie, die jungen Menschen ohne Berufsabschluss einen Zugang zu möglichst betrieblichen Berufsausbildungen ermöglichen soll. Hierzu will der Gesetzgeber durch Schaffung von außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen das Angebot an zur Verfügung stehenden Ausbildungsmöglichkeiten erweitern.<sup>13</sup>

## IV. Blick in die Zukunft

Der Nachbar Österreich hat dieses Konzept bereits eingeführt und Bundesminister Heil hat nun mit dem vorliegenden Referentenentwurf nachgezogen. Heil hat bereits mehrfach die „Weiterbildungspublik“ ausgerufen, sodass der große Wurf zumindest bzgl. der Kreativität ausbleibt (in Österreich können Arbeitnehmer für maxi-

mal ein Jahr eine berufliche Auszeit für eine Aus- oder Weiterbildung nehmen – bzw. eine Bildungsteilzeit für bis zu zwei Jahre nehmen). Das Problem der Weiterbildung der Belegschaft, Unterstützung von strukturschwachen Regionen und die Bindung von Arbeitnehmern ist bekannt und groß. Der Entwurf bedarf jedoch – schon alleine aufgrund der haushaltspolitischen Widersprüche des Finanzministeriums – einer weitergehenden Befassung und Überarbeitung. Der Fachkräftemangel schreitet unentwegt (insb. auch durch die Renteneintritte der „Babyboomer“ ab 2025) voran, sodass Lösungen gesucht und gefunden werden müssen.

Stand heute müssen Arbeitgeber die wichtigen Fragen (noch) alleine beantworten: 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?

Ebenso werden sich der Arbeitgeber und das Ministerium die Frage stellen müssen, ob das Bildungszeitgeld ohne Bedingungen gewährt werden kann oder an Elemente wie ausreichende oder erfolgreiche Weiterbildung geknüpft werden soll.

Eine vermittelnde und die Vorbehalte des Finanzministeriums einschließende Idee, wäre beispielsweise (eher) an ein Darlehen zur Unterstützung zu denken. Dieses Konzept ist bereits aus der Pflegezeit bekannt und bewährt.<sup>14</sup> Ein solches würde neben der Schonung der Staatskassen wohl auch eine Incentivierung dahingehend bewirken, dass die Arbeitnehmer die Teilnahme an den Fortbildungen zügig und vor allem erfolgreich gestalten.

**Dr. Benedikt Groh** ist Rechtsanwalt und seit 2019 Mitglied der Arbeitsrechtspraxis von Taylor Wessing. Zu seinen Tätigkeitsschwerpunkten zählen insbesondere die Betreuung von nordamerikanischen Unternehmen beim Markteintritt und die Beratung bei Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Sein Rechtsreferendariat absolvierte er in München und New York City (Deutsches Generalkonsulat).



**Florian Schulte** ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und seit 2019 Mitglied der Arbeitsrechtspraxis von Taylor Wessing. Zu seinen Tätigkeitsschwerpunkten zählen insbesondere die Betreuung von Unternehmen im Gesundheitswesen und die betriebsverfassungsrechtliche Beratung. Sein Rechtsreferendariat absolvierte er unter anderem bei einer anderen Wirtschaftskanzlei in der Praxisgruppe Arbeitsrecht.



<sup>9</sup> Vgl. RefE, S. 3.

<sup>10</sup> Neuer § 82a Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 Nr. 1 SGB III, S. 9 des RefE.

<sup>11</sup> Neuer § 82a Abs. 2 Nr. 3 lit. a) – c) SGB III, S. 9f. des RefE.

<sup>12</sup> Vgl. § 87 Abs. 1 sowie §§ 96 ff. BetrVG.

<sup>13</sup> Vgl. RefE, S. 4.

<sup>14</sup> Vgl. § 3 FPfZG.