



Aus- und Weiterbildung

Noch keine Bildungs(teil)zeit, aber Qualifizierungsgeld

Das Ministerium für Arbeit und Soziales hatte Ende 2022 einen RefE für ein Gesetz vorgelegt, das neben diversen Änderungen des Sozialrechts u.a. eine vom Staat geförderte Bildungszeit bzw. Bildungsteilzeit vorsah. Das Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung wurde sodann im Juli 2023 verkündet. Regelungen zur Bildungs(teil)zeit sind darin jedoch nicht enthalten. Ein Überblick über die ursprünglich geplanten sowie die tatsächlich umgesetzten Änderungen.



RA/FAArbR Florian Schulte
ist tätig als Syndikusrechtsanwalt
bei der RTL Deutschland GmbH.



RA/FAArbR Dr. Benedikt Groh
ist Salary Partner bei Taylor Wessing in München.
Er berät national und international tätige Unternehmen sowie Führungskräfte in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts und insb. ausländische Unternehmen beim europäischen Markteintritt und anschließenden Wachstumsphasen.

Ex-Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hatte während seiner Amtszeit bekräftigt, ein Gesetz auf den Weg bringen zu wollen, das u.a. eine bezahlte Bildungszeit während der Berufslaufbahn nach österreichischem Vorbild ermöglichen sollte. Dies sah auch der entsprechende RefE aus dem BMAS – Titel: „Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit“ – vor. Anlass für die geplanten Änderungen im Bereich der Weiterbildungsförderung war die Bestrebung, den Arbeitsmarkt und die deutsche Wirtschaft für die Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft (vor allem Klimawandel und Digitalisierung) zu wappnen. Hierzu sollte das Sozialrecht an diversen Stellen überarbeitet werden. Mittlerweile ist dies auch durch das Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung vom 17.07.2023 erfolgt. Nachfolgend soll ein kurzer Überblick über die für die Praxis relevanten Änderungen vermittelt werden.

I. Bildungszeit und Bildungsteilzeit

Die für die Praxis sicherlich wichtigste und zugleich auch interessanteste geplante Neuerung des RefE war die Einführung einer staatlich geförderten Bildungszeit, die auch neben der beruflichen Teilzeittätigkeit wahrgenommen werden könne. Hiermit sollten insb. solche Beschäftigten, denen der Arbeitgeber kein passendes innerbetriebliches Weiterbildungsangebot macht, dabei unterstützt werden, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu nutzen.

1. Ursprünglich geplante Änderungen

Der RefE sah 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 (Bildungsteilzeit) Freistellung zur Teil-

nahme an einer beruflichen Weiterbildung einvernehmlich vereinbart wurde und

- die Bildungsmaßnahme bestimmten gesetzlich definierten Anforderungen entspricht.

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

Im Hinblick auf die Maßnahme, für deren Teilnahme eine Freistellung vereinbart worden wäre, sah der RefE vor, dass sie geeignet sein muss, Arbeitnehmer beim Ausbau oder Erwerb von Kompetenzen zu unterstützen, um sich beruflich weiterzuentwickeln. Davon sollte insb. auszugehen sein, 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 hätte die Weiterbildungsmaßnahme einen hinreichenden Arbeitsmarktbezug haben müssen. Gefördert werden sollte 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 war dem RefE nicht zu entnehmen. Dies ließ eine „mobile Weiterbildung“ möglich erscheinen.

Wären die gesetzlich definierten Voraussetzungen erfüllt gewesen, hätten Arbeitnehmer von der Agentur für Arbeit das sog. Bildungszeitgeld erhalten. Dieses sollte sich auf 60% bzw. 67% (je nach individuellen Voraussetzungen) der Nettoentgeltdifferenz belaufen. Wie beim Kurzarbeitsgeld war hiermit die Differenz zwischen dem „Soll-Entgelt“ und dem tatsächlichen bzw. – bei vollständiger Freistellung – fiktiven „Ist-Entgelt“ in einem vordefinierten Referenzzeitraum gemeint. Die Bezugsdauer sollte bei der Bildungszeit beschränkt sein auf zwölf Monate, bei der Bildungsteilzeit auf zwei Jahre.

2. Einordnung

Ganz neu war das Konzept einer Bildungs(teil)zeit 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 wollte der Gesetzgeber jedoch für alle Beschäftigten aufgreifen.

Entgegen der in den Medien verbreiteten Darstellung wäre allerdings kein unmittelbarer Anspruch auf Bildungs(teil)zeit eingeräumt worden, den Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber hätten geltend machen und ggf. sogar einklagen könnten (vgl. hierzu Anmerkungen unter

IV. Einschätzung und Ausblick). Geregelt wurde im RefE vielmehr ausschließlich eine staatliche Unterstützung, um Arbeitnehmer, die eine Weiterbildung in Angriff nehmen, bei dem hierdurch erlittenen Lohnausfall zu unterstützen. Die Möglichkeit dieser Unterstützung hätte zwar mittelbar Auswirkungen gehabt 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 hätte jedoch nichts daran geändert, 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 hätte es nicht gegeben. Dementsprechend sah der RefE Änderungen ausschließlich im SGB III vor, welches mit wenigen Ausnahmen keine Pflichten im Privatrechtsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber regelt.

Angesichts der lediglich sozialrechtlichen Änderungen blieben die im Privatrechtsverhältnis geltenden Möglichkeiten zur Verringerung der Arbeitszeit unberührt. Arbeitnehmer hätten daher und nun weiterhin – sofern keine betrieblichen Gründe entgegengestanden hätten – über das TzBfG einseitig eine dauerhafte oder ggf. nur zeitlich befristete Reduzierung der Arbeitsstunden geltend machen können (konkret §§ 8 und 9a TzBfG). Dieses einseitige Recht ist einklagbar. Sollte während der reduzierten Arbeitszeit eine Weiterbildung besucht werden, wäre dies 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 bliebe 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.

3. Bislang keine Umsetzung

Anders als noch der RefE des BMAS sah bereits der Gesetzentwurf der Regierung keine Einführung einer Bildungs(teil)zeit mehr vor. Diese sollte vielmehr mit einem zweiten Gesetzespaket eingeführt werden. Darauf hatten sich die Bundesministerien in der sog. Frühkoordinierung geeinigt.

Hintergrund waren aus haushaltspolitischen Gründen geltend gemachte Vorbehalte des Finanzministeriums. Nach dem RefE hätte das Weiterbildungsgesetz zu Mehrausgaben für die Bundesagentur für Arbeit i.H.v. rund 771 Mio. € pro Jahr führen sollen. Dem (entschlackten) ReGE zufolge wurden die Kosten nur noch auf 437 Mio. € jährlich geschätzt.

Das zweite Gesetzespaket kam allerdings nicht mehr unter der Ampelregierung zustande. Die Bildungs(teil)zeit – als eines der zentralen Vorhaben – ist somit bislang nicht

umgesetzt worden. Es bleibt daher abzuwarten, ob die Bildungs(teil)zeit künftig noch eingeführt wird. Im Koalitionsvertrag der aktuellen Regierung wird sie jedenfalls nicht ausdrücklich erwähnt. Allerdings möchte sich die Regierung für die Anpassung von Aus- und Fortbildungsordnungen, für Aufstiege durch Fort- und Weiterbildung, für die Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit sowie für eine Weiterbildungs-offensive einsetzen. Innerhalb dieser Zielsetzungen scheint die Einführung einer Bildungs(teil)zeit durchaus denkbar.

II. Qualifizierungsgeld

Ebenfalls für die Praxis relevant ist die Einführung des sog. Qualifizierungsgeldes gem. § 82a SGB III. Anders als die Bildungs(teil)zeit wurde dieses Vorhaben auch tatsächlich umgesetzt. Das Qualifizierungsgeld richtet sich an Beschäftigte, 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 Gesetz 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%) sowie
- eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag den Qualifizierungsbedarf, die damit verbundenen 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 i.Ü. gut möglich, dass Tarifverträge künftig das Qualifizierungsgeld aufgreifen, sodass tarifgebundene Arbeitgeber in der Folge „nur“ noch einen strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf nachweisen und die Kosten der Weiterbildung tragen müssen.

III. Sonstige Änderungen

I.Ü. sieht das Weiterbildungsgesetz weitere Änderungen vor, die für die Praxis jedoch kaum Relevanz haben dürften. Dazu gehört die Einführung einer sog. Ausbildungsgarantie, wel-

che jungen Menschen, die nicht über einen Berufsabschluss verfügen, den Zugang zu einer qualifizierenden, möglichst betrieblichen Berufsausbildung eröffnen soll. Konkret wurde dazu in § 48a SGB III ein Berufsorientierungspraktikum und in § 73a SGB III ein Mobilitätszuschuss neu eingeführt. In § 54a SGB III wurde die Einstiegsqualifizierung neu geregelt und in § 76 SGB III wurden die Regelungen zur außerbetrieblichen Berufsausbildung angepasst.

Darüber hinaus wurden einige Änderungen der Weiterbildungsförderung nach § 82 SBGB III vorgenommen. So wurden etwa die bisher erforderlichen besonderen Förderziele gestrichen. Von den Förderleistungen sollen künftig alle Betriebe und Beschäftigten profitieren können, sofern die weiteren Voraussetzungen erfüllt sind. Auch bei der Staffe-lung der Fördersatzes, die von der Betriebsgröße abhängig ist, wurde eine Änderung vorgenommen. Hiervon werden insb. kleinere und mittlere Unternehmen profitieren.

Ferner wurde die befristete Regelung zur Förderung von Weiterbildung während Kurzarbeit bis zum 31.07.2024 verlängert. Hier konnten Arbeitgeber die Möglichkeit der pauschalierten Anspruchsleistungen nach § 106a SGB III nutzen. Die Regelung wurde seither zeitlich jedoch nicht mehr angepasst.

IV. Einschätzung und Ausblick

Der RefE des BMAS war von langer Hand geplant und seine Wichtigkeit wurde von Ex-Bundesminister Heil mehrfach hervorgehoben (Stichwort: „Weiterbildungsrepublik“). Das Ministerium hatte erkannt, dass sich die Lage am Fachkräftemarkt insb. auch durch den Beginn der Renteneintritte der „Babyboomer“ ab 2025 verschärfen wird. Die Änderungen durch das Weiterbildungsgesetz sind insofern grds. zu begrüßen. Gleichwohl wurde eines der zentralen Vorhaben des RefE – die Einführung der Bildungs(teil)zeit – im Rahmen des Weiterbildungsgesetzes nicht umgesetzt bzw. vertagt. Bei der Weiterbildung der Belegschaft und Unterstützung von strukturschwachen Regionen handelt es sich allerdings nach wie vor um ein dringendes Problem. Es bleibt daher zu hoffen, dass die aktuelle Regierung an den Zielen ihres Koalitionsvertrags festhält.

Gegenüber dem RefE aus Dezember 2022 bedarf ein neuer Plan einer Bildungs(teil)zeit allerdings genauerer Ausarbeitung. Für die Arbeitgeber stellen sich zahlreiche praktische Fragen, mit denen sie im ursprünglichen RefE alleingelassen worden wären: Wie wäre mit weitergebildeten Arbeitnehmern bei Rückkehr zu verfahren? Könnte eine Ersatzkraft deswegen sachlich i.S.d. TzBfG befristet werden? Wie verhielte sich der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz mit der konzipierten Idee, dass jew. eine einvernehmliche Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien zu treffen sei?

Letztlich wäre zudem abzuwägen, ob das Bildungsgeld vorbehaltlos gewährt werden könnte (Stichwort: „unzureichende oder erfolglose Weiterbildung“) und für den Lebensunterhalt dauerhaft ausreichend wäre. Um den ursprünglichen Vorbehalten des damaligen Finanzministeriums gerecht zu werden, wäre zudem z.B. (eher) an ein Darlehen zur Unterstützung ähnlich den Regelungen im Rahmen der Pflegezeit zu denken – dies würde ggf. auch die zügige und erfolgreiche Teilnahme der Arbeitnehmer incentivieren.