

# Millionen für Weiterbildung!

## Was Anwälte bei der Unterstützung von betrieblichen Weiterbildungsprogrammen beachten sollten

Dr. Gerlind Wisskirchen, Jan Schwindling, CMS Deutschland

Die Digitalisierung und Automatisierung wird die Arbeitswelt radikal verändern. Studien gehen davon aus, dass in Deutschland circa 15% der bestehenden Arbeitsplätze in den nächsten zehn Jahren entfallen. Ein knappes Drittel der Stellen wird sich wesentlich verändern. Gleichzeitig entstehen neue Tätigkeiten. Für den Standort Deutschland geht das Bundesarbeitsministerium mit circa 2,1 Millionen neu entstehenden und 1,3 Millionen im Zuge der Digitalisierung entfallenden Jobs von einer positiven Bilanz aus. Aber nicht nur Unternehmen müssen durch die Erfindung innovativer Geschäftsideen und entsprechender Umschulung von Personal zukunftsfähiger werden. Auch jeder Arbeitnehmer ist gefordert, sich aktiv „employable“ zu halten.

### Siemens als Vorreiter bei strukturbedingter Weiterbildung und Umschulung

Aufgrund des digitalisierungsbedingten Wandels hat sich der Siemens-Konzern mit seinem Gesamtbetriebsrat auf einen 100 Millionen Euro schweren Zukunftsfonds geeinigt. Mit dem Geld sollen Mitarbeiter in Deutschland auf den durch die Digitalisierung geprägten Arbeitsmarkt vorbereitet werden. Mit dem Fonds können Weiterbildungsprojekte der einzelnen Beschäftigten in den nächsten vier Jahren gefördert werden. Einen Anspruch gegen den Konzern auf Durchführung einer bestimmten Weiterbildung haben die Mitarbeiter

nicht. Von diesen Umschulungsmaßnahmen können besonders Beschäftigte in der Kraftwerksparte von Siemens profitieren, in der 2.900 Arbeitsplätze in Deutschland wegfallen sollen.

### Staatliche Unterstützung in Sachen Weiterbildung: bisher Mangelware

Viele Branchen spüren bereits jetzt die Folgen des digitalen Wandels, da ihre Mitarbeiter mit den Anforderun-

gen der Digitalisierung nicht mehr Schritt halten können. Ohne die Zustimmung des Arbeitgebers können sich Arbeitnehmer allerdings nur in ihrer Freizeit weiterbilden. Ist die Weiterbildung als ganztägiges Programm ausgestaltet, müssen sie Urlaub nehmen. Erfolgt die Weiterbildung mit Zustimmung des Arbeitgebers in der Arbeitszeit, muss dieser die Lohnkosten fortzahlen, die Weiterbildungskosten tragen und profitiert zumindest während der Weiterbildung nicht von der Arbeitsleistung des ►



Jeder Arbeitnehmer ist gefordert, sich aktiv „employable“ zu halten.

Arbeitnehmers. Die Szenarien für Weiterbildungen sind daher bisher für beide Vertragsparteien unattraktiv.

Der Gesetzgeber unterstützt Arbeitnehmer bei ihrer Weiterbildung nur sehr sporadisch. Zusätzlich zum normalen Urlaubsanspruch können Arbeitnehmer Bildungsurlaub beantragen. Dieser richtet sich nach unterschiedlichen Landesbildungsgesetzen und beträgt in der Regel fünf Tage im Jahr. Beteiligt sich der Arbeitgeber nicht an den Kosten und ist die Weiterbildung berufsbezogen, kann der Arbeitnehmer die Kosten steuerlich geltend machen.

Eine staatliche Förderung von Umschulungen und Weiterbildungen war daher überfällig. Letztes Jahr hat der Gesetzgeber reagiert.

### Das „Qualifizierungschancengesetz“ als Antwort auf digitalisierungsbedingten Arbeitsplatzabbau

Wesentliche Neuerung des zum 01.01.2019 in Kraft getretenen Gesetzes ist, dass die Bundesagentur für Arbeit nicht wie bisher nur im Rahmen der Arbeitslosigkeit, sondern auch während des laufenden Arbeitsverhältnisses beratend tätig werden und Weiterbildungsmaßnahmen fördern kann. Kernbestandteil des Gesetzes ist der neu geschaffene § 82 SGB III, der vorsieht, dass sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber aufgewendete Kosten erstattet bekommen.

Für die Förderungsfähigkeit von Arbeitnehmern ist erforderlich, dass:

- Fähigkeiten vermittelt werden, die über arbeitsplatzbezogene Ausbildungsanforderungen hinausgehen,
- die letzte Berufsausbildung mindestens vier Jahre zurückliegt,

- der Arbeitnehmer in den vergangenen vier Jahren an keiner förderungsfähigen Weiterbildung teilgenommen hat,
- die Maßnahme außerhalb des Betriebs erfolgt und mehr als 160 Stunden dauert,
- Maßnahme und Träger staatlich anerkannt sind,
- sich der Arbeitgeber im angemessenen Umfang an den Kosten beteiligt. Die Angemessenheit (0% bis 80% der Gebühren) der Kostenbeteiligung des Arbeitgebers hängt von der Betriebsgröße ab.

Die Förderung soll Arbeitnehmer fördern, deren Tätigkeiten beispielsweise von digitalisierungsbedingtem Strukturwandel betroffen oder als Engpassberufe besonders gefragt sind. Diese Einschränkung gilt nicht für Arbeitnehmer in einem Betrieb mit weniger als 250 Beschäftigten, wenn sie nach dem 31.12.2020 mit der Weiterbildung beginnen. Außerdem sind schwerbehinderte Mitarbeiter und solche, die das 45. Lebensjahr vollendet haben, von der Sollvorschrift ausgenommen. Verpflichtende Weiterbildungen sind von der Förderungsfähigkeit ausgeschlossen.

Arbeitgeber können Zuschüsse zum Arbeitsentgelt von Mitarbeitern beantragen, sofern sie Weiterbildungen im laufenden Arbeitsverhältnis ermöglichen und die Voraussetzungen wie bei der Förderung von Arbeitnehmern erfüllt sind. Der förderungsfähige prozentuale Betrag (25% bis 75%) hängt von der Betriebsgröße ab.

### Welche Punkte sind zu beachten?

- 1) Trotz des neuen Gesetzes besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber auf Kos-

tenübernahme. Das Gesetz ist lediglich ein Anreizsystem für die Vertragsparteien.

- 2) Da die Weiterbildung unter Fortzahlung des Lohns erfolgt, gelten die arbeitsvertraglichen Pflichten, insbesondere zur Arbeitszeit, weiter. Weiterbildungsmaßnahme und Verrichtung der Tätigkeit sind daher zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber abzustimmen. Ein Anspruch auf Anpassung der Arbeitszeit oder bezahlte Freistellung zu bestimmten Terminen besteht nicht.
- 3) Eine Umschulung oder Weiterbildung sollte von einer Rückzahlungsvereinbarung im Falle einer Kündigung oder eines schuldhaften Abbruchs der Weiterbildung abhängig gemacht werden. Dabei ist laut BAG Folgendes zu beachten:
  - Es ist eine separate Vereinbarung erforderlich, die auch nach Beginn der Weiterbildung noch abgeschlossen werden kann.
  - Bei einer Fortbildung, die mehr als einen Monat in Anspruch nimmt, ist eine Bindungswirkung des Arbeitnehmers von maximal 24 Monaten zulässig.
  - Keine Rückerstattungspflicht besteht, wenn die Aus- und Weiterbildung nur innerbetriebliche Vorteile für den Arbeitgeber bringt und von diesem veranlasst wurde.
  - Eine Rückzahlung ist nur für den Fall denkbar, dass der Grund der Vertragsauflösung nicht der Sphäre des Arbeitgebers zuzurechnen ist.
  - Die Vereinbarung muss regeln, dass bei einem vorzeitigen Ausscheiden des Arbeitnehmers die Rückzahlung nur zeitanteilig relativ zu der noch verbliebenen Bindungsdauer zu erfolgen hat. ►

Maßgeblicher Zeitpunkt ist dabei der Abschluss der Fortbildungsmaßnahme. Es ist ebenfalls zulässig, den verbleibenden Restbetrag zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur sofortigen Rückzahlung fällig werden zu lassen.

- 4) Gemäß § 96 und 97 BetrVG hat der Betriebsrat ein Vorschlags- und Beratungsrecht bezüglich der kollektiven Weiterbildung, was durch ein Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung der konkreten Bildungsmaßnahme nach § 98 BetrVG ergänzt wird. Sollten allerdings Tätigkeiten der Beschäftigten derart verändert werden, dass ihre bestehende Qualifikation nicht mehr ausreicht, erhält der Betriebsrat auch ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung („ob“) von Weiterbildungsmaßnahmen, § 97 Abs. 2 BetrVG. Es bietet sich daher an, Weiterbildungsmaßnahmen immer umfassend im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zu regeln. ◀



**Dr. Gerlind Wisskirchen,**  
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht,  
Partnerin, CMS Deutschland, Köln

gerlind.wisskirchen@cms-hs.com  
www.cms-hs.com



**Jan Schwindling,**  
wissenschaftlicher Mitarbeiter,  
CMS Deutschland, Köln

jan.schwindling@cms-hs.com  
www.cms-hs.com

Aktuelle Ausgabe:  
27. Februar 2019

Jetzt kostenlos abonnieren!

# IntellectualProperty

[www.intellectualproperty-magazin.de](http://www.intellectualproperty-magazin.de)



Im Online-Magazin IntellectualProperty berichten namhafte Autoren aus der Anwaltschaft, aus Institutionen und Unternehmen sowie nicht zuletzt praxisorientierte Wissenschaftler über die gesamte Bandbreite des gewerblichen Rechtsschutzes. Grenzüberschreitende und internationale Fragestellungen werden dabei immer berücksichtigt.

Herausgeber:



Partner:



Kontakt:

FRANKFURT BUSINESS MEDIA – Der F.A.Z.-Fachverlag  
Karin Gangl • Tel.: +49 (0) 69-75 91-22 17 • [karin.gangl@frankfurt-bm.com](mailto:karin.gangl@frankfurt-bm.com)