

Der Bundestag ebnete am 23.6.2023 den Weg für eine Reform der Weiterbildungsförderung. Mit dieser soll dem Fachkräftemangel, dem demografischen Wandel und der Digitalisierung begegnet und der Zugang zu Weiterbildungsangeboten für Unternehmen und Beschäftigte erleichtert werden. Für einen entsprechenden Gesetzentwurf der Bundesregierung (BT-Drs. 20/6518, 20/6518, 20/7116, 20/7293 Nr. 1.10, 20/7409) stimmten SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP. Das sog. Weiterbildungsgesetz umfasst gemäß dem Entwurf eine Reform der Weiterbildungsförderung, ein Qualifizierungsgeld und eine Ausbildungsgarantie. Durch feste Fördersätze und „weniger Förderkombinationen“ soll der Zugang zu Weiterbildungsangeboten für Unternehmen und Beschäftigte erleichtert und die Transparenz erhöht werden. Außerdem entfällt künftig die Regelung, dass eine Weiterbildungsförderung nur möglich ist, wenn „eine Betroffenheit der Tätigkeit vom Strukturwandel“ vorliegt oder die Förderung in einem „Engpassberuf“ stattfindet. Sofern die Transformation der Arbeitswelt bei einem Unternehmen dazu führe, dass für einen großen Teil der Belegschaft der Verlust des Arbeitsplatzes drohe, sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer künftig auf das sog. Qualifizierungsgeld zugreifen können. Unabhängig von der Betriebsgröße oder der Qualifikation der Beschäftigten solle diesen, während sie für eine Bildungsmaßnahme freigestellt sind, das Qualifizierungsgeld als Lohnersatz ausgezahlt werden. Dies in Höhe von 60 % bzw. 67 % des Nettogehaltes. Unternehmen würden dann zwar kein Gehalt entrichten, hätten jedoch die Weiterbildungskosten zu tragen. Auch soll eine sog. Ausbildungsgarantie eingeführt werden. Dadurch solle unter anderem die Einführung betrieblicher Praktika zur beruflichen Orientierung gefördert werden. Für die Umsetzung der Maßnahmen ist laut dem Gesetzentwurf bis zum Jahr 2026 mit Kosten von 190 Mio. Euro/ Jahr zu rechnen, so dass auch von daher zu hoffen bleibt, dass die bezweckten Maßnahmen die gewünschten Effekte erzielen und zumindest einen wesentlichen Beitrag mit Blick auf die Herausforderungen durch die demographische Entwicklung, den Fachkräftemangel sowie eine kontinuierlich erforderliche Weiterbildung darstellen können.



Prof. Dr. Christian Pelke,  
Ressortleiter Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Annahmeverzug – Leistungswille – Prozessbeschäftigung – böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdienstes**

1. Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos, weil er die weitere Beschäftigung des Arbeitnehmers für unzumutbar hält, bietet aber gleichwohl eine Prozessbeschäftigung zu unveränderten Arbeitsbedingungen an, spricht wegen dieses widersprüchlichen Verhaltens eine tatsächliche Vermutung dafür, dass es sich um kein ernstgemeintes Angebot handelt (Rn. 18 ff.).

2. Der verhaltensbedingt fristlos gekündigte Arbeitnehmer unterlässt in der Regel nicht böswillig anderweitigen Verdienst i. S. d. § 11 Nr. 2 KSchG, wenn er es ablehnt, beim kündigenden Arbeitgeber im Rahmen einer Prozessbeschäftigung weiterzuarbeiten, solange die gegen ihn erhobenen Vorwürfe im Kündigungsschutzprozess nicht – zumindest erstinstanzlich – geklärt sind (Rn. 28 ff.).

3. Lehnt der Arbeitnehmer es ab, im Rahmen einer Prozessbeschäftigung beim kündigenden Arbeitgeber weiterzuarbeiten, indiziert dies alleine nicht fehlenden Leistungswillen i. S. d. § 297 BGB (Rn. 23 ff.).

**BAG**, Urteil vom 29.3.2023 – 5 AZR 255/22  
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-1587-1**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Urlaub – 15 Monatsfrist – Langzeiterkrankung – Urlaubsansprüche bei fehlender Tilgungsbestimmung**

1. Bei Ansprüchen auf Erholungsurlaub aus einem Kalenderjahr, die auf unterschiedlichen Anspruchsgrundlagen beruhen und für die unterschiedliche Regelungen gelten, handelt es sich um

selbständige Urlaubsansprüche, auf die § 366 BGB Anwendung findet, wenn die Urlaubsgewährung durch den Arbeitgeber nicht zur Erfüllung sämtlicher Urlaubsansprüche ausreicht (Rn. 21).

2. Nimmt der Arbeitgeber in einem solchen Fall bei der Urlaubsgewährung keine Tilgungsbestimmung i. S. v. § 366 Abs. 1 BGB vor, ist die in § 366 Abs. 2 BGB vorgegebene Tilgungsreihenfolge mit der Maßgabe heranzuziehen, dass zuerst die gesetzlichen Urlaubsansprüche und erst dann den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigende Urlaubsansprüche erfüllt werden (Rn. 22).

3. Gesetzlicher Mindesturlaub, den ein Arbeitnehmer in einem Bezugszeitraum erworben hat, in dessen Verlauf er tatsächlich gearbeitet hat, bevor er aufgrund einer seit dem ununterbrochen fortbestehenden Krankheit arbeitsunfähig geworden ist, kann bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 Abs. 1 und Abs. 3 BUrlG grundsätzlich nur dann nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten erlöschen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer durch Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten rechtzeitig vor Krankheitsbeginn in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub zu nehmen (Rn. 30).

**BAG**, Urteil vom 28.3.2023 – 9 AZR 488/21  
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-1587-2**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Tarifvertragliche Mehrarbeitszuschläge**

1. Zuschlagspflichtige Mehrarbeit nach § 2 Ziff. 1 S. 1, S. 4 Mantelergänzungstarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer des Wach- und Sicherheitsgewerbes in Baden-Württemberg vom 9. Februar 2006 liegt im Werkfeuerwehrdienst ab der 289. Stunde im Monat vor (Rn. 14 ff.).

2. Regelungen anderer Tarifwerke können grundsätzlich nicht zur Auslegung eines Tarifvertrags herangezogen werden. Haben die Tarifvertragsparteien jedoch Bestimmungen eines anderen Tarifvertrags ausdrücklich in Bezug genommen, kann dieser bei der Auslegung berücksichtigt werden, auch wenn die relevanten Tarifverträge nicht von denselben Tarifvertragsparteien abgeschlossen wurden (Rn. 16).

**BAG**, Urteil vom 29.3.2023 – 5 AZR 446/21  
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-1587-3**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **LAG Nürnberg: Streitwert – Unterlassung einer Konkurrenztätigkeit – bestehendes Arbeitsverhältnis**

Erhebt der Arbeitgeber nach Ausspruch einer Kündigung, die der Arbeitnehmer mit einer Kündigungsschutzklage angegriffen hat, gegen den Arbeitnehmer Klage auf Unterlassung verbotener Konkurrenztätigkeit, ist der Gegenstandswert an dem Interesse des Arbeitgebers an der Unterlassung der Konkurrenztätigkeit auszurichten. Dabei ist insbesondere die von ihm befürchtete Umsatz- oder Gewinneinbuße zu berücksichtigen. Ggf. sind Abschläge wegen einer angekündigten oder gleichzeitig erhobenen Schadensersatzklage und der Möglichkeit des Arbeitnehmers, sich alsbald durch Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom vertraglichen Wettbewerbsverbot zu lösen, zu machen (vgl. LAG Thüringen 08.09.1998 – 8 Ta 89/98).

**LAG Nürnberg**, Beschluss vom 25.5.2023 – 2 Ta 42/23  
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-1587-4**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)