

Arbeitsmarkt

Qualifizierung in Kurzarbeit – das Beschäftigungssicherungsgesetz

Leitfaden
Stand: April 2022

Die bayerische Wirtschaft

vbw

bayme
vbm



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.



Vorwort

Beschäftigte während Kurzarbeit für künftige Aufgaben qualifizieren.

Ohne das Instrument der Kurzarbeit wäre der Anstieg der Arbeitslosigkeit während der Corona-Pandemie erheblich höher ausgefallen. Durch den Bezug von Kurzarbeitergeld konnten viele Unternehmen Liquidität und Beschäftigung sichern. Die Folgen der Pandemie sind nach wie vor deutlich zu spüren, die Möglichkeit der Kurzarbeit wird daher weiterhin benötigt. Auch mit Blick auf die jüngsten geopolitischen Entwicklungen durch Russlands Angriffskrieg gegen die Ukraine entstehen für die Unternehmen neue Herausforderungen.

Die Arbeitsmarktentwicklung wird künftig insbesondere durch die drei Ds – Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung – geprägt sein. Vor diesem Hintergrund werden weiterführende Qualifizierungsmaßnahmen für die Beschäftigten umso wichtiger.

Wie Sie Qualifizierungsmaßnahmen im Betrieb während einer Beschäftigung in Kurzarbeit auf den Weg bringen und welche Erstattungsleistungen sie für Ihr Unternehmen beanspruchen können, haben wir in unserem Leitfaden kompakt zusammengefasst. Mit der Taskforce Fachkräftesicherung+ steht Ihnen begleitend ein kompetentes Beratungsteam zur Seite, das Sie bei allen Fragen rund um Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt.

Bertram Brossardt
April 2022



Inhalt

1	Ziele des Beschäftigungssicherungsgesetzes	1
2	Arbeitsrechtliche und tarifpolitische Grundlagen	3
2.1	Einführung der Weiterbildung im Allgemeinen	3
2.2	Umfang des Weisungsrechts des Arbeitgebers	3
2.2.1	Weisungsrecht bezüglich des Inhalts einer Weiterbildung	3
2.2.2	Weisungsrecht bezüglich der zeitlichen Lage einer Weiterbildung	4
2.3	Sonderfall Kurzarbeit	4
2.4	Mitwirkungspflicht der Arbeitnehmer	4
2.5	Rahmenbedingungen durch tarifliche Vereinbarungen	5
3	Wer wird gefördert?	6
3.1	Zielgruppe	6
3.2	Abgrenzung zum Qualifizierungschancengesetz (§ 82 SGB III)	6
4	Förderleistungen	7
4.1	Geförderte und ungeförderte Qualifizierungsmaßnahmen	7
4.2	Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit	8
4.2.1	Sozialversicherungsbeiträge	8
4.2.2	Lehrgangskosten	9
4.3	Abgrenzung zum Qualifizierungschancengesetz (§ 82 SGB III)	9
4.4	Hinweise zur Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit	10
5	Qualifizierungsinhalte	11
5.1	Mögliche Modulreihen für Anpassungsqualifizierungen in Kurzarbeit	11
5.2	Mögliche abschlussorientierte Weiterbildungen in Kurzarbeit	12
5.3	Teilqualifizierungen (TQ)	13
5.4	Projekt AlphaGrund	14



6	Beratung und Kontakt	15
6.1	Taskforce Fachkräftesicherung+	15
6.2	Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit	16
	Ansprechpartner/Impressum	17



1 Ziele des Beschäftigungssicherungsgesetzes

Der Bedarf an qualifikatorischen Anpassungen nimmt weiter zu.

Die an den Unternehmenszielen und betrieblichen Bedürfnissen orientierte betriebliche Weiterbildung ist ein Schlüssel zu nachhaltiger Wettbewerbsfähigkeit. Sie ist wichtig, damit Beschäftigte, die sich wandelnden Anforderungen in den Betrieben bewältigen und somit Produktivitäts- und Innovationserwartungen erfüllen.

Durch die Corona-Pandemie haben die Transformation und Digitalisierung der Arbeitswelt einen zusätzlichen Schub erhalten. Qualifizierungsmaßnahmen können Betrieben helfen, ihren Bedarf an Fachkräften mit adäquaten Kompetenzen zu sichern. Zudem hat die Weiterbildung der Beschäftigten gegenüber einer Neueinstellung den Vorteil, dass die Betriebe ihre Beschäftigten und deren Potenziale bereits gut kennen.

Der Bundestag hat Ende November 2020 das *Beschäftigungssicherungsgesetz* verabschiedet, unter anderem mit dem Ziel die Zeit der Kurzarbeit für Qualifizierungen stärker zu nutzen. Damit wurde neben der 50-prozentigen Erstattung der vom Arbeitgeber bei der Zahlung von Kurzarbeitergeld von ihm allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge (§ 106a Absatz 1 SGB III) auch eine pauschale Lehrgangskostenerstattung (§ 106a Absatz 2 SGB III) als Anspruchsleistung eingeführt.

Vorteil dieser Regelung ist eine pauschale Kostenerstattung ohne die individuelle Prüfung, ob die Voraussetzungen für die Förderung der beruflichen Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmer nach § 82 SGB III (*Qualifizierungschancengesetz* beziehungsweise *Arbeit-von-morgen-Gesetz*) vorliegen. Gegenüber der Weiterbildungsförderung beschäftigter Arbeitnehmer nach § 82 SGB III ist die Erstattungsregelung weiter gefasst, indem in die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge auch Fortbildungsmaßnahmen einbezogen werden, die auf ein nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz förderfähiges Fortbildungsziel vorbereiten und von einem dafür geeigneten Träger durchgeführt werden.

Die Beschlüsse sind als Teil eines Maßnahmenpakets zu betrachten, mit dem der Gesetzgeber auch bis zur Jahresmitte 2022 einen flexiblen Zugang zur Kurzarbeit ermöglichen und gleichzeitig Weiterbildung fördern möchte.

Folgende Regelungen gelten bis 30. Juni 2022:

- Die maximale Bezugsdauer wird von 24 auf 28 Monate für diejenigen Betriebe verlängert, die spätestens bis zum 30. Juni 2021 mit dem Kurzarbeitergeldbezug begonnen haben. Von dieser Bezugsdauer sollen die Betriebe bis längstens zum 30. Juni 2022 profitieren können.
- Das Mindestquorum wird bis zum 30. Juni 2022 auf 10 Prozent abgesenkt bleiben und auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden wird ebenfalls bis zu diesem Stichtag verzichtet.

Ziele des Beschäftigungssicherungsgesetzes

- Die gesetzliche Erhöhung des Kurzarbeitergeldes ist noch bis zum 30. Juni 2022 möglich.
- Die während der Kurzarbeit aufgenommenen geringfügigen Nebenbeschäftigten bleiben bis zum 30. Juni 2022 anrechnungsfrei.
- Zusätzlich wurde eine zeitlich bis zum 30. September 2022 befristete Ermächtigungsgrundlage für die Bundesregierung bezüglich des Kurzarbeitergeldverlängerungsgesetzes geschaffen, mit der diese Regelungen per Verordnung verlängert werden können.
- Kurzarbeit für Leiharbeitnehmer ist bis 30. Juni 2022 möglich.
- Es wurde eine Verordnungsermächtigung zur Öffnung der Kurzarbeit für die Zeitarbeit, befristet bis 30. September 2022, geschaffen.
- Hinzu kommt eine Verordnungsermächtigung für die vollständige oder teilweise Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen bis 30. September 2022.

Im Sinne einer besseren Übersicht haben wir die komplexen und ineinandergreifenden gesetzlichen Regelungen auf einer Zeitschiene dargestellt.

Abbildung 1

Zeitschiene Kurzarbeit und Qualifizierung bis zur Jahresmitte 2023

	„Corona-KuG“	„Weiterbildungs-KuG“ (§ 106a SGB III)
Laufzeit	Bis 30.06.2022	Wirkungsvoll ab 01.01.2022, gültig bis 31.07.2023
Erstattung SV-Beiträge	Ab 01.04.2022 keine SV-Erstattung Möglichkeit der 100 oder 50 prozentigen Erstattung mittels Verordnungsermächtigung	50 Prozent bei Weiterbildung (WB)
Quorum (Betroffenheit von Arbeitsausfall)	10 Prozent	Drittelerfordernis (keine Abweichung von § 96 Abs. 1 S. 4 SGB III)
Weiterbildung (zertifiziert)	optional + WB-Förderung nach § 106 a SGB III	Voraussetzung für hälftige Erstattung der SV-Beiträge Umfang: > 120 Unterrichtseinheiten + anteilige Erstattung der Lehrgangskosten ODER: Maßnahme der Aufstiegsfortbildung

Quelle: eigene Darstellung

2 Arbeitsrechtliche und tarifpolitische Grundlagen

Weiterbildung im Einverständnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

2.1 Einführung der Weiterbildung im Allgemeinen

Berufliche Weiterbildung für die Beschäftigten eines Betriebes kann auf verschiedene Weise eingeführt werden:

- durch Einzelvereinbarungen mit den Beschäftigten
- durch eine Betriebsvereinbarung für alle Beschäftigten beziehungsweise einzelne Beschäftigtengruppen
- in Berücksichtigung tariflicher Vereinbarungen

2.2 Umfang des Weisungsrechts des Arbeitgebers

Möchte der Arbeitgeber anordnen, dass seine Beschäftigten an einer Weiterbildung teilnehmen, muss er prüfen, ob sein Anliegen auch von seinem Direktionsrecht gedeckt ist. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 GewO, § 611a Abs. 1 BGB bezieht sich auf Inhalt, Arbeitsort und Arbeitszeit. Dabei sind jedoch stets die Einschränkungen des § 106 GewO zu berücksichtigen.

§ 106 GewO – Weisungsrecht des Arbeitgebers

„Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. [...]“

2.2.1 Weisungsrecht bezüglich des Inhalts einer Weiterbildung

Der Arbeitgeber kann aufgrund seines Direktionsrechts anordnen, dass sich Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Tätigkeit neues Wissen aneignen. Soweit es um erforderliche Schulungen geht, die gewährleisten, dass der Arbeitnehmer seinen arbeitsvertraglichen Pflichten nachkommen kann und sich sein erforderliches Fachwissen auf den neuesten Stand befindet, gehört die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu den Arbeitsinhalten, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zuweisen kann. Eine solche zulässige Weisung verpflichtet den Arbeitnehmer zur Teilnahme.

Wo jedoch der Arbeitsplatz so stark verändert wird, dass das Tätigkeits- und damit das Anforderungsprofil nicht mehr dem „normalen Schwankungsbereich“ des jeweiligen Berufsbildes unterfällt, scheidet eine Anweisung zur „berufsbildüberschreitenden“ Fortbildung aus. In diesem Fall kommt dem Betriebsrat auch ein echtes erzwingbares Mitbestimmungsrecht zu (§ 97 Abs.2 BetrVG).

2.2.2 Weisungsrecht bezüglich der zeitlichen Lage einer Weiterbildung

Der Arbeitgeber kann auch die zeitliche Lage der Weiterbildung bestimmen. Jedoch kommt ihm nur ein Weisungsrecht hinsichtlich der Arbeitszeit des Arbeitnehmers, nicht hinsichtlich dessen Freizeit zu. Eine Pflicht des Arbeitnehmers, sich in seiner Freizeit privat fortzubilden oder an einer Fortbildung teilzunehmen, kann der Arbeitgeber daher nicht bestimmen; es wäre vom Rahmen seines Weisungsrechtes nicht gedeckt.

2.3 Sonderfall Kurzarbeit

Bei rechtswirksamer Vereinbarung von Kurzarbeit mit Arbeitszeitabsenkung durch die Betriebsvereinbarung oder den Arbeitsvertrag kann der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeiten anordnen, in der Kurzarbeit sind aber die gegenseitigen Hauptleistungspflichten teilweise suspendiert.

Dem Arbeitgeber kommt grundsätzlich hinsichtlich der Zeit, die außerhalb der Arbeitszeit liegt, kein Weisungsrecht gegenüber dem Arbeitnehmer zu. So kann er auch nicht über die Zeit verfügen, die wegen Kurzarbeit keine Arbeitszeit ist. Das würde sonst dazu führen, dass zwar die Arbeitszeit verkürzt wird, der Arbeitnehmer aber in seiner „neuen Freizeit“ – für die der Arbeitgeber infolge der diesbezüglichen Suspendierung der Hauptleistungspflichten kein Entgelt zahlen muss – weiterhin den Weisungen des Arbeitgebers unterliegt.

Eine Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit in Kurzarbeit ist deshalb grundsätzlich nicht gegen den Willen der Beschäftigten durchzusetzen. Wir empfehlen dringend, eine Vereinbarung auf individueller oder betrieblicher Ebene herbeizuführen.

2.4 Mitwirkungspflicht der Arbeitnehmer

Damit sind Beschäftigte zur Teilnahme an einer Qualifizierung nur verpflichtet, soweit es sich um eine erforderliche Schulung handelt, die gewährleistet, dass den arbeitsvertraglichen Pflichten nachgekommen werden kann, und soweit sich die zeitliche Lage auf die Arbeitszeit beschränkt. Die Beschäftigten können damit grundsätzlich während der Kurzarbeit uneingeschränkt über die ausgefallene Arbeitszeit verfügen.

Kollektivvereinbarungen können hingegen Anreize zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen während der Kurzarbeit enthalten. In Betriebsvereinbarungen werden unter anderem auch Teilnahmeverpflichtungen geregelt. In allen anderen Fällen kann die durch



Kurzarbeit gewonnene Zeit zur beruflichen Weiterbildung genutzt werden, der Arbeitgeber ist jedoch auf die Kooperation seiner Beschäftigten angewiesen.

2.5 Rahmenbedingungen durch tarifliche Vereinbarungen

Die Sozialpartner in Bayern haben mit den Tarifverträgen zur Qualifizierung ein geschlossenes Konzept für die Weiterbildung Beschäftigter geschaffen. Bei der Kostenübernahme wird unterschieden nach den Kosten der Weiterbildung und denen für die eingesetzte Zeit.

Die Tarifverträge sehen eine Übernahme der Kosten in Abhängigkeit vom Interesse an der Weiterbildung vor. Wenn der Arbeitgeber ein überwiegendes Interesse an der Weiterbildung hat, werden die Kosten von ihm getragen, liegt das Interesse auch oder überwiegend bei dem Arbeitnehmer, hat dieser die Kosten zu tragen oder es findet – wie bei der betrieblich zweckmäßigen Qualifizierung – eine Kostenteilung statt. Bei letzterem ist die Aufteilung 50 zu 50 je nach überwiegendem Interesse variabel. Es ergibt sich folgende Aufteilung:

Tabelle 1

Tarifvertragliche Kostenübernahme

	Kosten der Maßnahme	Qualifizierungszeit
Betrieblich notwendige Qualifizierung	Arbeitgeber	Arbeitgeber
Betrieblich zweckmäßige Qualifizierung	Arbeitgeber	Arbeitgeber/Arbeitnehmer 50/50
Persönliche Weiterbildung	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer

Quelle: eigene Darstellung

Zu den Einzelheiten ist unbedingt ein Blick in den jeweils geltenden Tarifvertrag erforderlich. Insbesondere bei der persönlichen Weiterbildung sind die Unterschiede der tarifpolitischen Regime sehr groß.

Wichtiger Hinweis

Zur Klärung der geltenden tarifrechtlichen Bestimmungen und branchenspezifischer Fallgestaltungen empfehlen wir eine Abstimmung mit Ihrem jeweiligen Arbeitgeberverband.



3 Wer wird gefördert?

Bei der Qualifizierung in Kurzarbeit zählt das Kriterium des Arbeitsausfalls.

3.1 Zielgruppe

Für die Qualifizierung in Kurzarbeit nach dem Beschäftigungssicherungsgesetz sind alle Beschäftigten in Kurzarbeit unabhängig von der Qualifikation oder der Unternehmensgröße grundsätzlich förderfähig. Gefördert werden nach dem § 106 Abs. 2 SGB III damit sowohl Beschäftigte, deren berufliche Kompetenzen einer Anpassung bedürfen, als auch geringqualifizierte Arbeitnehmer, die eine abschlussorientierte Weiterbildung aufnehmen (Förderung nach § 81 SGB III). Die Förderleistungen können sich allerdings unterscheiden (vergleiche Abschnitt 4), weshalb einzelfallbezogene Vergleichsberechnungen zu empfehlen sind.

3.2 Abgrenzung zum Qualifizierungschancengesetz (§ 82 SGB III)

Bei dem Beschäftigungssicherungsgesetzes müssen ausdrücklich nicht die persönlichen Kriterien nach dem § 82 SGB III erfüllt werden. Abweichend davon erfolgt somit *keine individuelle Überprüfung*, ob der Beschäftigte in Kurzarbeit:

- berufliche Tätigkeiten ausübt, die durch Technologien ersetzt werden können,
- in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen ist,
- eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstrebt,
- einen regelmäßig mindestens vier Jahre alten Berufsabschluss aufweist und/oder
- in den letzten vier Jahren vor Antragsstellung bereits eine Weiterbildungsförderung erhalten hat.

4 Förderleistungen

Erstattet werden die hälftigen Sozialversicherungsbeiträge.

4.1 Geförderte und ungeförderte Qualifizierungsmaßnahmen

Zu beachten ist zunächst, dass die Agentur für Arbeit nicht jede während der Kurzarbeit durchgeführte Qualifizierungsmaßnahme unterstützt. Bei Durchführung von Maßnahmen, die den Kriterien des Beschäftigungssicherungsgesetzes entsprechen, wird (weiter) Kurzarbeitergeld gezahlt. Bei ungeförderten Qualifizierungsmaßnahmen kommt es darauf an, dass die Qualifizierungsmaßnahme überwiegend Inhalte vermittelt, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar sind. Nur so ist die (Weiter-)Gewährung von Kurzarbeitergeld während der Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme grundsätzlich möglich. Soweit hierüber Zweifel bestehen, ist der Arbeitgeberservice der zuständigen Agentur für Arbeit einzuschalten.

Hintergrund für diese Differenzierung ist eine Wertung des Gesetzgebers: Es wird unterstellt, dass für die Dauer der Durchführung betriebspezifischer Qualifizierungen, die im reinen Betriebsinteresse liegen, keine Kurzarbeit nötig ist.

Wichtiger Hinweis

Wir empfehlen, bei einer nicht geförderten Qualifizierungsmaßnahme während Kurzarbeit die Agentur für Arbeit vorab über Qualifizierungsvorhaben zu informieren, um Rückforderungen von Kurzarbeitergeld zu vermeiden.

Bei der Weiterführung von Qualifizierungen nach Beginn beziehungsweise Ende von Kurzarbeit ist zu beachten: Hat ein Beschäftigter eine berufsbegleitende Weiterbildung, die außerhalb der Arbeitszeiten stattfindet, bereits vor der Kurzarbeit begonnen und soll diese während der Kurzarbeit fortgesetzt werden, ist dies grundsätzlich möglich. Findet die bereits begonnene Weiterbildung jedoch ganz oder teilweise während der Arbeitszeit statt und ist dafür eine Freistellung erfolgt, wird kein Kurzarbeitergeld gezahlt. Kurzarbeitergeld wird nur für wirtschaftlich bedingte Ausfallzeiten geleistet. Die Freistellungszeiten sind in diesen Fällen aber qualifizierungsbedingt, so dass hier weiterhin ein Lohnanspruch besteht. Gegebenenfalls von der Agentur für Arbeit geförderte Qualifizierungskosten werden bei Fortzahlung des Lohnes weiterhin übernommen.

Die Unterscheidung zwischen geförderten und ungeförderten Qualifizierungsmaßnahmen spielt insbesondere dann eine Rolle, wenn Arbeitgeber über den 31. März 2022 hinaus eine 50 Prozent Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei Kurzarbeit nutzen möchten.

4.2 Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit

Für viele Unternehmen stellt sich auch die Frage, ob die geplante Qualifizierungsmaßnahme im Betrieb selbst oder extern durchgeführt werden muss. Hier ist auch wieder zwischen einer geförderten und ungeförderten Qualifizierungsmaßnahme zu unterscheiden: Bei einem ungeförderten Lehrgang kann das Unternehmen diesen selbst im Betrieb, als Onlineschulung, Webinar oder Ähnliches durchführen.

Bei einem von der Agentur für Arbeit geförderten Lehrgang kann das Unternehmen diese Maßnahme nur dann in Eigenregie umsetzen, wenn das Unternehmen selbst eine Träger- und Maßnahmenzulassung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) besitzt. Andernfalls kann die Maßnahme nur dann im Betrieb durchgeführt werden, wenn ein externer, zertifizierter Bildungsträger dies übernimmt und auch die Maßnahme selbst zertifiziert ist. Alternativ können auch AZAV-zertifizierte Maßnahmen außerhalb des Betriebes bei einem zertifizierten Träger wahrgenommen werden.

Bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen können die Sozialversicherungsbeiträge hälftig erstattet und die Lehrgangskosten bezuschusst werden. Zu achten ist auf die Änderungen gegenüber der allgemeinen Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 SGB III (Qualifizierungschancengesetz bzw. Arbeit-von-morgen-Gesetz), die unter Punkt 4.3. näher erläutert werden.

4.2.1 Sozialversicherungsbeiträge

Dem Arbeitgeber werden von der Agentur für Arbeit auf Antrag für den jeweiligen Kalendermonat 50 Prozent der von ihm allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung in pauschalierter Form für Arbeitnehmer erstattet, wenn diese vor dem 31. Juli 2023 Kurzarbeitergeld beziehen und an einer während der Kurzarbeit begonnenen beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen,

- die insgesamt mehr als 120 Unterrichtseinheiten dauert oder auf einen Abschluss vorbereitet (Förderung dann nach §81 SGB III),
- die nach AZAV für die Förderung zugelassen ist und
- deren Träger nach AZAV zertifiziert ist
oder
- die nach § 2 Absatz 1 des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes förderfähiges Fortbildungsziel vorbereitet (auch einzelne Module möglich) und
- von einem für die Durchführung dieser Maßnahme nach § 2a des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) geeigneten Träger durchgeführt wird.

Die Erstattung erfolgt für die Zeit, in der der Arbeitnehmer jeweils vom vorübergehenden Arbeitsausfall betroffen ist. Für die Pauschalierung wird die Sozialversicherungspauschale nach § 153 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 abzüglich des Beitrages zur Arbeitsförderung zu Grunde gelegt.

Förderleistungen

Für die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nach der zweitgenannten Option ist nicht erforderlich, dass diese Maßnahmen tatsächlich nach dem AFBG gefördert werden. Daher werden die Beiträge auch in Fällen erstattet, in denen diese Maßnahmen von den Arbeitgebern ohne Förderung eigenfinanziert werden. Die Eignung des Trägers kann dabei anhand der in § 2a AFBG beschriebenen Anforderungen nachgewiesen werden.

4.2.2 Lehrgangskosten

Die pauschale Lehrgangskostenerstattung erfolgt betriebsgrößenabhängig:

- Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten 100 Prozent der Lehrgangskosten,
- Betriebe mit 10 bis 249 Beschäftigten 50 Prozent der Lehrgangskosten,
- Betriebe mit 250 bis 2.499 Beschäftigten 25 Prozent der Lehrgangskosten
- Betriebe mit 2.500 und mehr Beschäftigten 15 Prozent der Lehrgangskosten.

Die Erstattung der Lehrgangskosten kann auch über die Zeit des Arbeitsausfalls hinaus für die gesamte Zeit der Teilnahme an der Weiterbildung erfolgen. Die Erstattung der Lehrgangskosten für die Maßnahmen nach AFBG ist im Rahmen des § 106a SGB III ausgeschlossen. Die Zahlung eines Maßnahmenbeitrages gehört bei Vorliegen der Förder Voraussetzungen zu den Leistungen des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes. Die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge ist auf die Zeit der Kurzarbeit begrenzt.

Für den Betriebsbegriff von § 106a SGB III gilt § 97 SGB III. Ein Betrieb im Sinne der Vorschriften über das Kurzarbeitergeld kann auch eine Betriebsabteilung sein.

4.3 Abgrenzung zum Qualifizierungschancengesetz (§ 82 SGB III)

Gegenüber der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 SGB III ergeben sich mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz folgende Änderungen:

- Verzicht auf die individuelle Prüfung, ob die Voraussetzungen für die Förderung der beruflichen Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmer vorliegen
- Vereinfachte Förderstaffelung bei den Lehrgangskosten
- Keine anteilige Erstattung des Arbeitsentgelts (§ 82 Abs. 3 SGB III), da bei Vorliegen der Voraussetzungen nach §§ 95 f. SGB III Kurzarbeitergeld gezahlt wird.

Zusätzlich wurde in § 82 Absatz 9 SGB III geregelt, dass Bezieher von Kurzarbeitergeld von Leistungen nach § 82 SGB III bis zum 31. Juli 2023 (Geltungsdauer des § 106a SGB III) ausgeschlossen sind. Der Ausschluss bedeutet, dass für eine „während der Kurzarbeit begonnene berufliche Weiterbildungsmaßnahme“ Leistungen nach § 106a SGB III und nicht nach § 82 SGB III erbracht werden. Die Agenturen für Arbeit sind angewiesen, hier „tagscharf“ zu trennen: Beginnt ein Lehrgang am Tag mit oder nach dem individuellen Eintritt in Kurzarbeit, erfolgt die Leistungsgewährung nach § 106a SGB III; beginnt der Lehrgang vor dem ersten Tag des Arbeitsausfalls, ist die Förderung nach § 82 SGB III möglich.

So wird für Arbeitgeber und die Bundesagentur für Arbeit eine einfachere Umsetzung ermöglicht: Das komplizierte Zusammenspiel von Kurzarbeit und Arbeitsentgeltzuschuss nach § 82 SGB III wurde aufgelöst und der Wechsel von einer individuellen Förderung zu einer betrieblichen Förderung erreicht.

4.4 Hinweise zur Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit

Wird während der Kurzarbeit eine Qualifizierungsmaßnahme begonnen, die nach der ganz oder teilweise entfallenden Kurzarbeit weitergeführt werden soll, muss sich die Maßnahme an die ganz oder teilweise entfallende Kurzarbeit anpassen lassen und bei Rückkehr zur Regelarbeitszeit enden. Die Weiterbildung sollte nicht der Rückkehr zur normalen Arbeitszeit entgegenstehen. Stimmt der Arbeitgeber zu und stellt er die Beschäftigten weiter zum Zweck der Beendigung der Weiterbildung frei, kann sie gegebenenfalls auch über das Ende der Kurzarbeit hinaus fortgesetzt werden.

Ausgeschlossen von der hälftigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge und der anteiligen Erstattung der Lehrgangskosten ist die Teilnahme an Maßnahmen, zu deren Durchführung der Arbeitgeber auf Grund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen verpflichtet ist.

Unternehmen, die in der Zeit der Kurzarbeit Qualifizierungsmaßnahmen planen, sollten klären, wer diese Maßnahmen durchführt und in welcher Form diese angeboten werden. Auch hier muss wieder zwischen geförderten und ungeförderten Qualifizierungsmaßnahmen unterschieden werden. Ungeförderte Qualifizierungsmaßnahmen können Unternehmen selbst durchführen, beispielsweise in Form von Onlineschulungen. Auch Qualifizierungsmaßnahmen, die von der Agentur für Arbeit gefördert werden, können Unternehmen nur dann selbst umsetzen, wenn das Unternehmen eine Träger- und Maßnahmenzulassung nach AZAV besitzt. Alternativ bietet sich eine externe Durchführung bei einem zertifizierten Bildungsträger an.

Für viele Unternehmen stellt sich auch die Frage, ob die angestrebte Qualifizierungsmaßnahme im Betrieb selbst oder außerhalb durchgeführt werden muss. Bei nicht geförderten Qualifizierungsmaßnahmen kann die Maßnahme im Betrieb stattfinden. Eine von der Agentur für Arbeit geförderte Maßnahme kann nur dann im Betrieb erfolgen, wenn die Maßnahme selbst zertifiziert ist und ein externer, zertifizierter Bildungsträger die Betreuung übernimmt.



5 Qualifizierungsinhalte

Wir unterstützen bei der Ermittlung Ihres betrieblichen Bedarfes.

Inhalt und Umfang betrieblicher Weiterbildungen müssen immer individuell festgelegt werden. Standardlösungen führen nicht zum Ziel. Über ihre gemeinsame *Initiative Fachkräftesicherung+* bieten die vbw und die Bayerische Staatsregierung den Unternehmen im Freistaat Unterstützung bei der Analyse von Qualifizierungsbedarf sowie der Konzeption, Einführung und Durchführung passender Maßnahmen an (siehe Abschnitt 6). Nachfolgend zeigen wir einen möglichen inhaltlichen und methodischen Rahmen auf.

5.1 Mögliche Modulreihen für Anpassungsqualifizierungen in Kurzarbeit

Das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft bietet eine große Palette an förderfähigen Weiterbildungsmöglichkeiten an. Mit über 360 Modulen zu den verschiedensten Themen können sich Unternehmen ganz individuelle Qualifizierungsreihe für ihre Mitarbeiter zusammensetzen. Die Module werden im Blended-Learning-Format oder teilweise auch vollständig digital angeboten.

Diese Module können beliebig zusammengestellt und mit zeitlichen Unterbrechungen umgesetzt werden. Wichtig dabei ist, dass die Gesamtdauer der Weiterbildung mindestens 120 Unterrichtseinheiten umfasst. Exemplarische Modulreihen für Anpassungsqualifizierungen finden Sie auf der folgenden Seite.

Beispiele für mögliche Modulreihe mit mindestens 120 Unterrichtseinheiten

Modulreihe für Fachkräfte (I)

Modul 1	Elektrotechnik – für Fachkräfte aus der Industrie	40 UE
Modul 2	Elektronische Antriebstechnik – für Fachkräfte aus der Industrie	40 UE
Modul 3	Speicherprogrammierbare Steuerung (SPS) – in der Industrie 4.0	40 UE
Modul 4	Robotik – in der Industrie 4.0	40 UE

Modulreihe für Fachkräfte (II)

Modul 1	Arbeitswerkzeuge für digitales Lernen (EDV)	5 UE
Modul 2	Sensorik für Fachkräfte aus der Industrie	40 UE
Modul 3	Datenverarbeitung für Industrie 4.0 für Fachkräfte aus der Industrie	40 UE
Modul 4	Additive Fertigung	40 UE

Modulreihe für Ausbilder, Personalentwickler und interne Trainer

Modul 1	Arbeitswerkzeuge für digitales Lernen (EDV)	5 UE
Modul 2	Lernprozessbegleiter – LPD (Digitaler Ausbilder)	40 UE
Modul 3	Certified <u>Blended</u> Learning Coach – CBLC (Digitaler Lernbegleiter)	40 UE
Modul 4	Certified <u>Blended</u> Learning Designer – CBLD (Digitaler Lerndesigner)	40 UE

5.2 Mögliche abschlussorientierte Weiterbildungen in Kurzarbeit

Geringqualifizierte Arbeitnehmer können während Kurzarbeit auch abschlussorientierte Weiterbildungen absolvieren (Förderung nach § 81 SGB III). Das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft bietet für die drei Wege zum anerkannten Berufsabschluss zahlreiche Nachqualifizierungen an:

- Umschulung
Dauer: in der Regel um ein Drittel verkürzte Ausbildungszeit im Vergleich zu einer normalen Ausbildung
- Vorbereitungslehrgang auf eine Externenprüfung
Dauer: in der Regel 3 bis 6 Monate
- Berufsanschlussfähige Teilqualifizierung (TQ)
Dauer: 3 bis 6 Monate je Teilqualifizierungsmodul

Beispiel: Vorbereitungslehrgang auf die Externenprüfung zum Fachlagerist/in (IHK)

Mitarbeiter, die keinen oder einen fachfremden Berufsabschluss haben, aber schon entsprechende Berufserfahrung im Lager mitbringen, können über den Vorbereitungslehrgang ihren Abschluss als Fachlagerist (IHK) nachholen.

Der Lehrgang umfasst insgesamt 320 Unterrichtseinheiten. Die Qualifizierung kann komplett im digitalen Klassenzimmer stattfinden. Somit können Beschäftigte aus ganz Bayern teilnehmen.

Inhalte der Qualifizierung:

- Kaufmännisches Grundwissen
 - Sicherheits- Gesundheits- und Umweltschutz
 - Arbeitsorganisation im Betrieb
 - Logistische Prozesse und qualitätssichernde Maßnahmen
 - Annahme von Gütern
 - Lagerung von Gütern
 - Kommissionierung und Verpackung
 - Versand von Gütern
 - Lagerung/Warenpflege
-

5.3 Teilqualifizierungen (TQ)

Teilqualifizierungen (TQ) sind auf Basis anerkannter Ausbildungsberufe in modularisierte Ausbildungsabschnitte gegliedert, die einzeln durchlaufen werden können. Teilqualifizierungen richten sich zunächst an an- und ungelernte Arbeitnehmer über 25 Jahre, die sich in einem bestimmten Berufsbereich qualifizieren wollen, aber auch an branchenfremde Arbeitskräfte, die in neuen Aufgabenbereichen eingesetzt werden sollen.

Jedes TQ-Modul enthält Praxis- und Theorieteile. Die Praxisteile können die Beschäftigten direkt am Arbeitsplatz absolvieren. Sinn und Zweck der TQ ist, dass teilqualifizierte Beschäftigte höherqualifizierte Fachkräfte entlasten, indem sie anspruchsvollere Tätigkeiten erledigen können. Ungelernte Beschäftigte können so berufsbegleitend qualifiziert werden. Im Falle von Kurzarbeit können die TQ-Module kurzfristig angefordert werden. Ein TQ-Modul in Vollzeit dauert zwei bis sechs Monate.

Jedes TQ-Modul endet mit einer Kompetenzfeststellung in Theorie und Praxis. Die erfolgreiche Kompetenzfeststellung wird durch ein Zertifikat bescheinigt und trägt das Gütesiegel „Eine TQ besser!“. Sofern alle TQ-Module eines Berufes absolviert werden, bildet die Summe der Zertifikate das gesamte Berufsbild inhaltlich ab. Nach erfolgreichem Abschluss aller Module eines Berufes ist eine Anmeldung zur Externenprüfung bei der zuständigen Kammer möglich.

Qualifizierungsinhalte

Bereits seit 2007 bieten bayme vbm und vbw mit der bbw-Gruppe ein breitgefächertes Angebot an Teilqualifizierungen in den unterschiedlichsten Berufsbildern in Bayern an. Aktuell sind über 20 Berufsbilder mit kaufmännischer oder gewerblich-technischer Ausrichtung als TQ verfügbar. Das TQ-Programm wird fortlaufend durch zielgruppen-spezifische Modullinien ergänzt. Im Folgenden sind zwei Beispiele genannt:

- Für Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund wurde im Jahr 2016 neu die Modullinie *TQplus* eingeführt. Neben der fachlichen Qualifikation gemäß dem regulären Rahmenlehrplan beinhaltet *TQplus* ergänzende Angebote zur individuellen Kompetenzförderung, zum Umgang mit fachlichen Themen, berufsspezifischen Begriffen und komplexen Arbeitsanweisungen. Zur Unterstützung stehen Integrationsbegleiter für Lernende und Praxisbetriebe als Ansprechpartner bereit.
- Seit 2018 wurde das Angebot um die Modullinie *TQdigital* erweitert, die digitale Lernmodule in Form von Blended-Learning mit (Theorie-) Unterricht in einem digitalen Klassenzimmer und einer persönlichen Lernprozessbegleitung am Lernort beinhaltet.

Mehr Informationen zur Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung sind auf der Internetseite www.nachqualifizierung.de abrufbar. Zu beachten ist wiederum, dass sich die Förderleistungen nach § 106 a, § 81 oder § 82 SGB III unterscheiden (vergleiche Abschnitt 4). Bezogen auf die individuelle betriebliche Situation empfiehlt sich ein Vergleich.

5.4 Projekt AlphaGrund

AlphaGrund bietet arbeitsplatznahe Grundbildungsangebote für geringqualifizierte Beschäftigte an. Alle Grundbildungsmodule werden bedarfsorientiert mit den Arbeitgebern abgestimmt und intern oder extern – je nach Bedarf – durchgeführt und evaluiert. Die Information, Beratung, Konzeption und Durchführung des Angebots ist für Arbeitgeber aufgrund der Projektförderung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) aktuell unter bestimmten Umständen kostenlos.

Folgende Kompetenzen können in einer AlphaGrund-Maßnahme geschult werden:

- *Deutsch*: arbeitsplatzrelevante Dokumente verstehen und anwenden (z. B. Sicherheitsvorschriften, Skizzen, Protokolle) und Texte schreiben (z. B. Berichte, Notizen), Fachwortschatz erweitern und effektiv kommunizieren
- *Rechnen*: mit den Grundrechenarten umgehen, Stückzahlen und Maße berechnen
- *PC-Grundlagen*: Textverarbeitung, Internet, E-Mail, neue Computertechnologien
- *Soziale und kommunikative Kompetenzen*: Teamfähigkeit, mit Veränderungen am Arbeitsplatz positiv umgehen, Probleme lösen
- *Lernen lernen*: Lernstrategien, -methoden und -bereitschaft fördern
- *Englisch*: Grundlagen und Wortschatz für Alltag und Beruf
- *Orientierung in der Lebens- und Arbeitswelt*: Betriebs- und Warenkunde, interne Strukturen und Prozesse

Mehr Informationen sind auf der Webseite www.alphagrund-projekt.de verfügbar.

6 Beratung und Kontakt

Hilfestellung für Unternehmen.

6.1 Taskforce Fachkräftesicherung+

Die *Taskforce Fachkräftesicherung+* (FKS+) ist Teil der Initiative „Fachkräftesicherung+“, die die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. im Oktober 2018 zusammen mit der Bayerischen Staatsregierung ins Leben gerufen hat. Zentrale Aufgabe der *Taskforce FKS+* ist es, Unternehmen in ganz Bayern zielgerichtet bei der Fachkräftesicherung zu unterstützen.

Das Portfolio der *Taskforce FKS+* sieht insbesondere folgende Serviceleistungen für Unternehmen vor:

- Individuelle Bedarfsanalyse
- Qualifizierung von Beschäftigten/Entwicklung von Qualifizierungsstrategien
- Beratung zu Fördermitteln
- Passgenaue Vermittlung von Fachkräften aus dem Inland
- Unterstützung bei der Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland
- Unterstützung bei Digitalisierung und Arbeiten 4.0

Ein Beratungsschwerpunkt der *Taskforce FKS+* liegt auf dem Thema Qualifizierung. Insbesondere auch auf der Option, Zeiten der Kurzarbeit gezielt für die (Weiter-)Qualifizierung von Mitarbeitern zu nutzen und diese auf die Anforderungen der Arbeit von morgen vorzubereiten.

Die *Taskforce FKS+* informiert und berät Unternehmen zu den verschiedenen Fördermöglichkeiten für die berufliche Weiterbildung während Kurzarbeit und unterstützt im gesamten Umsetzungsprozess, wie das folgende Ablaufschema zeigt.

Abbildung 2

Ablauf Beratung durch *Taskforce FKS+*



Leistungen der *Taskforce FKS+*

- Individuelle Beratung zu Qualifizierungsmöglichkeiten
- Empfehlung geeigneter Bildungsprodukte und Unterstützung bei der Umsetzung
- Beratung zu passenden Förderinstrumenten

Quelle: eigene Darstellung



Beratung und Kontakt

In einer individuellen Beratung werden die zu qualifizierenden Mitarbeiter und das Bildungsziel definiert. Anschließend schlägt die *Taskforce FKS+* passgenaue Bildungsprodukte vor und prüft deren Förderfähigkeit. Die *Taskforce FKS+* unterstützt Unternehmen, die möglichen Varianten auszuloten und im Hinblick auf die Förderkonstellationen miteinander zu vergleichen.

Ein weiterer Pluspunkt der *Taskforce FKS+* ist, dass diese als wichtige Schnittstelle zwischen Unternehmen und Beschäftigten, Bildungsträgern und den örtlichen Agenturen für Arbeit fungiert. So wird gewährleistet, dass im effektiven Zusammenspiel aller Akteure förderfähige Weiterbildungen während Kurzarbeit erfolgreich und zielgerichtet implementiert und umgesetzt werden.

Die Ansprechpartner der *Taskforce FKS+* finden Sie unter www.fks-plus.de.

6.2 Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit

Der Arbeitgeber-Service (AG-S) Ihrer lokalen Agentur für Arbeit berät und unterstützt rund um die Themen der Ausbildung, Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Fachkräften. Ab der ersten Kontaktaufnahme erhält der Betrieb einen persönlichen Ansprechpartner für sein Anliegen. Für die erstmalige Kontaktaufnahme ist der AG-S der bayerischen Agenturen unter der folgenden Servicrufnummer, die Sie anhand Ihrer Vorwahl automatisch an die zuständige lokale Agentur verbindet, erreichbar: 0800 4 5555 20.

Auf ihrer neuen Plattform [Weiterbildung - Regionaldirektion Bayern \(arbeitsagentur.de\)](http://Weiterbildung-Regionaldirektion-Bayern(arbeitsagentur.de)) bietet die Regionaldirektion Bayern zudem ihrerseits zahlreiche Informationsangebote zu den Qualifizierungsmöglichkeiten und Förderoptionen.



Ansprechpartner/Impressum

Veronika Gehrmann

Abteilung Bildung, Arbeitsmarkt, Fachkräftesicherung und Integration

Telefon 089-551 78-215
veronika.gehrmann@vbw-bayern.de

Isabell Grella

Abteilung Bildung, Arbeitsmarkt, Fachkräftesicherung und Integration

Telefon 089-551 78-278
isabell.grella@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

bayme

Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V.

vbm

Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V.

vbw

Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.baymevbm.de www.vbw-bayern.de

© bayme vbm vbw April 2022

Weiterer Beteiligter

Tabea Hoffmann
Gesamtkoordination –
Taskforce FKS+

089-441 08-209
tabea.hoffmann@fks-plus.de