

Qualifizierung während Kurzarbeit praktikabel gestalten

Positionspapier zur Vereinfachung der Weiterbildungsförderung während des Bezugs von Kurzarbeitergeld und Transferkurzarbeitergeld

29. Oktober 2020

Zusammenfassung

Es ist richtig, die Phasen des Arbeitsausfalls bei Kurzarbeit sinnvoll zu nutzen, gerade auch indem Weiterbildungen durchgeführt werden. Zwar hat der Gesetzgeber die Fördermöglichkeiten in der Vergangenheit ausgeweitet (§ 82 SGB III). Allerdings sind die Regelungen nicht für den besonderen Fall von Weiterbildung während Kurzarbeit gemacht, sondern für „Normalzeiten“. Ihre Anwendung ist während Kurzarbeit zu kompliziert und zu bürokratisch für Unternehmen und Arbeitsagenturen. Gerade in der gegenwärtigen Corona-Krise braucht es kurzfristig umsetzbare Regelungen. Aufwändige Verfahren sind nicht nur für die Unternehmen problematisch, sondern binden auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsagenturen, die dringend bei der Beratung, Vermittlung und Bearbeitung von Kurzarbeitergeld (Kug)-Anträgen gebraucht werden.

Deshalb muss die Weiterbildungsförderung an die Besonderheiten der Kurzarbeit angepasst werden. Dazu sollten die Voraussetzungen für die Weiterbildungsförderung allein in § 106a SGB III geregelt werden, der schon bis zum 31. Juli 2023 befristete Teilregelungen zum Thema „Kurzarbeit und Qualifizierung“ enthält. Daher ist es entscheidend, dass Folgendes jetzt zügig gesetzlich auf den Weg gebracht wird:

- Regelung der Förderung der Weiterbildung während Kurzarbeit ausschließlich in § 106a SGB III: Nur so wird das sonst bestehende komplizierte Zusammenspiel von Kurzarbeit und Arbeitsentgeltzuschuss aufgelöst und der Wechsel von einer individuellen Förderung (§ 82 SGB III) zu einer betrieblichen Förderung erreicht.
- Erfordernis der Trägerzulassung und Verzicht auf Maßnahmezulassung: Die Trägerzulassung reicht zur Qualitätssicherung aus und die Maßnahmezulassung dauert zu lange.
- Mindestumfang von Weiterbildungen 80 Stunden (statt 120 Stunden): Längere Maßnahmen sind während des flexibel einsetzbaren Instruments der Kurzarbeit bei wechselnden Arbeitsausfallzeiten schwer umsetzbar. Der Bedarf für Weiterbildungen während Kurzarbeit liegt weniger in längeren als in kürzeren Weiterbildungen.
- Vereinfachung der Fördermöglichkeiten durch nur drei Fördervarianten für die anteilige Erstattung der Weiterbildungskosten: 13 Fördervarianten wie im § 82 SGB III sind zu kompliziert.

Angesichts der Transformation der Wirtschaft, die durch die Krise beschleunigt wird, könnten Transfergesellschaften ein immer größeres arbeitsmarktpolitisches Gewicht gewinnen. Sie können einen Beitrag dazu leisten, den Strukturwandel zu gestalten. Dazu ist es aber notwendig



rechtliche Hürden, wie die Fristenregelungen für die Aufnahme einer Weiterbildung während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld, zu streichen. Eine entsprechende Forderung hat auch der Bundesrat erhoben. Diese erfüllen ihren Zweck nicht, sie erschweren vielmehr die Durchführung sinnvoller Weiterbildungen während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld.

Im Einzelnen

1. Weiterbildungsförderung während des Bezugs von Kurzarbeitergeld praxistauglich gestalten

Der Gesetzgeber hat mit dem Qualifizierungschancengesetz und mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung rechtliche Grundlagen zur Förderung und Unterstützung der Weiterbildung während Kurzarbeit geschaffen. Allerdings sind die Regelungen für die Unternehmen zu schwer verständlich, praxisfern und für die Unternehmen und Arbeitsagenturen zu aufwändig in der Anwendung.

Gerade in der gegenwärtigen Corona-Krise braucht es einfach umsetzbare Regelungen. Zu Recht sieht der Entwurf des Beschäftigungssicherungsgesetzes mit dem Absehen vom Erfordernis, dass die Qualifizierung mindestens 50 % der Arbeitsausfallzeit betragen muss, eine erste Vereinfachung vor. Diese reicht allerdings nicht aus. Denn die Anwendung des geltenden Rechts ist immer noch zu kompliziert. Es sind daher folgende weitere gesetzliche Anpassungen nötig:

➤ Die Förderung der Weiterbildung während des Bezugs von Kurzarbeitergeld sollte von den Regelungen des Qualifizierungschancengesetzes entkoppelt werden.

Mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung wurde im § 106a SGB III die Möglichkeit geschaffen, die hälftigen Sozialversicherungsbeiträge zu übernehmen, wenn eine Weiterbildung nach dem „Qualifizierungschancengesetz“ (§ 82 SGB III) stattfindet. Diese Koppelung sollte gestrichen werden, da die Anwendung von § 82 SGB III in der besonderen Situation von Weiterbildung während Kurzarbeit nicht praktikabel ist. Stattdessen sollten die Voraussetzungen für eine hälftige Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge und für eine anteilige Erstattung von Weiterbildungskosten explizit in § 106a SGB III formuliert werden, einschließlich vereinfachter Fördervarianten bei den Weiterbildungskosten. Für eine Förderung der Weiterbildung und eine hälftige Erstattung sollte – ggf. zunächst befristet auf die Laufzeit des § 106a SGB III bis 31. Juli 2023 – Folgendes gelten:

- Trägerzertifizierung und Verzicht auf Maßnahmezulassung,
- Mindestumfang von 80 Stunden (statt 120 Stunden),
- drei Fördervarianten für die anteilige Erstattung der Weiterbildungskosten (statt 13 Fördervarianten).

Damit würden folgende Vereinfachungen erreicht:

- Wechsel von einer individuellen Förderung (§ 82 SGB III) zu einer betrieblichen Förderung. Z. B. müssten die Arbeitsagenturen nicht noch prüfen, ob die individuellen Kriterien des § 82 SGB III (u. a. „vom Strukturwandel betroffen“) erfüllt sind. Das regulative Kriterium wäre die Kurzarbeit selbst.
- Das Angebot von sinnvollen Weiterbildungsmaßnahmen wird erhöht und beschleunigt.
- Das Nebeneinander von Kurzarbeitergeld und Arbeitsentgeltzuschuss, der nach § 82 SGB III parallel zum Bezug von Kurzarbeitergeld gewährt werden müsste, wird beseitigt. In der



Regel besteht keine Kurzarbeit „Null“. Der durchschnittliche Arbeitsausfall liegt derzeit bei rund 40 %. Würde der § 82 SGB III weiterhin greifen, müsste für die Zeit, in der die Weiterbildung während des angezeigten Arbeitsausfalls stattfindet, Kug gewährt und für die Zeit, in der die Weiterbildung während regulärer Arbeitszeit stattfindet, ein Arbeitsentgeltzuschuss gewährt werden. Nach diesem Vorschlag würde ausschließlich Kurzarbeitergeld gezahlt und die hälftigen Sozialversicherungsbeträge übernommen, jedoch kein Arbeitsentgeltzuschuss gezahlt. Das wäre eine deutliche administrative Erleichterung für Unternehmen, die zunächst die Berechnung und Auszahlung des Kurzarbeitergeldes vornehmen, aber auch für die Arbeitsagenturen, die die Abrechnung prüfen und die Förderentscheidung über die Weiterbildung treffen.

➤ **Die Fördervarianten zur anteiligen Übernahme der Weiterbildungskosten während Kurzarbeit sollten vereinfacht werden.**

Die Anwendung des § 82 SGB III ist schwierig. Es sind insgesamt 13 verschiedene Fördersätze zur anteiligen Erstattung von Weiterbildungskosten vorhanden, je nach Unternehmensgröße, Weiterbildungsbedarf und Betriebsvereinbarung. Gerade in der aktuellen Krise müssen die Unternehmen mit Kurzarbeit, die diese Zeit für Weiterbildung nutzen wollen und können, von intransparenten und zu schwer verständlichen Regelungen verschont bleiben. Die Fördervarianten sollten für den Fall der Weiterbildung in Kurzarbeit bis 31. Juli 2023 daher auf drei reduziert werden, abhängig von der Unternehmensgröße:

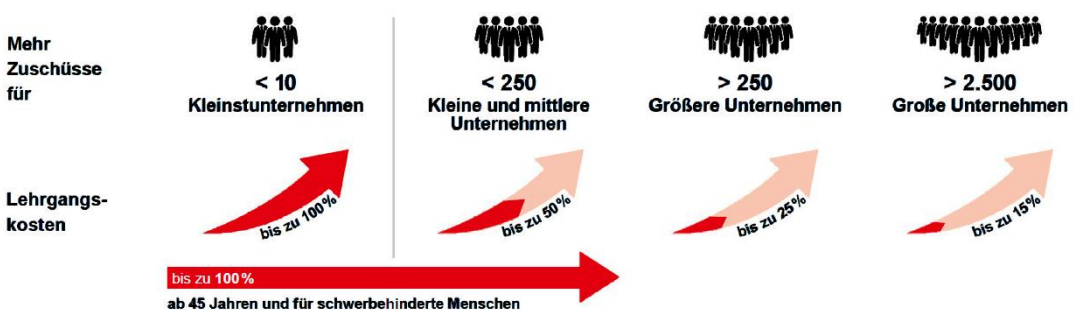
Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen	Höhe der Erstattung der Weiterbildungskosten in %
1-9	100
10-249	60
250+	30

Diese Förderquoten bei den Weiterbildungskosten bewegen sich in der Größenordnung, in der auch eine Erstattung durch § 82 SGB III möglich wäre:

Übersicht anteilige Erstattung der Weiterbildungskosten nach § 82 SGB III

- Plus 5 % bei Qualifizierungsvereinbarungen der Sozialpartner
- Plus 10 % bei erhöhtem Weiterbildungsbedarf in Ihrem Betrieb
- Plus 15 % bei Qualifizierungsvereinbarungen und erhöhtem Weiterbildungsbedarf

Grundförderung



Quelle: Bundesagentur für Arbeit



➤ **Der Mindestumfang der Weiterbildung sollte 80 Stunden betragen.**

Ein Stundenumfang von über 120 Stunden, wie es § 82 SGB III vorsieht, ist zu hoch. Damit eine entsprechend lange und gleichzeitig sinnvolle Maßnahme entwickelt oder auf dem Markt eingekauft werden kann, müssten Unternehmen die Kurzarbeit für einen längeren Zeitraum planen können. Das ist bei vielen Unternehmen jedoch nicht der Fall. Gerade in der aktuellen Situation sind die Dauer und Höhe der Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld nur schwer voraussehbar. Zudem liegt der Bedarf für Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit auch weniger in längeren, sondern in kürzeren Weiterbildungen. Schon in der Krise 2008/2009 wurde die Möglichkeit, die Kurzarbeit für Weiterbildungen zu nutzen, nur sehr verhalten genutzt. Es wurde festgestellt, dass „in vielen Betrieben die durch Kurzarbeit gewonnene Arbeitszeit in Dauer und Länge nicht mit organisierten Weiterbildungsaktivitäten kompatibel ist“.¹ Deswegen sollte das Mindeststundenerfordernis der Weiterbildungsmaßnahme während Kurzarbeit von derzeit 120 Stunden auf 80 Stunden gesenkt werden. Selbst diese Mindeststundenzahl ist immer noch eine relativ hohe Hürde.

➤ **Auf das Erfordernis der Maßnahmezulassung sollte verzichtet werden.**

Eine Zulassung des Trägers sollte weiterhin eine Mindestvoraussetzung sein. Sie trägt zentral zur Qualitätssicherung bei der Durchführung von Maßnahmen bei. Auf das Erfordernis einer Zulassung der Maßnahme selbst kann hingegen in diesem Fall verzichtet werden: Eine Maßnahmezulassung bedeutet nochmals eine weitere Vorlaufzeit bevor eine Weiterbildung beginnen kann. In der Praxis orientiert sich ein Unternehmen bei seinen Weiterbildungsbedürfnissen nicht an einem vorgegebenen Maßnahmenkatalog, sondern fragt bei einem Bildungsträger nach einer konkreten, spezifischen Weiterbildung für seine Beschäftigten. In aller Regel sind es nicht Schulungen „von der Stange“, die erforderlich sind, um die Kenntnisse und Fähigkeiten der Beschäftigten an veränderte Arbeitsplatzanforderungen anzupassen. Stattdessen müssen die oft umfassenderen Schulungen von den Bildungsträgern erst neu konzipiert werden. Die Maßnahmezulassung kann mehrere Wochen in Anspruch nehmen. Selbst vier Wochen sind im Kontext Kurzarbeit zu lang, weil sich in dieser Zeit der Umfang der Kurzarbeit wieder geändert haben kann und daher die Maßnahme nicht mehr passend ist. Die Kostenbeteiligung des Unternehmens an der Weiterbildung ersetzt den Zweck der Maßnahmezulassung in mehrfacher Hinsicht: Sie sichert Qualität, die Relevanz der Teilnahme für den Arbeitsmarkt, den Erfolg für die Teilnehmenden, Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit und verhindert so arbeitsmarktferne Weiterbildungen. All dies liegt im Interesse des (kosten-)beteiligten Arbeitgebers, weshalb auf eine Maßnahmezulassung verzichtet werden kann.

Maßnahmen, zu denen der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist, sollten weiterhin von einer Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge und einer Erstattung von Weiterbildungskosten ausgeschlossen sein.

2. Weiterbildung während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld vereinfachen – unpraktikable Fristenregelung streichen

Zu Recht wurde in § 111a SGB III die Weiterbildungsförderung während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld (Transfer-Kug) gestärkt. Jedoch sieht der Paragraph Fristenregelungen vor,

¹ Bogedan, Herzog-Stein, Klenner, Schäfer, Vom Schuttschirm zum Bahnbrecher – Anforderungen an die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in der Wirtschaftskrise, WSI-Diskussionspapier Nr. 156, August 2009, S. 23.



die verhindern, dass mit einer sinnvollen Weiterbildung frühzeitig begonnen wird bzw. die Weiterbildung nach Ende des Bezugs von Transfer-Kug beendet werden kann. Die Fristenregelung in § 111a SGB III sollte daher – wie auch vom Bundesrat² gefordert – gestrichen werden.

Bei Teilnahme an einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung, die erst nach dem Bezug des Transfer-Kug endet, können derzeit Beschäftigte nur dann gefördert werden, wenn die Maßnahme spätestens drei Monate (oder bei länger als ein Jahr dauernden Maßnahmen spätestens sechs Monate) vor der Ausschöpfung des Anspruchs auf Transfer-Kug beginnt.

Das bedeutet z. B., dass bei einer sechsmonatigen Bezugsdauer von Transfer-Kug eine länger als einjährige Umschulung nur dann möglich wäre, wenn damit bereits am ersten Tag begonnen würde. Tatsächlich braucht es aber i. d. R. mehrere Wochen Vorlaufzeit, bevor mit einer Weiterbildung begonnen werden kann, z. B. weil zuvor noch ein Profiling stattfinden muss, oder ggf. auch Praktika zur Orientierung durchgeführt werden oder weil eine bestimmte Weiterbildungsmaßnahme erst zu einem späteren Zeitpunkt von einem Bildungsträger angeboten wird. Aktuell können gerade auch Schutzmaßnahmen gegen die Corona-Pandemie dafür sorgen, dass sich der Beginn von Weiterbildungsmaßnahmen verzögert. Im Rahmen von Insolvenzen liegt die Laufzeit für Transfergesellschaft in der Regel zwischen drei und sechs Monaten. In diesem Fall müsste sogar bereits vor Übertritt in die Transfergesellschaft mit der Weiterbildung begonnen worden sein, damit die Weiterbildung nach Ende der Laufzeit der Transfergesellschaft beendet werden kann. Anders als beabsichtigt führt die Fristenregelung daher nicht zu mehr Weiterbildung während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld. Das Gegenteil ist der Fall.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.

² BR-Drs. 521/20.