

Arbeitsmarkt

# Qualifizierung in Kurzarbeit – das Beschäftigungssicherungsgesetz

Leitfaden  
Stand: Januar 2021

Die bayerische Wirtschaft

vbw

bayme  
vbm



## Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

## Vorwort

Qualifizierung während Kurzarbeit kann Kosten senken und Beschäftigte für künftige Aufgaben fit machen.

Die Arbeitslosigkeit ist unter dem Einfluss der Corona-Krise im Jahr 2020 um rund 20 Prozent gestiegen. Ohne das Instrument der Kurzarbeit wäre dieser Anstieg erheblich höher ausgefallen. Durch den Bezug von Kurzarbeitergeld konnten sehr viele Unternehmen Liquidität und Beschäftigung sichern. Im Jahr 2021 wird Kurzarbeit voraussichtlich weiterhin benötigt. Wir begrüßen daher ausdrücklich die weitgehende Verlängerung der im März 2020 eingeführten Sonderregelungen bis zum Jahresende 2021.

Neu ist dabei, dass der Gesetzgeber mit dem *Beschäftigungssicherungsgesetz* die Höhe der Erstattungsleistungen während Kurzarbeit ab der Jahresmitte 2021 von der Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen abhängig macht. Hintergrund der Verknüpfung von Kurzarbeit und Weiterbildung ist, dass die Transformation der Arbeitswelt von der akuten pandemiebedingten Krise nicht gebremst, sondern vielmehr beschleunigt wurde. Der strukturelle Wandel bietet Anlass zur Überlegung, Zeiten der Kurzarbeit in den betroffenen Unternehmen verstärkt für die Qualifizierung der Beschäftigten zu nutzen.

Worauf bei der Einführung von Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit im Betrieb zu achten ist und welche Erstattungsleistungen Unternehmen beanspruchen können, haben wir in unserem vorliegenden Leitfaden kompakt zusammengefasst. Mit der *Taskforce Fachkräftesicherung+* steht Ihnen zudem ein kompetentes Beratungsteam zur Seite, das Sie bei allen Fragen zur Einführung und Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen in und außerhalb von Kurzarbeit unterstützt.

Bertram Brossardt  
Januar 2021





# Inhalt

<b>1</b>	<b>Ziele des Beschäftigungssicherungsgesetzes</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Arbeitsrechtliche und tarifpolitische Grundlagen</b>	<b>3</b>
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*innen	4
2.5	Rahmenbedingungen durch tarifliche Vereinbarungen	5
<b>3</b>	<b>Wer wird gefördert</b>	<b>6</b>
3.1	Zielgruppe	6
3.2	Abgrenzung zum Qualifizierungschancengesetz (§ 82 SGB III)	6
<b>4</b>	<b>Förderleistungen</b>	<b>7</b>
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 der Kurzarbeit	10
<b>5</b>	<b>Qualifizierungsinhalte</b>	<b>11</b>
5.1	Teilqualifizierungen (TQ)	11
5.2	Projekt AlphaGrund	12
5.3	Mögliche Modulreihen für Anpassungsqualifizierungen in Kurzarbeit	12
5.4	Mögliche abschlussorientierte Weiterbildungen in Kurzarbeit	14



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



# 1 Ziele des Beschäftigungssicherungsgesetzes

Trotz der Rezession nehmen qualifikatorische Anpassungsbedarfe weiter zu. Weiterbildung während Kurzarbeit wird daher besonders gefördert.

Die an den Unternehmenszielen und betrieblichen Bedürfnissen orientierte betriebliche Weiterbildung ist ein Schlüssel zu nachhaltiger Wettbewerbsfähigkeit. Sie ist von grundlegender Bedeutung, um die Beschäftigten in die Lage zu versetzen, die sich wandelnden Anforderungen in den Betrieben zu bewältigen und somit Produktivitäts- und Innovationserwartungen zu 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. Qualifizierung ist allerdings nicht nur für Arbeitgeber wichtig, sondern auch für Arbeitnehmer, die ihre Beschäftigungschancen auf dem Arbeitsmarkt sichern müssen.

Um weitere Anreize zu schaffen, Zeiten der Kurzarbeit für Qualifizierungen zu nutzen, hat der Bundestag Ende November 2020 das *Beschäftigungssicherungsgesetz* verabschiedet. 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 neu) auch eine pauschale Lehrgangskostenerstattung (§ 106a Absatz 2 SGB III neu) 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\*innen nach § 82 SGB III (*Qualifizierungschancengesetz* bzw. *Arbeit-von-morgen-Gesetz*) vorliegen. Gegenüber der Weiterbildungsförderung beschäftigter Arbeitnehmer\*innen 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.

Mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz wurden demnach die Leistungen für Arbeitgeber, deren Beschäftigte in Kurzarbeit sind, erneut verändert. Die Beschlüsse sind als Teil eines Maßnahmenpakets zu betrachten, mit dem der Gesetzgeber auch 2021 einen flexiblen Zugang zur Kurzarbeit ermöglichen und gleichzeitig Weiterbildung fördern möchte. Die weiteren Maßnahmen konnte die Bundesregierung aufgrund bestehender Ermächtigungen auf dem Verordnungsweg beschließen und bereits verkünden.

Ziele des Beschäftigungssicherungsgesetzes

*Erste Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung – KugÄV*

- Verlängerung Zugangserleichterungen (Mindestanforderungen, negative Arbeitszeitsalden) bis zum 31. Dezember 2021 für Betriebe, die bis zum 31. März 2021 Kurzarbeit eingeführt haben.
- Verlängerung der Öffnung des Kurzarbeitergelds für die Zeitarbeit bis zum 31. Dezember 2021 für Verleihbetriebe, die bis zum 31. März 2021 Kurzarbeit eingeführt haben.
- Verlängerung der vollständigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge während der Kurzarbeit bis 30. Juni 2021. Vom 1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2021 werden die Sozialversicherungsbeiträge zu 50 Prozent erstattet, wenn mit der Kurzarbeit bis 30. Juni 2021 begonnen wurde.

*Zweite Kurzarbeitergeldbezugsdauerverordnung – 2. KugBeV*

- Verlängerung der Bezugsdauer für Beschäftigte, deren Anspruch auf KuG bis zum 31. Dezember 2020 entstanden ist, auf bis zu 24 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2021.

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



Quelle: eigene Darstellung





## 2 Arbeitsrechtliche und tarifpolitische Grundlagen

Weiterbildung während Kurzarbeit kann grundsätzlich nicht gegen den Willen der Beschäftigten angeordnet werden.

### 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 bzw. 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 Berufsbilds 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 Weisungsrechts nicht gedeckt.

## 2.3 Sonderfall Kurzarbeit

Bei rechtswirksamer Vereinbarung von Kurzarbeit mit Arbeitszeitabsenkung durch die Betriebsvereinbarung oder den Arbeitsvertrag kann der Arbeitgeber zwar 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\*innen

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 u.a. 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 oder der Arbeitnehmer\*in, hat diese\*r 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:

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

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

Statt der individuellen Prüfung der Fördervoraussetzungen zählt bei der Qualifizierung in Kurzarbeit allein 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 neu damit sowohl Beschäftigte, deren berufliche Kompetenzen einer Anpassung bedürfen, als auch geringqualifizierte Arbeitnehmer\*innen, die eine abschlussorientierte Weiterbildung aufnehmen (Förderung nach § 81 SGB III). Zu berücksichtigen ist allerdings, dass sich die Förderleistungen unterscheiden (vgl. Abschnitt 4), weshalb einzelfallbezogene Vergleichsberechnungen zu empfehlen sind.

### 3.2 Abgrenzung zum Qualifizierungschancengesetz (§ 82 SGB III)

Mit Inanspruchnahme der Möglichkeiten des Beschäftigungssicherungsgesetzes sind ausdrücklich nicht die persönlichen Kriterien nach dem § 82 SGB III zu erfüllen. Abweichend davon erfolgt somit *keine individuelle Überprüfung*, ob der oder die 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, förderfähig sind anteilig die Lehrgangskosten in Abhängigkeit von der Betriebsgröße.

### 4.1 Geförderte und ungeförderte Qualifizierungsmaßnahmen

Zu beachten ist zunächst, dass die Agentur für Arbeit nicht jede während der Kurzarbeit durchgeführte Qualifizierungsmaßnahme durch Gewährung von Kurzarbeitergeld 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 betriebsspezifischer 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 Kurzarbeitergeldrückforderungen zu vermeiden.

---

Bei der Weiterführung von Qualifizierungen nach Beginn bzw. 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 30. Juni 2021 hinaus die volle Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei Kurzarbeit nutzen möchten (vgl. Punkt 1 und Abb. 1).

## 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. Auch in diesem Fall ist 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 kann, 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).

### 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\*innen 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 Stunden dauert,
- 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 die Arbeitnehmerin oder 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 Maßnahmebeitrags gehört bei Vorliegen der Fördervoraussetzungen zu den Leistungen des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes. Die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge ist auf die Zeit der Kurzarbeit begrenzt.

Auch wenn die Regelung wortwörtlich von „Betriebsgröße“ ausgeht, ist auf Grundlage der langjährigen Interpretation des Betriebsbegriffs durch die Bundesagentur für Arbeit auf die Größe des Unternehmens bzw. Konzerns, dem der Betrieb angehört, abzustellen.

### 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\*innen 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 neu geregelt, dass Bezieher\*innen 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 BA sieht beide Tatbestände in der Monatsbetrachtung: Beginnt ein Lehrgang in einem Monat, in dem Kurzarbeit stattfindet, erfolgt die Leistungsgewährung nach § 106a SGB III.

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 der 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. Es muss in diesem Fall darauf geachtet werden, dass die Weiterbildung nicht der Rückkehr zur normalen Arbeitszeit entgegensteht. 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.

Bei der Planung einer Qualifizierungsmaßnahme während der Kurzarbeit ist zu klären, wer die Maßnahme in welcher Form durchführt. Auch in diesem Fall ist wieder zwischen einer geförderten und ungeförderten Qualifizierungsmaßnahme zu unterscheiden: Bei einer ungeförderten Qualifizierungsmaßnahme kann das Unternehmen selbst die Qualifizierungsmaßnahme durchführen. Diese kann dann im Unternehmen stattfinden oder auch über eine Onlineschulung, Webinar etc. Bei einer von der Agentur für Arbeit geförderten Qualifizierungsmaßnahme kann das Unternehmen die Maßnahme nur dann selbst umsetzen, wenn das Unternehmen eine Träger- und Maßnahmenzulassung nach AZAV besitzt. Alternativ bietet sich wiederum eine externe Durchführung bei einem zertifizierten Bildungsträger an.

Für viele Unternehmen stellt sich auch die Frage, ob die in Aussicht genommene Qualifizierungsmaßnahme im Betrieb selbst oder außerhalb durchgeführt werden muss. Bei nicht geförderten Qualifizierungsmaßnahmen kann die Maßnahme im Betrieb durchgeführt werden. Bei von der Agentur für Arbeit geförderten Maßnahmen gilt, dass die Maßnahme nur dann im Betrieb durchgeführt werden kann, wenn ein externer, zertifizierter Bildungsträger dies übernimmt und auch die Maßnahme selbst zertifiziert ist.



## 5 Qualifizierungsinhalte

Das Beschäftigungssicherungsgesetz gibt keine Inhalte als Fördervoraussetzung vor. Wir unterstützen bei der Ermittlung betrieblicher Bedarfe.

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 Qualifizierungsbedarfen sowie der Konzeption, Einführung und Durchführung passender Maßnahmen an (s. Abschnitt 6). Nachfolgend zeigen wir einen möglichen inhaltlichen und methodischen Rahmen auf.

### 5.1 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\*innen 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.

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 zielgruppenspezifische Modullinien ergänzt. Beispielfhaft

- 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\*innen 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 virtuellen Klassenzimmer und einer persönlichen Lernprozessbegleitung am Lernort beinhaltet.

Mehr Informationen zur Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung sind auf der Internetseite [www.nachqualifizierung.de](http://www.nachqualifizierung.de) abrufbar. Zu beachten ist wiederum, dass sich die Förderleistungen nach § 106 a, § 81 oder § 82 SGB III unterscheiden (vgl. Abschnitt 4). Ein Vergleich der Optionen empfiehlt sich mit Rücksicht auf die individuelle betriebliche Situation.

## 5.2 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](http://www.alphagrund-projekt.de) verfügbar.

## 5.3 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 Qualifizierungsreihen für ihre Mitarbeiter\*innen zusammenstellen. Die Module werden im Blended-Learning-Format oder teilweise auch vollständig digital angeboten.

## Qualifizierungsinhalte

Diese Module können beliebig zusammengestellt und mit zeitlichen Unterbrechungen umgesetzt werden. Wichtig dabei ist, dass die Gesamtdauer der Weiterbildung mindestens 121 Unterrichtseinheiten umfasst.

## Beispiele für mögliche Modulreihe mit mindestens 121 Unterrichtseinheiten

---

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 (I)

---

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 Fachkräfte (II)

---

Modul 1	Arbeitswerkzeuge für digitales Lernen (EDV)	5 UE
Modul 2	Lernprozessbegleiter*in – LPB (Digitale*r Ausbilder*in)	40 UE
Modul 3	Certified Blended Learning Coach – CBLC (Digitale*r Lernbegleiter*in)	40 UE
Modul 4	Certified Blended Learning Designer – CBLD (Digitale*r Lerndesigner*in)	40 UE

## Modulreihe für Ausbilder\*innen, Personalentwickler\*innen und interne Trainer\*innen

## 5.4 Mögliche abschlussorientierte Weiterbildungen in Kurzarbeit

Geringqualifizierte Arbeitnehmer\*innen 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
- *Berufsabschlussfähige Teilqualifizierung (TQ)*  
Dauer: 3 bis 6 Monate je Teilqualifizierungsmodul

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

---

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

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

Inhalte der Qualifizierung (Übersicht):

- 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
-

## 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.

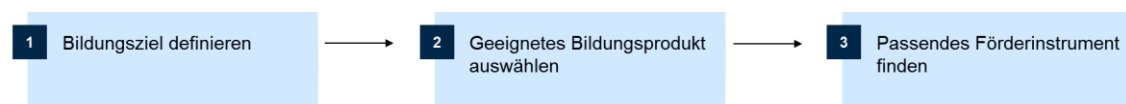
Das Portfolio der Taskforce FKS+ sieht insbesondere folgende Serviceleistungen für Unternehmen vor:

- 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

Seit Beginn der Corona-Pandemie liegt ein Beratungsschwerpunkt der Taskforce FKS+ auf dem Thema Qualifizierung während Kurzarbeit. Kurzarbeit muss nicht nur Produktionsausfall und Schadensbegrenzung bedeuten. Unternehmen können die freie Zeit ihrer Beschäftigten nutzen, um ihre Mitarbeiter\*innen gezielt zu qualifizieren und auf die Anforderungen der Arbeit von morgen vorzubereiten.

Zudem stehen verschiedene Fördermöglichkeiten für die berufliche Weiterbildung während Kurzarbeit zur Verfügung. Die Taskforce FKS+ unterstützt Unternehmen im gesamten Umsetzungsprozess, wie das folgende Ablaufschema zeigt.

#### 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
-



Beratung und Kontakt

In einer individuellen Beratung werden die zu qualifizierenden Mitarbeiter\*innen und das Bildungsziel definiert. Anschließend schlägt die Taskforce FKS+ passgenaue Bildungsprodukte vor und prüft deren Förderfähigkeit. Je nachdem, ob die Weiterbildung während des Arbeitsausfalls durch Kurzarbeit oder an Arbeitstagen stattfindet, bieten das Qualifizierungschancengesetz und das Beschäftigungssicherungsgesetz die gesetzliche Grundlage für die Zuschussung von Lehrgangskosten und – für den Fall der Weiterbildung außerhalb der Kurzarbeit an Arbeitstagen – den Arbeitsentgeltzuschuss. 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\*innen der Taskforce FKS+ finden Sie unter [www.fks-plus.de](http://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-RegionaldirektionBayern(arbeitsagentur.de)) bietet die Regionaldirektion Bayern zudem ihrerseits zahlreiche Informationsangebote zu den Qualifizierungsmöglichkeiten und Förderoptionen.



## Ansprechpartner / Impressum

---

### Dr. Markus Meyer

Abteilung für Sozial- und Gesellschaftspolitik

Telefon 089-551 78-215  
Telefax 089-551 78-91 215  
[markus.meyer@vbw-bayern.de](mailto:markus.meyer@vbw-bayern.de)

### Isabell Grella

Abteilung Fachkräftesicherung, Bildung und Integration

Telefon 089-551 78-278  
Telefax 089-551 78-78 222  
[isabell.grella@vbw-bayern.de](mailto:isabell.grella@vbw-bayern.de)

### Tabea Hoffmann

Gesamtkoordination – Taskforce FKS+  
Fachkräftesicherung in Bayern

Telefon 089 44108-209  
[tabea.hoffmann@fks-plus.de](mailto:tabea.hoffmann@fks-plus.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](http://www.baymevbm.de) [www.vbw-bayern.de](http://www.vbw-bayern.de)