

JUNI 2020

GESETZ ZUR FÖRDERUNG DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG IM STRUKTURWANDEL UND ZUR WEITERBILDUNG DER AUSBILDUNGSFÖRDERUNG ("ARBEIT-VON-MORGEN-GESETZ")

Mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterbildung der Ausbildungsförderung ("Arbeit-von-morgen-Gesetz") hat der Gesetzgeber die Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik mit dem Ziel weiterentwickelt, Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Deutschland rechtzeitig auf die Arbeitswelt von morgen vorzubereiten. In Kraft getreten ist das Gesetz am 29. Mai. Einige der Bestimmungen gelten jedoch bereits rückwirkend.

Im Folgenden informieren wir über wesentliche Änderungen. Betroffen sind dabei insbesondere

1. *Änderungen beim Kurzarbeitergeld*
2. *Die Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen bei der betrieblichen Mitbestimmung*
3. *Die Förderung der beruflichen Weiterbildung*
4. *Die Weiterbildungsförderung in Transfergesellschaften*
5. *Sowie weitere Bestimmungen*

1. Änderungen beim Kurzarbeitergeld

Generell ist ein Hauptanliegen der Gesetzesänderungen, in einem weiteren Schritt die bereits vor kurzem geänderten Bestimmungen zum Kurzarbeitergeld (wir berichteten in der [Mandanteninformation Arbeitsrecht vom 24. März 2020](#)) weiter zu modifizieren. Damit soll der Wirtschaft ermöglicht werden, den Anforderungen der Corona-Krise und einer ggfls. drohenden Rezession – ähnlich wie schon während der Finanzkrise 2009-2010 – gut begegnen zu können.

- Eine der bedeutendsten Änderungen betrifft dabei die Möglichkeit der Bundesregierung, ab sofort durch Rechtsverordnung die Maximaldauer des **Bezugs von Kurzarbeitergeld vorübergehend von 12 Monaten auf 24 Monate zu verlängern**. Voraussetzung dafür sind gem. dem neuen § 109 Abs. 1a SGB III „außergewöhnliche Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt“. Eine Verlängerung des Bezugs von Kurzarbeitergeld

war bisher nur bei einer gesamten Störung des Arbeitsmarktes möglich. Nun kann bereits unter weniger hohen Voraussetzungen reagiert werden, um Unternehmen auch längerfristig die Möglichkeit zu geben, einen Abbau von Arbeitsplätzen zu vermeiden. **Bisher wurde allerdings von dieser Befugnis noch kein Gebrauch gemacht.**

- Arbeitnehmer in systemrelevanten Branchen und Berufen genießen des Weiteren durch § 421c Abs. 1 Satz 2 SGB III n.F. weitere Erleichterungen bei der Aufnahme von Nebenbeschäftigungen während Kurzarbeit: Nimmt ein Arbeitnehmer eine **geringfügige Beschäftigung** neu auf, so wird der Verdienst **dem Ist-Entgelt grundsätzlich nicht mehr hinzugerechnet**. Dies gilt bereits rückwirkend zum 1. April 2020 bis zum 31. Oktober 2020.

2. Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen bei der betrieblichen Mitbestimmung

Die Gesetzesänderung soll ebenfalls dabei helfen, dass die betriebliche Mitbestimmung nicht unter Corona-bedingten Einschränkungen leidet: **Rückwirkend zum 1. März 2020** ist es daher aufgrund von § 129 BetrVG n.F. möglich, **Sitzungen und Beschlussfassungen in Video- bzw. Telefonkonferenzen** abzuhalten. Nach ganz überwiegender Auffassung galten bisher Beschlüsse als unwirksam, wenn die Sitzung nicht formell ordnungsgemäß (präsent) abgehalten wurde. Die Änderung gilt nun für Betriebsräte, Gesamt-, Konzernbetriebsräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie deren Ausschüsse. Entsprechende Regelungen wurden auch für den Sprecherausschuss sowie europäische Betriebsräte nach dem EBRG und dem SEBG eingeführt. Auch Einigungsstellenverfahren und Sitzungen des Wirtschaftsausschusses sowie Betriebsversammlungen können nun digital durchgeführt werden. Dabei gilt es allerdings Folgendes zu beachten:

- Es muss sichergestellt werden, dass Dritte keine Einsicht bekommen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig. Es ist deswegen neben technischen Vorkehrungen ratsam, die Teilnehmer im Vorfeld eine dahingehende Erklärung unterzeichnen zu lassen.
- Teilnehmer haben außerdem ihre Anwesenheit dem Vorsitzenden in Textform (also z.B. per E-Mail) zu bestätigen.

Diese Regelung gilt zunächst bis Ende des Jahres 2020.

3. Förderung der beruflichen Weiterbildung

Im Fokus stehen auch Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer, denen ein Verlust des Arbeitsplatzes aufgrund von Strukturwandel und Digitalisierung droht. Sie sollen für die Zukunft „fit“ und dem Arbeitgeber dafür Anreize geschaffen werden.

- Ab sofort können auf Grundlage § 82 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III **Weiterbildungen** bereits bei **kürzerer Dauer staatlich gefördert** werden.
- Des Weiteren werden die **Zuschüsse zum Arbeitsentgelt und zu Weiterbildungsmaßnahmen erhöht**, wenn mindestens jeder fünfte Beschäftigte eines Betriebs den betrieblichen Anforderungen künftig voraussichtlich nicht mehr entsprechen wird, oder es eine kollektivrechtliche Vereinbarung zur beruflichen Weiterbildung gibt. Diese Änderungen gelten allerdings erst ab dem 1. Oktober 2020.
- Mit Einführung des § 106a SGB III kann sich der Arbeitgeber auch bald anteilig die von ihm allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge in pauschalierter Form erstatten lassen. Voraussetzung ist, dass Arbeitnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen von gewissem Umfang während des Bezugs von Kurzarbeitergeld teilnehmen.

4. Weiterbildungsförderung in Transfergesellschaften

Auch **während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld** können **Weiterbildungsmaßnahmen** mit dem neuen § 111a SGB III deutlich **umfangreicher als bisher gefördert** werden. Dies betrifft nicht nur den Personenkreis der förderungsfähigen Arbeitnehmer, sondern auch die Höhe, bis zu der der Staat die anfallenden Kosten übernehmen kann:

- Persönliche Voraussetzung für eine Weiterbildungsförderung im Rahmen einer Transfergesellschaft wurden abgeschafft, sodass **grundsätzlich alle Arbeitnehmer** eine **Weiterbildungsförderung** erhalten können.
- Der Staat übernimmt dabei bei Anspruchsberechtigung je nach Betriebsgröße erheblich Teile der Lehrgangskosten.

5. Weitere Bestimmungen

Außerdem sind insbesondere folgende Regelungen enthalten:

- Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung haben nun einen Rechtsanspruch darauf, eine Förderung zur Nachholung eines Berufsabschlusses zu erhalten.
- Auszubildende und deren Betriebe können auch weiterhin im Rahmen der sog. Assistenten Ausbildung Unterstützung von den Arbeitsagenturen erhalten.
- Ab dem 1. Januar 2022 sollen Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, sich auf elektronischem Wege bei den Agenturen für Arbeit arbeitslos zu melden.

MANDANTEN INFORMATION

SZA
SCHILLING, ZUTT & ANSCHÜTZ

Diese Mandanteninformation beinhaltet lediglich eine unverbindliche Übersicht über das in ihr adressierte Themengebiet. Sie ersetzt keine rechtliche Beratung. Als Ansprechpartner zu dieser Mandanteninformation und zu Ihrer Beratung stehen gerne zur Verfügung:



DR. GEORG JAEGER,
PARTNER
Arbeitsrecht
T +49 621 4257 208
F +49 621 4257 289
Georg.Jaeger@sza.de
www.sza.de



KATHARINA STEINBRÜCK, LL.M.
(U.C. Lan), PARTNERIN
Arbeitsrecht
T +49 69 9769601 270
F +49 69 9769601 302
Katharina.Steinbrück@sza.de
www.sza.de



DR. ANDRE REINHARD,
COUNSEL
Arbeitsrecht
T +49 621 4257 232
F +49 621 4257 289
Andre.Reinhard@sza.de
www.sza.de



DR. ALEXANDER HOFMANN,
ASSOCIATE
Arbeitsrecht
T +49 621 4257 206
F +49 621 4257 289
Alexander.Hofmann@sza.de
www.sza.de

FRANKFURT

SZA Schilling, Zutt & Anschütz
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Taunusanlage 1
60329 Frankfurt a. M.
Tel: +49 69 976960 10
Fax: +49 69 976960 1102

MANNHEIM

SZA Schilling, Zutt & Anschütz
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Otto-Beck-Straße 11
68165 Mannheim
Tel: +49 621 4257 0
Fax: +49 621 4257 280

MÜNCHEN

SZA Schilling, Zutt & Anschütz
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Maximilianstraße 30a
80539 München
Tel: +49 89 4111417 100
Fax: +49 89 4111417 280

BRÜSSEL

SZA Schilling, Zutt & Anschütz
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Square de Meeüs 23
1000 Brüssel, Belgien
Tel: +32 2 8935 100
Fax: +32 2 8935 102