

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Sinn und Zweck der Regelungen
3. Eingliederungszuschuss
  - 3.1 Höhe und Dauer der Förderung
  - 3.2 Förderungsausschluss und Rückzahlung
  - 3.3 Besondere Förderung für behinderte und schwerbehinderte Menschen
4. Förderung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung
  - 4.1 Förderung von Bildungsmaßnahmen für Behinderte
  - 4.2 Weiterbildungsförderung
    - 4.2.1 Voraussetzungen
    - 4.2.2 Förderfähige Maßnahmen
    - 4.2.3 Umfang der Förderung
    - 4.2.4 Weiterbildungsberatung und -förderung
5. Förderung der Beschäftigung von Arbeitslosen und Langzeitarbeitslosen
  - 5.1 Allgemeines
  - 5.2 Lohnkostenzuschuss
  - 5.3 Ergänzende Leistungen
  - 5.4 Anspruchsvoraussetzungen
6. Steuerrecht
7. Antrag
8. Assistierte Ausbildung

### Information

#### 1. Allgemeines

Zur Eingliederung von förderungsbedürftigen Arbeitnehmern können Arbeitgeber Lohnkostenzuschüsse in Form von sog. Eingliederungszuschüssen erhalten. Zuständig dafür ist in der Regel die Bundesagentur für Arbeit (BA); im Zusammenhang mit behinderten Arbeitnehmern können auch andere Rehabilitationsträger (gesetzliche Renten- oder Unfallversicherung, Träger der Kriegsopferfürsorge; vgl. § 50 SGB IX ) leistungspflichtig sein.

Durch das Teilhabechancengesetz vom 17.12.2018 (BGBl. I Nr. 47 S. 2583) wird angestrebt, Menschen, die schon sehr lange arbeitslos sind, wieder eine Perspektive zur Teilhabe am Arbeitsmarkt zu eröffnen. Mit einem ganzheitlichen Ansatz soll die Beschäftigungsfähigkeit durch intensive Betreuung, individuelle Beratung und wirksame Förderung verbessert und arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen zugleich vermehrt Beschäftigungsoptionen auf dem allgemeinen oder sozialen Arbeitsmarkt angeboten werden. Zur Prävention gegen sich weiter verfestigende Langzeitarbeitslosigkeit und deren Folgen für die Betroffenen selbst und ihre Familien sollen sich die Bemühungen jedoch nicht nur auf sehr arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose beschränken. Im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes sollte vielmehr auch die Reintegration von Personen mit einer längeren Dauer von Arbeitslosigkeit in den allgemeinen Arbeitsmarkt besser unterstützt werden.

Das Qualifikationschancengesetz vom 18.12.2018 (BGBl. I Nr. 48 S. 2651) soll die Arbeitnehmer fit machen für die sich wandelnden Anforderungen der Arbeitswelt. Seit Jahresbeginn 2020 gelten Regelungen, die den

Zugang zu Arbeitslosengeld erleichtern.

Beide Gesetze traten im Übrigen zum 01.01.2019 in Kraft.

Durch das Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung vom 20.02.2020 – "Arbeit von Morgen – Gesetz" (BGBl. I Nr. 24 S. 1044) sollen die Arbeitnehmer in die Lage versetzt werden, den Wandel von Jobs durch digitale Technologien und ökologische Erfordernisse mitzugehen. Dafür wird die Weiterbildungsförderung im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik erneut verbessert. Die Möglichkeiten von Weiterbildung und Qualifizierung werden gestärkt. Geringqualifizierte erhalten einen Rechtsanspruch auf eine berufliche Nachqualifizierung. Die Qualifizierungsmöglichkeiten in einer Transfergesellschaft werden ausgebaut und außerdem wird die Assistierte Ausbildung verbessert und verlängert. Die Neuregelungen sind überwiegend am 29.05.2020 in Kraft getreten. Im Rahmen der befristeten Regelungen zur Kurzarbeit im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie wurden weitere Anreize gegeben, um in dieser Zeit Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen.

Durch das Gesetz zur Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen sowie zur landesrechtlichen Bestimmung der Träger von Leistungen für Bildung und Teilhabe in der Sozialhilfe (Teilhabestärkungsgesetz) vom 02.06.2021 (BGBl. I Nr. 29 S. 1387) haben Jobcenter und Arbeitsagenturen mehr Möglichkeiten zur aktiven Förderung von Menschen in Rehabilitationsmaßnahmen erhalten - sie sollen sie genauso unterstützen wie alle anderen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. Menschen, die schon in einer Behindertenwerkstatt arbeiten, können über ein erweitertes Budget für Ausbildung gefördert werden, mit dem Ziel einer Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

## **2. Sinn und Zweck der Regelungen**

Nach der grundsätzlichen Regelung des § 88 SGB III bezwecken die Eingliederungszuschüsse den Ausgleich von Minderleistungen bei der Einstellung von Arbeitnehmern, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert ist. Ein erweiterter Leistungsumfang ist für ältere, behinderte und schwerbehinderte Menschen möglich ( §§ 90 , 89 und 90 SGB III ). Die Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen und schwer vermittelbaren Arbeitslosen wird ebenfalls durch die Zahlung von Lohnkostenzuschüssen gefördert ( §§ 16e , 16i SGB II ). Durch das Teilhabestärkungsgesetz vom 02.06.2021 (BGBl. I Nr. 29 S. 1387) wurden mit Wirkung vom 01.01.2022 verschiedene Anpassungen im Bereich der Leistungserbringung und -koordinierung für Rehabilitanden, die Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende beziehen, vorgenommen. Ihre Betreuungssituation in den Jobcentern soll verbessert werden, indem den Jobcentern die Möglichkeit eingeräumt wird, Leistungen nach den §§ 16a ff. SGB II neben einem Rehabilitationsverfahren zu erbringen. Die von den Rehabilitationsträgern und den Jobcentern zu erbringenden Leistungen sind verbindlich zu koordinieren und abzustimmen. (BT-Drs. 19/27400 S. 4).

Mit den Regelungen sollen Nachteile des Betriebes, die bei den Personenkreisen wegen eines erhöhten Einarbeitungsaufwandes, z.B. durch eine längere Einarbeitungsphase entsteht, ausgeglichen werden. Zugleich sollen die Chancen der betroffenen Menschen auf eine Eingliederung in das Berufsleben verbessert werden. Ferner wird die berufliche Weiterbildung auf breiter Basis gefördert.

## **3. Eingliederungszuschuss**

### **3.1 Höhe und Dauer der Förderung**

Höhe und Dauer der Förderung richten sich nach dem Umfang der Minderleistung des Arbeitnehmers und nach den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes ( § 89 Satz 1 SGB III ). Die Förderhöhe ist im Regelfall auf maximal 50 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts begrenzt. Berücksichtigungsfähig ist dabei das gezahlte, maximal das tarifliche bzw. ortsübliche Arbeitsentgelt, soweit es die Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitsförderung nicht überschreitet (2022 alte Bundesländer = 7.050 EUR, neue Bundesländer = 6.750 EUR monatlich - vgl. § 91 SGB III ). In die Förderung wird auch der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag (20 Prozent des Arbeitsentgelts) einbezogen. Die Förderdauer ist grundsätzlich auf maximal 12 Monate festgelegt (vgl. § 89 SGB III ). Davon abweichend kann die Förderdauer für Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, bis zu 36 Monate betragen, wenn die Förderung bis zum 31.12.2023 begonnen hat ( § 89 S. 3 SGB III ).

Für Arbeitslose, die älter als 50 sind, kann ein Eingliederungszuschuss gezahlt werden, wenn sie mindestens sechs Monate arbeitslos gemeldet waren und Arbeitslosengeld bzw. Arbeitslosengeld II erhalten haben.

Der Eingliederungszuschuss wird in einem monatlichen Festbetrag festgelegt. Er vermindert sich, wenn sich das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt verringert.

### **3.2 Förderungsausschluss und Rückzahlung**

Eine Förderung durch Eingliederungszuschüsse ist ausgeschlossen ( § 92 SGB III ), wenn

- zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um einen Eingliederungszuschuss zu erhalten,
- die Einstellung bei einem früheren Arbeitgeber erfolgt, bei dem der Arbeitnehmer während der letzten vier Jahre vor Förderungsbeginn mehr als drei Monate versicherungspflichtig beschäftigt war.

Der Arbeitgeber muss den Zuschuss in der Regel teilweise zurückzahlen, wenn das geförderte Arbeitsverhältnis während des Förderzeitraums oder in der Nachbeschäftigungszeit beendet wird (vgl. § 92 Abs. 2 SGB III , BSG, 06.02.2003 - B 7 AL 38/02 R ). Die Nachbeschäftigungszeit entspricht der Dauer des Förderzeitraumes, beträgt aber maximal 12 Monate. Es besteht also die Verpflichtung, den Arbeitnehmer nach Auslaufen des Eingliederungszuschusses noch für eine gewisse Zeit zu beschäftigen. Die genannte Vorschrift lässt aber Ausnahmen zu. Seine Obliegenheit zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses in der Nachbeschäftigungszeit verletzt der Arbeitgeber, wenn er gegenüber dem Arbeitnehmer zum Ausdruck gebracht hat, dass das Beschäftigungsverhältnis nur zu deutlich geänderten Bedingungen fortgeführt werden könne, und dass er die von ihm hervorgerufene und für ihn erkennbare Fehlvorstellung seines Arbeitnehmers, es liege quasi eine Änderungskündigung vor, nicht korrigiert hat. Dadurch hat er die Kündigung mit verursacht und es liegt ein Grund für die Rückforderung des Eingliederungszuschusses i.S.v. § 92 Abs. 2 SGB III vor (LSG Sachsen-Anhalt, 22.08.2019 - L 5 AS 549/18) .

### **3.3 Besondere Förderung für behinderte und schwerbehinderte Menschen**

Für behinderte und schwerbehinderte Menschen darf die Förderhöhe 70 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts nicht übersteigen. Die Förderdauer kann in diesen Fällen bis 24 Monate ( § 90 Abs. 1 SGB III ) betragen. Nach zwölf Monaten mindert sich die Förderhöhe um 10 Prozent.

Für Schwerbehinderte mit besonderen Vermittlungshemmnissen ( § 187 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a-d SGB IX ) und ihnen Gleichgestellte kann bei einer Förderhöhe von ebenfalls 70 Prozent die Förderdauer bis zu 60 Monate betragen; ab einem Alter von 55 Jahren bis zu 96 Monate. Bei ihrer Entscheidung über die Förderung hat die BA zu berücksichtigen, ob der Schwerbehinderte über die gesetzliche Pflicht hinaus (vgl. § 154 SGB IX ) eingestellt wird. Nach 12 Monaten (bei besonders betroffenen Schwerbehinderten nach 24 Monaten) vermindert sich die Höhe der Förderung um zehn Prozentpunkte jährlich ( § 90 Abs. 4 SGB III ). Sie darf aber 30 Prozent des Arbeitsentgelts nicht unterschreiten.

Sowohl bei der Höhe der Förderung als auch bei der Dauer hat die Bundesagentur bzw. das Jobcenter ein Ermessen. Dabei sind z.B. das Alter, ggf. die Dauer der vorherigen Arbeitslosigkeit, die ggf. bestehende Schwerbehinderung und die Berufserfahrung zu berücksichtigen ( SG Mannheim, 27.02.2019 – S 6 AS 2671/18 ).

## **4. Förderung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung**

### **4.1 Förderung von Bildungsmaßnahmen für Behinderte**

Für die betriebliche Aus- oder Weiterbildung von bestimmten Behinderten oder Schwerbehinderten kann die BA auch Zuschüsse zu Ausbildungsvergütungen gewähren ( § 73 SGB III ). Voraussetzung ist insbesondere, dass die Aus- oder Weiterbildung sonst nicht zu erreichen ist. Die Zuschüsse sollen regelmäßig 60 Prozent, bei Schwerbehinderten 80 Prozent der monatlichen Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr einschließlich des darauf entfallenden pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht übersteigen.

Durch das Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung vom 12.12.2019 (BGBl. I Nr. 18 S. 2522) ist die Vergütung angemessen, wenn sie folgende Mindestbeträge nicht unterschreitet:

Monatliche Mindest-Ausbildungsvergütung bei Ausbildungsbeginn ab 01.01.2020 ( § 17 Abs. 2 BBiG ):

Ausbildungsjahr	Ausbildungsbeginn 2020	Ausbildungsbeginn 2021	Ausbildungsbeginn 2022	Ausbildungsbeginn 2023
Erstes	515 EUR	550 EUR	585 EUR	620 EUR
Zweites	608 EUR	649 EUR	690 EUR	732 EUR
Drittes	695 EUR	743 EUR	790 EUR	837 EUR
Viertes	721 EUR	770 EUR	819 EUR	868 EUR

Die Höhe der Mindestvergütung wird ab 01.01.2024 jeweils zum 01.01. fortgeschrieben.

Bei der Übernahme nach der Ausbildung schwer behinderter Menschen in ein Arbeitsverhältnis kann ein Eingliederungszuschuss in Höhe von bis zu 70 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts für die Dauer von einem Jahr erbracht werden, sofern während der Aus- und Weiterbildung Zuschüsse geleistet wurden.

### **Praxistipp:**

Auch bei öffentlicher Förderung haben Auszubildende Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung. Angemessen ist stets eine an einschlägigen Tarifverträgen ausgerichtete Vergütung bzw. bei Ausbildungsbeginn ab 01.01.2020 die Mindestvergütung nach § 17 BBiG . Durch tarifvertragliche Regelungen darf die Ausbildungsvergütung auch geringer sein als die in § 17 Abs. 2 BBiG festgelegten Beträge. Bei Ausbildungsvergütungen, die den Mindestbetrag nach § 17 BBiG überschreiten, gilt: Liegt die Vergütung mehr als 20 Prozent unter dem im Tarifvertrag vorgesehenen Verdienst, ist sie in der Regel nicht mehr angemessen ( BAG, 29.04.2015 – 9 AZR 108/14 - § 17 Abs. 4 BBiG ). Eine Ausnahme ist nach der BAG-Entscheidung allerdings dann gerechtfertigt, wenn die Ausbildung durch Spenden Dritter finanziert werde.

Bei öffentlicher Förderung gelten auch nach einer weiteren Gerichtsentscheidung Besonderheiten. Dies gilt, wenn der Ausbildungsplatz ohne die Förderung nicht zur Verfügung gestanden hätte und der Ausbilder die Leistung nicht selbst verwertet. Kommt daher die Ausbildung allein dem Auszubildenden zugute, verliert der Gesichtspunkt der Entlohnung an Bedeutung ( BAG, 17.03.2015 – 9 AZR 732/13 ) . Das BAG hat in dieser Entscheidung eine Vergütung in Höhe von zwei Dritteln des BAföG-Satzes nach § 12 Abs. 2 Nr. 1 BAföG als angemessen bezeichnet. Der BAföG-Satz für Schülerinnen und Schüler und Auszubildende, die nicht bei ihren Eltern wohnen, beträgt z. Zt. 585 EUR; zwei Drittel davon entsprechen 390 EUR monatlich. Dies kann aufgrund § 17 BBiG aber nur für Altfälle mit Ausbildungsbeginn vor 2020 gelten.

Durch das Gesetz zur Entlastung unterhaltsverpflichteter Angehöriger in der Sozial- und Eingliederungshilfe vom 10.12.2019 (BGBl. I Nr. 46 S. 2135) wurde in § 61a SGB IX ein Budget für Ausbildung eingeführt. Es steht jungen Menschen mit Behinderung zu, die grundsätzlich einen Anspruch auf Leistungen in einer Werkstatt für Behinderte haben. Ihnen soll mit diesem Budget eine reguläre betriebliche Ausbildung ermöglicht werden. Das Budget beinhaltet die Erstattung der Ausbildungsvergütung und die Zusatzkosten für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Ausbildungsplatz und in der Schule. Das Budget wird so lange gewährt, wie es erforderlich ist, längstens bis zum Ende der Ausbildung. Zuständig ist die Bundesagentur für Arbeit, soweit die Leistung nicht von einem vorrangig zuständigen Träger (wie z.B. durch die Unfall- oder die Rentenversicherung) zu erbringen ist. Durch Art. 7 Nr. 10 des Teilhabestärkungsgesetzes vom 02.06.2021 (BGBl. I Nr. 29 S. 1387) wurde § 61a Abs. 1 S. 1 SGB IX mit Wirkung vom 01.01.2022 geändert. Dadurch können auch Menschen mit Behinderungen, die sich im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen oder eines anderen Leistungsanbieters befinden, das Budget für Ausbildung erhalten. Für diese Personengruppe wird damit eine weitere Möglichkeit neben dem Budget für Arbeit geschaffen, eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufzunehmen (BT-Drs. 19/27400 S. 63).

## **4.2 Weiterbildungsförderung**

Durch das Qualifizierungschancengesetz und das Arbeit von Morgen-Gesetz soll den erheblichen Veränderungen der Arbeitswelt infolge des demografischen und digitalen Strukturwandels Rechnung getragen werden. Berücksichtigt werden auch die ökologischen Anforderungen. Hintergrund ist, dass sich die Arbeitswelt in immer kürzeren Zeiträumen wandeln wird und dies alle Arbeitnehmer, unabhängig von Branche, Qualifikation und Betriebsgröße betrifft. Für die Beschäftigten und die wirtschaftliche und technologische Leistungsfähigkeit Deutschlands ist es von großer Bedeutung, dass der Strukturwandel gelingt und die damit verbundenen neuen und veränderten Beschäftigungschancen genutzt werden (BT – Drs. 19/4948 S. 1 und 14). Durch das "Arbeit von Morgen-Gesetz" wird auch das Antrags- und Bewilligungsverfahren der Leistungen für die Beschäftigten und die Arbeitgeber vereinfacht.

Aus diesen Gründen ist es wichtig, auch Arbeitnehmern, die aktuell in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, Weiterbildungsmöglichkeiten zu eröffnen, mit denen sie in die Lage versetzt werden, sich den gewandelten Anforderungen zu stellen und sich damit längerfristig Beschäftigungschancen zu erschließen. Um dies zu ermöglichen, wurden durch die Weiterbildungsförderung und die Beratung durch die Bundesagentur für Arbeit verstärkt und die Fördermöglichkeiten den aktuellen und künftigen Anforderungen angepasst.

Bei Betriebsänderungen ( § 111 S. 3 BetrVG ) kann im Rahmen eines Sozialplanes auch vereinbart werden, dass die Stammbesellschaft durch Qualifizierungsmaßnahmen an die geänderten, digitalisierten Arbeitsprozesse herangeführt wird. Durch die Förderung der Bundesagentur für Arbeit kann die Finanzierung der erforderlichen Maßnahmen erleichtert werden.

#### **4.2.1 Voraussetzungen**

Über die früheren Regelungen hinaus können daher nunmehr auch Weiterbildungsmaßnahmen von Arbeitnehmern, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert werden ( § 82 SGB III ). Die Förderung ist darauf gerichtet, Arbeitnehmern, deren berufliche Tätigkeit durch Technologien ersetzt werden kann oder die in sonstiger Weise von einem Strukturwandel betroffen sind, eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen. Das Gleiche gilt für Arbeitnehmer, die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben.

Unabhängig von den genannten Voraussetzungen werden Weiterbildungsmaßnahmen von Arbeitnehmern gefördert, wenn

- sie einem Betrieb mit weniger als 250 Beschäftigten angehören;
- die Maßnahme nach dem 31.12.2020 beginnt und
- sie das 45. Lebensjahr vollendet haben oder sie schwerbehindert sind.

Daneben wird die Notwendigkeit der Weiterbildung auch bei arbeitslosen Arbeitnehmern und Empfängern von Grundsicherung nach dem SGB II anerkannt, wenn durch den Erwerb beruflicher Kompetenzen die individuelle Beschäftigungsfähigkeit verbessert wird ( § 81 Abs. 1a SGB III und § 16 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 SGB II ). Nach dem früheren Recht hatten sie nur einen Anspruch auf Weiterbildung, wenn diese zur beruflichen Eingliederung erforderlich war.

#### **4.2.2 Förderfähige Maßnahmen**

Die Förderung zielt vor allem auf die Verbesserung von Anpassungsprozessen hinsichtlich der Qualifikation. Dafür wird die Teilnahme an längerfristigen hochwertigen Weiterbildungen, die eine Dauer von drei Wochen (mehr als 120 Stunden) übersteigen und außerhalb des Betriebes durchgeführt werden, bezuschusst. Kürzere innerbetriebliche Weiterbildungen sollen wie bisher vorrangig von den Betrieben finanziert werden. Der Erwerb des Berufsabschlusses bzw. die letzte öffentlich geförderte Weiterbildung soll mindestens vier Jahre zurückliegen; die Maßnahme und ihr Träger müssen für die Förderung zugelassen sein. Zu den förderfähigen Aufwendungen gehören insbesondere die Lehrgangskosten.

#### **4.2.3 Umfang der Förderung**

Die Förderung durch die Bundesagentur setzt voraus, dass sich der Arbeitgeber in angemessenem Umfang an den Kosten beteiligt. Als angemessen wird ein Kostenanteil des Betriebes angesehen, der bei zehn bis

249 Beschäftigten mindestens 50, bei größeren Unternehmen mit 250 bis 2.499 Mitarbeitern mindestens 75 Prozent der Lehrgangskosten beträgt. Noch größere Betriebe müssen sich mit mindestens 85 Prozent beteiligen; existiert bei ihnen eine Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung oder ein Tarifvertrag, der betriebsbezogen berufliche Weiterbildung vorsieht, müssen mindestens 80 Prozent der Kosten vom Arbeitgeber übernommen werden. Bei den Betrieben bis 249 Beschäftigten kann von einer Kostenbeteiligung des Arbeitgebers abgesehen werden, wenn der Mitarbeiter das 45. Lebensjahr vollendet hat oder schwerbehindert ist. Bei Betrieben mit bis zu zehn Arbeitnehmern soll von einer Kostenbeteiligung des Arbeitgebers abgesehen werden ( § 82 Abs. 2 SGB III ). Diese Regelung ändert sich ab 01.10.2020: Die Mindestbeteiligung des Arbeitgebers verringert sich bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrages für alle Arbeitgeber ab mindestens zehn Beschäftigten um fünf Prozent.

### **Praxistipp:**

Durch § 3 Nr. 19 EStG i.d.F. durch Art. 1 Nr. 3 des Gesetzes zur weiteren steuerlichen Förderung der Elektromobilität und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften vom 12.12.2019 (BGBl. I Nr. 48 S. 2451) wurde gesetzlich klargestellt, dass die Aufwendungen des Arbeitgebers für Weiterbildungsmaßnahmen i.S.v. § 82 Abs. 1 und 2 SGB III , die also insbesondere Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die über die arbeitsplatzbezogene Förderung hinausgehen oder die der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit dienen, beim Arbeitnehmer nicht der Besteuerung unterliegen (vgl. BR-Drs. 356/19 S. 95). Damit wird zugleich klargestellt, dass diese Maßnahmen im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt werden. Die Regelung ist am 18.12.2019 in Kraft getreten.

Zu den steuerbefreiten Weiterbildungsleistungen gehören auch Beratungsleistungen des Arbeitgebers zur beruflichen Neuorientierung für ausscheidende Arbeitnehmer. Dies gilt auch, wenn die Beratungsleistungen auf Veranlassung des Arbeitgebers von einem Dritten durchgeführt werden. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass die Leistung für den Mitarbeiter keinen überwiegenden Belohnungscharakter hat.

In Betrieben, in denen bei vielen Arbeitnehmern die Fähigkeiten und Kenntnisse nicht mehr den betrieblichen Anforderungen entsprechen, verringert sich die Mindestbeteiligung des Arbeitgebers an den Lehrgangskosten um zehn Prozent; die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt erhöhen sich um den gleichen Prozentsatz. Diese Regelung gilt ab 01.10.2020.

Arbeitgeber können außerdem einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten, wenn die Qualifizierungsmaßnahme mindestens drei Wochen (120 Stunden) dauert ( § 82 Abs. 3 SGB III ). Bei berufsabschlussbezogene Weiterbildungsmaßnahmen können bis zu 100 Prozent der Kosten übernommen werden.

Der Antrag auf Förderung kann auch vom Arbeitgeber gestellt und die Förderleistungen können an ihn erbracht werden, wenn der Antrag mehrere Arbeitnehmer betrifft, bei denen Vergleichbarkeit hinsichtlich Qualifikation, Bildungsziel oder Weiterbildungsbedarf besteht, und die Betroffenen oder die Betriebsvertretung ihr Einverständnis hierzu erklärt haben. Diese Regelung tritt am 01.01.2021 in Kraft.

Weiterbildungen während der Kurzarbeit werden nach § 106a SGB III i.d.F. durch Art. 1 Nr. 3 des Gesetzes zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie vom 03.12.2020 (BGBl. I Nr. 59 S. 2691) gefördert. Dadurch ist die Förderung nach § 82 SGB III (siehe oben) ausgeschlossen. Die Neuregelung ist gegenüber § 82 SGB III 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 (BT-Drs. 19/24481 S. 17). Bei Teilnahme des Arbeitnehmers an einer Weiterbildungsmaßnahme, die während der Kurzarbeit begonnen wurde, werden dem Arbeitgeber die Hälfte der von ihm durch die Kurzarbeit allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge erstattet. Auf diese Weise soll ein Anreiz gesetzt werden, Zeiten der Kurzarbeit für die Weiterbildung zu nutzen. Auch die Lehrgangskosten werden, im gleichen Umfang wie bei § 82 SGB III , gefördert. Die Regelung ist begrenzt auf Arbeitnehmer, die vor dem 31.07.2023 Kurzarbeitergeld beziehen.

#### **4.2.4 Weiterbildungsberatung und -förderung**

Die Weiterbildungsberatung für Arbeitnehmer und Arbeitslose sowie die Qualifizierungsberatung für Arbeitgeber durch die Bundesagentur wurde gestärkt ( § 29 SGB III ). Die Weiterbildungsberatung richtet sich nicht nur an Arbeitslose, sondern auch an Arbeitnehmer. Die Beratung soll dazu beitragen, frühzeitig und präventiv die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen zu verbessern, präventiv dem Eintritt und der Verfestigung von Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken sowie Anpassungs- und Qualifizierungsbedarfe dem Betrieb transparent zu machen (BT–Drs. 19/4948 S. 17). Eingeschlossen sind auch Arbeitslose sowie die erwerbsfähigen Bezieher von Hartz-IV-Leistungen.

Arbeitgeber haben Anspruch auf Arbeitsmarktberatung einschließlich Qualifizierungsberatung ( § 29 Abs. 1 S. 2 SGB III ).

Arbeitnehmer können auch durch Übernahme von Weiterbildungskosten zum Erwerb von Grundkompetenzen gefördert werden, u.a. wenn dadurch ein erfolgreicher Abschluss einer betrieblichen Ausbildung zu erwarten ist. Auch der nachträgliche Erwerb eines Berufsabschlusses wird unter bestimmten Voraussetzungen gefördert. Voraussetzung ist u.a., dass der Betroffene keinen Berufsabschluss hat und für den angestrebten Beruf geeignet ist. (Weitere Einzelheiten siehe § 81 SGB III ). Auch Kosten einer während einer Bildungsmaßnahme erforderlichen Betreuung von Kindern können nach §§ 83 und 87 SGB III übernommen werden.

Teilnehmer an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führen, können - befristet bis Ende 2023 - Weiterbildungsprämien erhalten. Damit sollen das Durchhaltevermögen und die Motivation gestärkt werden. So können das Bestehen der Zwischenprüfung mit 1.000 EUR und das Bestehen der Abschlussprüfung mit 1.500 EUR gefördert werden ( § 131a Abs. 3 SGB III ). Bei Bildungsgängen mit einer gestreckten Abschlussprüfung ist die Ablegung des theoretischen Prüfungsteils des Fachschulexamens mit der Zwischenprüfung vergleichbar (hier: Fachrichtung Sozialpädagogik). Die schulische Berufsbildung zum Erzieher ist nicht mit der fachtheoretischen Prüfung, sondern erst mit Ablegung des fachpraktischen Teils des Fachschulexamens abgeschlossen. Von § 131a Abs. 3 Nr. 1 SGB III ist auch die Zwischenprüfung bei nach § 81 SGB III geförderter beruflicher Weiterbildung erfasst, die einen beruflichen Abschluss aufgrund schulischer Berufsbildung vermittelt. Eine Beschränkung allein auf betriebliche Berufsbildung ergibt sich aus den Vorschriften der §§ 81ff SGB III nicht. Daher steht dem Absolventen in analoger Anwendung des § 131a Abs. 3 Nr. 1 SGB III sowohl die Prämie für die Abschlussprüfung als auch für die Zwischenprüfung zu ( BSG, 09.03.2022 – B 7/14 AS 31/21 R ). Auch das LSG Baden-Württemberg entschied, dass die Prämie für die Zwischenprüfung auch Erziehern nach Ende der schulischen Ausbildung zusteht. Dies gelte, obwohl zum Ende des schulischen Teils der Ausbildung keine Zwischenprüfung abgelegt wird ( LSG Baden-Württemberg, 03.09.2021 – 12 AL 603/20 – Revision ist beim BSG unter dem Az. B 11 AL 36/21 R anhängig). Dagegen besteht kein Anspruch auf die Prämie für die Zwischenprüfung bei einer Weiterbildungsmaßnahme mit gestreckter Abschlussprüfung zum Kaufmann für Büromanagement, weil die entsprechende Ausbildungs- und Prüfungsordnung eine Zwischenprüfung nicht vorsieht und die abgelegte Prüfung Bestandteil der Abschlussprüfung ist ( BSG, 03.11.2021 – B 11 AL 2/21R )

Der Anspruch auf eine Prämie für das Bestehen einer Zwischenprüfung im Rahmen einer geförderten beruflichen Weiterbildung setzt voraus, dass diese in den bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften geregelt ist; eine lediglich aufgrund interner Weiterbildungsordnung des Bildungsträgers vorgesehene Zwischenprüfung reicht hierfür nicht, wenn diese zur Zulassung zur Abschlussprüfung nicht erforderlich ist. Das mit der Einführung der Prämien gem. § 131a Abs. 3 SGB III verfolgte gesetzgeberische Ziel, Durchhaltevermögen und Lernmotivation i.S. eines Erreichens des Ausbildungsziels hochzuhalten und zu steigern (vgl. BT-Drucks 18/8042, S. 27), wird durch den in jedem Fall bestehenden Prämienanspruch gem. § 131a Abs.3 Nr.2 SGB III bei Bestehen der Abschlussprüfung gewahrt ( LSG Saarland, 15.06.2021 – L 6 AL 3/20 – Nichtzulassungsbeschwerde als unzulässig verworfen: BSG, 03.03.2022 – B 11 AL 48/21 B ).

Bei einer betrieblichen Umschulung können begleitende Hilfen erbracht werden, um einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu unterstützen.

Die berufliche Weiterbildung für von Restrukturierungen betroffenen Arbeitnehmern in Transfergesellschaften wird ebenfalls gefördert. Dabei spielen das Alter der Beschäftigten und die bisherige Qualifikation keine Rolle mehr. Notwendige Qualifizierungen im Anschluss an den Bezug von Transferkurzarbeitergeld können gefördert werden, wenn der Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der Lehrgangskosten trägt ( § 111a SGB III ).

Der Mindestanteil des Arbeitgebers verringert sich in Betrieben mit bis zu 250 Beschäftigten auf 25 Prozent. Die Fördermöglichkeit umfasst auch Maßnahmen, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führen.

Um die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen und Arbeitslosen mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen zu verbessern, sind Maßnahmen oder Teile von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, die bei oder von einem Arbeitgeber durchgeführt werden, für diesen Personenkreis bis zu zwölf Wochen möglich ( § 45 Abs. 8 SGB III - vgl. auch BT-Drs. 18/8042 S. 15).

Wer individuell etwas für seine berufliche Weiterbildung tun möchte, kann dafür eine Bildungsprämie in Anspruch nehmen. Berechtigt sind Personen, die mindestens 15 Stunden wöchentlich arbeiten und deren zu versteuerndes Jahreseinkommen 20.000 EUR, bzw. 40.000 EUR bei gemeinsamer Veranlagung, nicht übersteigt. Voraussetzung ist außerdem eine vorherige Beratung bei einer anerkannten Beratungsstelle. Dort erhält der Interessent auch Auskunft über die zugelassenen und für ihn passenden Weiterbildungsmaßnahmen und einen sechs Monate gültigen Gutschein, den er bei dem Anbieter der Bildungsmaßnahme einlösen kann. Der Gutschein kann zur Hälfte auf die zu zahlende Kursgebühr, maximal bis 1.000 EUR angerechnet werden. Der Zuschuss des Staates beträgt also maximal 500 EUR. Übersteigt die Gebühr 1.000 EUR, wird in manchen Bundesländern kein Zuschuss gezahlt.

### **Praxistipp:**

Einzelheiten können unter [www.bildungspraemie.info](http://www.bildungspraemie.info) abgerufen werden.

## **5. Förderung der Beschäftigung von Arbeitslosen und Langzeitarbeitslosen**

### **5.1 Allgemeines**

Trotz boomender Wirtschaft und einem hohen Beschäftigungsgrad der Bevölkerung gibt es nach wie vor viele schwer vermittelbare Langzeitarbeitslose. Das Gesetz zur Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose zielt darauf ab, solche Bürger in das Erwerbsleben einzugliedern und ihnen damit eine Perspektive zur Teilhabe am Arbeitsmarkt zu bieten (BT-Drs. 19/4725 S. 1).

Ausbildungssuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende und Arbeitslose können aus dem Vermittlungsbudget der Agentur für Arbeit bei der Anbahnung oder Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gefördert werden, wenn dies für die berufliche Eingliederung notwendig ist. Sie sollen insbesondere bei der Erreichung der in der Eingliederungsvereinbarung festgelegten Eingliederungsziele unterstützt werden. Die Förderung umfasst die Übernahme der angemessenen Kosten, soweit der Arbeitgeber gleichartige Leistungen nicht oder voraussichtlich nicht erbringen wird ( §§ 44 Abs. 1 SGB III , 16 SGB II ). Dazu gehören z.B. auch Beihilfen zu den Fahrtkosten. Die Gewährung einer solchen Beihilfe setzt voraus, dass Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung besteht ( BSG, 04.03.2021 – B 4 AS 60/20 R ).

### **5.2 Lohnkostenzuschuss**

Das Gesetz zur Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose, das am 01.01.2019 in Kraft getreten ist, sieht für Arbeitgeber, die schwer vermittelbare Langzeitarbeitslose beschäftigen, Lohnkostenzuschüsse vor. Nach Auskunft der Bundesagentur konnten bis Anfang 2020 42.000 Langzeitarbeitslose in geförderte Arbeitsverhältnisse vermittelt werden.

Der Lohnkostenzuschuss wird für maximal fünf Jahre gezahlt. Er beträgt in den ersten zwei Jahren 100 Prozent des gesetzlichen Mindestlohnes (1. Halbjahr 2022 = 9,82 EUR/Stunde) zuzüglich eines pauschalierten Arbeitgeberanteils an den Beiträgen zur Sozialversicherung (ohne Arbeitsförderung). Danach sinkt er pro Jahr um 10 Prozentpunkte. Soweit durch einen (allgemeinverbindlichen) Tarifvertrag oder nach kirchlichem Arbeitsrecht eine höhere Vergütung vorgeschrieben ist, ist diese dem Arbeitnehmer zu zahlen. Die höhere Vergütung ist dann auch für den Lohnkostenzuschuss maßgebend. Maßgebend für die Berechnung ist die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit. Voraussetzung ist, dass der Langzeitarbeitslose vom Jobcenter dem Betrieb zugewiesen wird.

### **5.3 Ergänzende Leistungen**



Daneben werden diesen Personen während des Förderzeitraums eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung, Weiterbildung und ggf. auch betriebliche Praktika ermöglicht. Die ganzheitliche Unterstützung soll mindestens zwei Monate geboten werden. Weiterbildungskosten des Arbeitgebers können bezuschusst werden.

#### 5.4 Anspruchsvoraussetzungen

**Hartz-IV-Empfänger:** Die Beschäftigung von Empfängern von Hartz-IV-Leistungen kann gefördert werden, wenn diese

- mindestens 25 Jahre alt sind und
- in den letzten sieben Jahren mindestens sechs Jahre Arbeitslosengeld II (Hartz IV) erhalten haben und
- sie in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig erwerbstätig bzw. geringfügig beschäftigt waren.

Der Arbeitsvertrag darf bis zu fünf Jahre befristet werden. Die Regelung tritt zum 01.01.2025 außer Kraft. Maßnahmen, die noch davor begonnen haben, werden bis zu ihrem Ablauf in vollem Umfang gefördert.

**Arbeitslose:** Ein Lohnkostenzuschuss kann auch gezahlt werden, wenn Personen beschäftigt werden, die trotz Vermittlungsbemühungen und Einsatz von Eingliederungsleistungen mindestens zwei Jahre arbeitslos sind. Voraussetzung ist, dass mit ihnen ein Arbeitsvertrag für mindestens zwei Jahre geschlossen wird. Der Zuschuss beträgt dann im ersten Jahr 75, im zweiten Jahr 50 Prozent des tatsächlichen Arbeitsentgelts einschließlich einer Pauschale für den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (ohne Arbeitsförderung). Der Zuschuss muss (anteilig) zurückgezahlt werden, wenn das Arbeitsverhältnis während der Maßnahme vom Arbeitgeber ohne triftigen Grund beendet wird.

Auch diesen Personen werden während der Förderung eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung, Weiterbildung und betriebliche Praktika ermöglicht.

#### 6. Steuerrecht

Der Eingliederungszuschuss muss von dem Arbeitnehmer nicht versteuert werden; er ist aber hinsichtlich des damit geförderten Arbeitsentgelts steuerpflichtig. Der Arbeitgeber muss die Eingliederungszuschüsse als Betriebseinnahme verbuchen – dadurch wird der steuerpflichtige Gewinn des Betriebes erhöht ( BFH, 29.08.2017 – VIII R 17/13 ). Siehe auch 4.2.3.

#### 7. Antrag

Der Eingliederungszuschuss muss vom Arbeitgeber bei der zuständigen Dienststelle der BA beantragt werden (nach Anmeldung auch elektronisch möglich). Weitere Auskünfte gibt auch der Arbeitgeberservice der BA unter der (gebührenfreien) bundeseinheitlichen Telefonnummer 0800 – 45555 20.

Für die rechtzeitige Beantragung reicht es aus, dass der Förderantrag bis zum Beginn des Arbeitsverhältnisses gestellt wird (nicht maßgebend ist das Datum des Abschlusses des Arbeitsvertrages, vgl. BSG, 06.04.2006 - B 7a AL 20/05 R ).

Es handelt sich um eine Ermessensleistung; die Bundesagentur entscheidet, ob und in welchem Umfang der Eingliederungszuschuss gewährt wird. Ist der Arbeitgeber mit der Entscheidung nicht einverstanden, kann er dagegen Widerspruch einlegen und ggf. vor den Sozialgerichten klagen. Der Arbeitgeber ist im gerichtsverfahrensrechtlichen Sinne als "Leistungsempfänger" anzusehen und deshalb von Gerichtsgebühren befreit ( BSG, 22.09.2004 - B 11 AL 33/03 R ).

Die Bundesagentur gibt auch alle notwendigen Informationen zur Förderung der Weiterbildung.

Für die Förderung von langzeitarbeitslosen Hartz-IV-Empfängern sowie von schwer vermittelbaren Arbeitslosen (siehe 5.) sind die Jobcenter bzw. Arbeitsagenturen zuständig.

#### 8. Assistierte Ausbildung

Oft scheitert eine Ausbildung von lernbeeinträchtigten oder sozial benachteiligten jungen Menschen daran, dass die Betriebe den etwas höheren Betreuungsaufwand scheuen, der damit verbunden sein kann. Nach den §§ 74ff. SGB III sollen die jungen Menschen intensiv auf die betriebliche Ausbildung vorbereitet und zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung geführt werden. Dazu sollen Sprach- und Bildungsdefizite beseitigt und fachtheoretische Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten gefördert werden. Durch die Begleitung soll eine individuelle und kontinuierliche Unterstützung und die Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses erreicht werden. Die Unterstützung richtet sich auch an die Ausbildungsbetriebe. Sie können nicht nur ihr soziales Engagement unterstreichen, sondern auch Fachkräfte für morgen gewinnen. Sie werden unterstützt, damit die Eingliederung der benachteiligten jungen Menschen erleichtert wird. Dafür können die Betriebe administrative und organisatorische Hilfen erhalten. Die Unterstützung richtet sich nach dem Bedarf im Einzelfall und reicht von der Erstellung des Ausbildungsplanes über das Coaching von Ausbildern bis hin zur Umsetzung einzelner Ausbildungsbausteine. Angeboten werden die Maßnahmen von den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern. Die Unterstützung übernimmt ein von ihnen beauftragter Dienstleister. Die Arbeitsagentur bzw. das Jobcenter übernimmt die Kosten dafür. Es soll eine enge Verzahnung mit geeigneten Konzepten auf Länderebene erfolgen.

Eine Förderung ist auch bereits vor Beginn der Ausbildung möglich, um die Aufnahme einer Berufsausbildung vorzubereiten und zu ermöglichen.

Die Voraussetzungen für die Förderung sind gesetzlich in § 74 Abs. 3 SGB III festgelegt.

Nach dem Konzept der Bundesagentur für Arbeit können junge Menschen gefördert werden, die

- lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt sind und
- in der Regel noch keine berufliche Erstausbildung erworben haben,
- die Ausbildungsreife und Berufseignung besitzen,
- nicht vollzeitschulpflichtig sind,
- in der Regel unter 25 Jahre alt sind und
- wegen in ihrer Person liegender Gründe ohne die Förderung eine Berufsausbildung in einem Betrieb nicht beginnen, fortsetzen oder erfolgreich beenden können.

Förderberechtigte Ausländer sind in der ausbildungsvorbereitenden Phase förderberechtigt, wenn die oben genannten Voraussetzungen vorliegen und sie eine Erwerbstätigkeit ausüben dürfen oder ihnen eine Erwerbstätigkeit erlaubt werden kann. Für eine Unterstützung in dieser Phase müssen Ausländerinnen und Ausländer, die eine Aufenthaltsgestattung nach dem Asylgesetz oder eine Duldung besitzen, zudem

- sich seit mindestens 15 Monaten erlaubt, gestattet oder geduldet im Bundesgebiet aufhalten und
- schulische Kenntnisse und Kenntnisse der deutschen Sprache besitzen, die einen erfolgreichen Übergang in eine Berufsausbildung erwarten lassen.

Bei Einreise des Ausländers vor dem 1. August 2019 reicht es davon abweichend für die Förderung aus, dass dieser sich mindestens drei Monate erlaubt, gestattet oder geduldet im Bundesgebiet aufhält.

Weitere Informationen gibt die örtliche Dienststelle der Arbeitsagentur oder das Jobcenter.