

## TOP-THEMA

## Insolvenzverwalter erwarten einen „heißen“ Herbst 2020

**GROSSE PLEITEWELLE ROLLT AN** — Die Bundesregierung reagiert auf die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie mit einem Rettungspaket von beispiellosem Ausmaß: Soforthilfen, Überbrückungskredite, Beteiligungen und nicht zuletzt die vorübergehende Aussetzung der Insolvenzantragspflicht haben der deutschen Wirtschaft Luft verschafft. Die Maßnahmen zeigen Wirkung, wie aktuelle Zahlen von **Creditreform** zeigen. So verringerte sich im ersten Halbjahr 2020 die Zahl der Unternehmensinsolvenzen im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 8,2%. Die große Ernüchterung dürfte jedoch bald folgen. Wenn zum 30.9.20 die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht ausläuft – und nicht verlängert wird – rechnet die große Mehrheit der deutschen Insolvenzverwalter und Restrukturierungsberater mit „stark steigenden Zahlen“.

Die Corona-Pandemie sei dabei aber nicht die Hauptursache, sondern vielmehr ein „Brandbeschleuniger“, meint **Johannes von Neumann-Cosel**, Partner der Restrukturierungsberatung **Falkensteg**, und bezieht sich dabei auf das erste Quartal des Jahres, das von den Folgen der Pandemie noch weitgehend verschont wurde. Gleich 45 Unternehmen mit einem Umsatz von mehr als 20 Mio. Euro mussten von Januar bis März einen Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens stellen, zehn Firmen mehr als im Vorquartal und gleichzeitig der höchste Quartalswert der vergangenen acht Jahre. „Die meisten Unternehmen, die einen Antrag stellen mussten, waren schon angeschlagen, in finanziellen Schwierigkeiten oder so genannte Zombieunternehmen“, weiß von Neumann-Cosel. „COVID-19 hat den letzten Impuls gegeben, ist aber nicht der alleinige Auslöser.“

### Textil- und Autobranche besonders hart getroffen

Die bereits vor der Krise angeschlagenen Branchen Textil und Automobil erwiesen sich im ersten Quartal denn mit jeweils sieben Unternehmen auch besonders betroffen. Ihnen gab das Virus und der folgende Shutdown quasi den Todesstoß. Aber auch Branchen, die zunächst scheinbar glimpflich davon gekommen sind, seien weiter in Gefahr, so der Restrukturierungsexperte. Beispiel Maschinenbau: Seien die Auftragsbücher zu Beginn der Pandemie noch voll gewesen und hätten Aufträge abgearbeitet werden können, folge nun eine Flaute bei den Neuaufträgen.

Hinzu kommt, dass auch der M&A-Markt durch die corona-bedingten Einschränkungen unter Druck gerät. Denn eine Chance für kriselnde Unternehmen, das Ruder noch herumzureißen, waren bisher strategische Investoren, die Wettbewerber gezielt aufgekauft haben. Diese fielen derzeit aber vielfach aus oder laufende Deals gerieten durch die Reise- und Kontaktbeschränkungen ins Stocken, so **Michael Euchner**, Partner bei **Ebner Stolz** in Stuttgart. Lachende Dritte

könnten daher Finanzinvestoren sein. „Insbesondere Private Equity Fonds verfügen über viel Kapital, das investiert werden muss“, so Euchner. Und mit der sinkenden Nachfrage und der allgemein angespannten wirtschaftlichen Lage dürften zumindest zeitweise auch die Kaufpreise unter Druck geraten. „Hier eröffnen sich Chancen für Finanzinvestoren, gezielt nach werthaltigen ‚Schnäppchen‘ Ausschau zu halten.“ ■

## Corona-Warn-App – Ministerium setzt auf Clifford Chance

**HOFFNUNGSTRÄGER IM KAMPF GEGEN COVID-19** — Gut zwei Monate später als angekündigt ist die mit Spannung erwartete Corona-Warn-App des **Robert-Koch-Instituts** am 16.6.20 an den Start gegangen. Das **Bundesministerium für Gesundheit** mandatierte für die rechtlichen Fragen der Umsetzung ein Team der Kanzlei **Clifford Chance** um Partner **Markus Muhs** (Corporate, München). Der Schwerpunkt der Beratung lag dabei auf der Gestaltung und Verhandlung der Verträge mit **SAP** und **Deutsche Telekom** für die Entwicklung und der Betrieb der App. Darüber hinaus beriet die Sozietät zu Rechtsfragen im Rahmen der Open-Source-Lizenzierung.

Die Corona-Warn-App erfasst mittels Bluetooth-Technologie epidemiologisch relevante Risikobegegnungen. Werden eine Nutzerin oder ein Nutzer positiv auf das Coronavirus getestet und dieses Testergebnis in der App erfasst, können weitere Nutzer über Begegnungen mit der infizierten Person informiert werden. So sollen Infektionsketten leichter und vor allem schneller erkannt und durchbrochen werden. ■

## Volkswagen schlägt mit Freshfields neues Kapitel in China auf

**OFFENSIVE IN DER E-MOBILITÄT** — Autobauer **Volkswagen** verstärkt sein Engagement in China und stockt seinen Anteil am Joint Venture mit **Anhui Jianghuai Automobile Group (JAC Motors)** auf. Mit dabei beim laut eigenen Angaben „bisher größten M&A-Deal im chinesischen Elektrofahrzeugsektor“ war die Kanzlei **Freshfields Bruckhaus Deringer** und ein Team um die Partner **Alan Wang** (Shanghai), **Yuxin Shen** (beide Corporate) und **Ninette Dodoo** (Kartellrecht, beide Peking). Als aus Deutschland beteiligte Anwälte aus dem Markt bekannt sind zudem Partner **Martin Klusmann** und Counsel **Juliane Ziebarth** (beide Wettbewerbsrecht, Düsseldorf).

Für rund eine Mrd. Euro übernimmt VW einen Anteil von 50% an JAC Motors und erhöht zugleich seinen Anteil am bestehenden Joint Venture **JAC-Volkswagen** von 50 auf 75%. Dadurch übernehmen die Wolfsburger die Kontrolle über das Management und können die Modellpalette und Infrastruktur weiter ausbauen. Das 2017 gegründete Joint Venture ist auf die Entwicklung, die Produktion sowie den Vertrieb von Elektrofahrzeugen spezialisiert. Bis 2025 sind fünf zusätzliche Modelle geplant sowie der Bau eines Werks und die ▶

Fertigstellung des Forschungs- und Entwicklungszentrums in Hefei. Die Transaktion soll vorbehaltlich der behördlichen Genehmigungen bis Ende des Jahres abgeschlossen sein. ■

## AstraZeneca vertraut bei Impfstoff-Deal auf Arnold & Porter

**WELTWEITE VERTEILUNG ANGESTREBT** — Der Pharmakonzern **AstraZeneca** hat eine Reihe von Vereinbarungen über die Finanzierung und die weltweite Verteilung eines potenziellen COVID-19-Impfstoffes der **Universität Oxford** bis Mitte 2021 getroffen. Die Kanzlei **Arnold & Porter** stand AstraZeneca dabei beratend zur Seite, das multidisziplinäre und internationale Team wurde geleitet von den Partnern **Kristen Riemenschneider** (Healthcare Regulatory, Washington) und **Derek Stoldt** (M&A, New York). Aus dem Frankfurter Büro beteiligt waren die Partner **Gottfried Freier** (Corporate/IP) und **Sebastian Jungermann** (Kartellrecht).

Das verhandelte Paket umfasst u. a. Vereinbarungen mit den Regierungen von Deutschland, Frankreich, Italien und den Niederlanden zum Kauf des Impfstoffes und der Verteilung über die **Inclusive Vaccines Alliance (IVA)**; Vereinbarungen mit der **Coalition for Epidemic Preparedness Innovations (CEPI)** und **Gavi the Vaccine Alliance** zur Unterstützung der Herstellung, Beschaffung und Verteilung von Impfstoffen für den sog. ACT-Beschleuniger; eine Vereinbarung mit dem indischen Seruminstitut **SII** zur Unterstützung der Herstellung, Beschaffung und Verteilung von Impfstoffen speziell für Länder mit niedrigem und mittlerem Einkommen sowie eine Auszeichnung der **Biomedical Advanced Research and Development Authority (BARDA)** für die Entwicklung, Herstellung und Lieferung von Impfstoffen in den USA. ■

### TRANSFERMARKT

Zum 1.7.20 verstärkt sich die Kanzlei **Noerr** in der arbeitsrechtlichen Beratung. **Michael Kalbfus** steigt als Associated Partner ins Münchener Team ein, er kommt von **Baker McKenzie**. Kalbfus fokussiert sich auf große, oft internationale Compliance-Projekte, u. a. auf die präventive arbeitsrechtliche Compliance-Beratung sowie interne Ermittlungen. Ein zweiter Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt in der arbeitsrechtlichen Beratung an der Schnittstelle zum IT- und Datenschutzrecht. + + + Die Partnerversammlung der Wirtschaftskanzlei **FPS** hat mit Wirkung zum 1.6.20 ein neues Führungsteam gewählt. Die Geschäftsführung besteht künftig neben **Robin Fritz**, der weiterhin als Sprecher fungieren wird, aus **Stephan Jüngst** (beide Frankfurt), **Tobias Törnig** (Düsseldorf), **Georges Brox** (Hamburg) und **Johannes R. Jeep** (Berlin). Nicht mehr in der Geschäftsleitung vertreten sind damit **Christoph von Arnim** (Berlin), **Christian Hertz-Eichenrode** (Hamburg) und **Peter Reszel** (Düsseldorf). + + + Zum 15.8.20 begrüßt **Latham & Watkins** eine neue Partnerin. **Susan Kempe-Müller** wechselt von **Hengeler Mueller** und verstärkt künftig die Corporate-Praxis am Standort Frankfurt. Kempe-Müller gilt als Expertin im Wettbewerbs-

und Markenrecht und ist auf Mandate mit komplexen Technologie- und IP-Fragestellungen spezialisiert. Ihr Branchenschwerpunkt liegt auf Life Sciences, New Economy und Finanzdienstleistungen.

### ALLES, WAS RECHT IST

— Der Widerruf von Kreditverträgen ist immer wieder ein Streitpunkt zwischen Banken und Verbrauchern. Meist stützen die Verbraucher den Widerruf darauf, sie seien über ihr Widerrufsrecht nicht wirksam aufgeklärt worden. Der **Europäische Gerichtshof (EuGH)** hatte nun über den besonderen Fall zu entscheiden, dass eine Privatkundin nicht den Darlehensvertrag an sich, sondern mehrere Anschlusszinsvereinbarungen dazu widerrufen hatte. In einem vom **Landgericht Kiel** eingeleiteten Vorabentscheidungsverfahren verneinte der EuGH ein solches Widerrufsrecht des Verbrauchers (Az.: C-639/18).

Eine Kundin der **Sparkasse Südholstein** hatte drei Immobilienkreditverträge abgeschlossen. Diese sahen vor, dass die Parteien nach Ablauf der anfänglich vereinbarten Zinsbindungsfrist über den danach maßgeblichen Festzinssatz verhandeln; ansonsten sollte ein variabler Zinssatz gelten. Tatsächlich passten Sparkasse und Kundin die Verzinsung in den Folgejahren teils mehrfach für längere Zeiträume an. Diese Anschlusszinsvereinbarungen tauschten sie jeweils ausschließlich per Telefax und Brief aus. Jahre später widerrief die Kundin die Anschlusszinsvereinbarungen und verlangte, diese rückabzuwickeln, so dass sie nur den davor gültigen variablen Zinssatz tragen müsse. „In ihrer Klage behauptete die Kreditnehmerin, die fernmündlich geschlossenen Anschlusszinsvereinbarungen seien unwirksam, weil die Sparkasse sie beim Abschluss dieser Vereinbarungen nicht über ihr Widerrufsrecht nach der Fernabsatzrichtlinie zu Finanzdienstleistungen belehrt habe“, erläutert **Frank van Alen** von **SKW Schwarz Rechtsanwälte**, der die Sparkasse in dem Verfahren vertrat. Die Sparkasse hielt entgegen, eine Anschlusszinsvereinbarung habe keine gesonderte Finanzdienstleistung zum Gegenstand, sondern sei bereits in den ursprünglichen Darlehensverträgen angelegt gewesen. „Damit war nach Überzeugung der Sparkasse ein gesondertes Widerrufsrecht zu den Anschlusszinsvereinbarungen ausgeschlossen“, so van Alen.

In seinem Urteil stellte der EuGH klar, dass eine Änderungsvereinbarung dann nicht als ein „Finanzdienstleistungen betreffender Vertrag“ im Sinne der EU-Richtlinie 2002/65 einzustufen ist, wenn durch die Anschlusszinsvereinbarung lediglich der ursprünglich vereinbarte Zinssatz geändert wird, der Darlehensvertrag im Übrigen aber unverändert fortbesteht. „Der EuGH bestätigt damit, dass eine bloße Anschlusszinsvereinbarung selbst dann kein eigenständiges Widerrufsrecht auslöst, wenn die Zinsvereinbarung nicht vor Ort im Kreditinstitut geschlossen wird, sondern per Fernkommunikation“, betont van Alen. „Damit schafft der EuGH im Sinne der bisherigen **BGH**-Rechtsprechung Rechtssicherheit für die Kreditwirtschaft, dass ein Verbraucher nur bei Abschluss des ursprünglichen Darlehensvertrages über sein Widerrufsrecht aufzuklären ist, nicht aber bei späteren Anpassungen der Zinskonditionen.“

# Gesetzgeber legt bei Arbeitsmarktreformen nach

**PRAXISNAHE UND FLEXIBLE LÖSUNGEN GEFRAGT** – Das vom Bundesrat am 15.5.20 beschlossene „Arbeit-von-Morgen-Gesetz“ erhebt den Anspruch, die Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik weiter zu entwickeln. Dabei soll das Gesetz Neuregelungen im Vergleich zu dem am 1.1.19 in Kraft getretenen „Qualifizierungschancengesetz“ enthalten und einige Schwachstellen im bisherigen Gesetz beseitigen. Insgesamt ein guter Ansatz, wenn auch nicht der ganz große Wurf, meint Thomas Hey, Partner der Kanzlei Bird & Bird und regelmäßiger PLATOW-Kolumnist.

Das „Arbeit-von-Morgen-Gesetz“ soll auf den Umbau und Strukturwandel zu einer emissionsarmen und digitalen Wirtschaft reagieren, indem es insbesondere beim Übergang von Arbeitskräften in neue Beschäftigungsmöglichkeiten unterstützt. Im Rahmen dieses Transformationsprozesses kommt der Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten eine zentrale Rolle zu. Im Fokus stehen folglich die Unterstützung von Fördermöglichkeiten und der Ausbau von Qualifizierungswegen.

## Vorlage – Qualifizierungschancengesetz von 2019

Ziel des Qualifizierungschancengesetzes war es, die Weiterbildungsförderung und die Beratung zu verstärken sowie Förderregelungen nach SGB II und SGB III an gegenwärtige Herausforderungen anzupassen. Dazu sah das Gesetz die folgenden Lösungen vor: **1.** Weiterbildungsförderung für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße; **2.** Stärkung der Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung der **Bundesagentur für Arbeit**; **3.** erweiterter Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Rahmenfrist auf 30 Monate erweitert); **4.** Senkung des Betragssatzes zur Arbeitsförderung von 3,0 auf 2,6% sowie **5.** dauerhaftes Beibehalten der (bislang nur befristet geltenden) höheren Zeitgrenzen für eine sozialversicherungsfreie, kurzfristige Beschäftigung von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen.

Trotz der versprochenen Vorteile und Neuerungen durch das Qualifizierungschancengesetz präsentierte sich die staatliche Förderung in der Praxis als nicht ausreichend. Die Grundidee, den Lohnkostenzuschuss als erfolgreiches Element der Arbeitslosenförderung einzusetzen, war ein Schritt in die richtige Richtung. Leider fehlte es dem Qualifizierungschancengesetz jedoch an einer effizienten und zielführenden Umsetzung dieses Gedankens.

Problematisch erwies sich zum einen, dass die zu qualifizierenden Arbeitnehmer sich vor der Inanspruchnahme etwaiger Qualifizierungsmaßnahmen als „arbeitsuchend“ melden mussten. Für eine erfolgreiche Arbeitslosenförderung bestand daher weiterhin Handlungsbedarf. Auch die Staffelung nach Unternehmensgröße und die daraus resultierende, entsprechend angepasste, prozentuale Verteilung ergab für Betriebe mit großer Mitgliederzahl keine gravierenden Erleichterungen. So mussten Betriebe mit 2500 oder mehr Arbeitnehmern noch 85% der Förderkosten tragen. Zudem wurde der Ruf nach einer besseren Handhabung der Förderungsmaßnahmen und insbesondere einer Entbürokratisierung des Zertifizierungsverfahrens laut.

## Weiterentwicklung – „Arbeit-von-morgen-Gesetz“

Das Arbeit-von-morgen-Gesetz will besonders die Möglichkeiten von Weiterbildung und Qualifizierung in besonderen Situationen weiter stärken. Die bestehenden Fördermöglichkeiten sollen unterstützt und verstärkt werden. Der Regierungsentwurf vom 10.3.20 betont hierbei die Zusammenführung von ausbildungsbegleitenden Hilfen

und sog. Assistierter Ausbildung, um Doppelstrukturen zu vermeiden. Auch für Grenzgänger soll die Möglichkeit gewährleistet sein, während einer betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland mit der weiterentwickelten Assistierten Ausbildung gefördert zu werden. Förderleistungen werden unabhängig von der Größe des Betriebs zugewandt, wodurch die breitere Ausdehnung des Förderungseffekts entstehen soll. Zudem setzt das Gesetz Anreize für Arbeitgeber, die Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer in den Betrieben voranzutreiben: Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge zur beruflichen Weiterbildung werden mit steigenden Fördersätzen (um fünf Prozentpunkte) honoriert; bei der Qualifizierung eines größeren Teils der Belegschaft steigen die Fördersätze ebenfalls (um zehn Prozentpunkte).

Es soll die Option geschaffen werden, die Qualifizierung sämtlicher Beschäftigter, unabhängig von deren Alter und bisheriger Qualifikation, zu unterstützen. Zudem ist geplant, dass im Fall eines erhöhten Anteils schulungsbedürftiger Beschäftigter höhere Zuschüsse gezahlt werden. Um mehr Arbeitnehmer von den verbesserten Förderbedingungen profitieren zu lassen, wird die Mindestdauer für die geförderte Weiterbildung zudem von mehr als 160 auf mehr als 120 Stunden gesenkt.

## Vereinfachte Verfahren

Als Reaktion auf die Umsetzung des Qualifizierungschancengesetzes beinhaltet das Arbeit-von-Morgen-Gesetz Regelungen für eine flexiblere und dynamischere Organisation und Vereinfachung der Verfahren zur Zulassung von Maßnahmen der Arbeitsförderung. Das Antrags- und Bewilligungsverfahren wird für Arbeitgeber und Beschäftigte dahingehend vereinfacht, dass sich die Antrags- und Nachweispflichten nach § 82 Abs. 6 SGB III bei Bürgern reduzieren. Der Regierungsentwurf wirbt in diesem Zusammenhang damit, dass sich „bei einem durchschnittlichen Aufwand von ▶



Thomas Hey  
Bird & Bird

zehn Minuten bei rund 10 000 Fällen eine Einsparung beim Erfüllungsaufwand von jährlich rund 1 700 Stunden ergibt“. Zudem sollen Sammelanträge und -bewilligungen für den Fall möglich werden, dass eine Gruppe von Beschäftigten sich in einer vergleichbaren Ausgangssituation befindet.

Die im inhaltlichen Zusammenhang stehenden Regelungen zur frühzeitigen Arbeitssuchendmeldung und Arbeitslosmeldung werden durch die Neuregelungen bürgerfreundlicher gestaltet. Dadurch soll die Effektivität des Vermittlungs- und Leistungsverfahrens wachsen. Die Förderung soll insbesondere in den Fällen erleichtert werden, in denen beruflicher Weiterbildungsbedarf bei einer größeren Anzahl an Arbeitnehmern vorliegt. Auf die Erteilung eines Bildungsgutscheins soll in Zukunft verzichtet werden können, wenn ein dahingehendes Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht.

### Kurzarbeit

Die Bundesregierung wird durch das Gesetz ermächtigt, Sonderregelungen mittels Verordnungen bei dem Vorliegen von „außergewöhnlichen Verhältnissen“ kurzfristig einführen zu können. Voraussetzung für ein entsprechendes Tätigwerden der Bundesregierung ist eine krisenhafte Situation, die branchen- oder regionenübergreifend erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Arbeitsmarkt hat, auch wenn sie nicht den gesamten Arbeitsmarkt erfasst. In entsprechenden Verordnungen kann die Bundesregierung regeln, dass **1.** die Bezugsdauer des Kurzarbeitergelds von bis zu zwölf auf bis zu 24 Monate verlängert wird, **2.** Arbeitgeberanteile von zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen ganz oder teilweise erstattet werden können, **3.** für die Gewährung von Kurzarbeitergeld ganz oder teilweise auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden verzichtet wird sowie **4.** der Anteil der Beschäftigten, die von Kurzarbeit betroffen sein müssen, reduziert wird.

Ergänzend regelt das „Arbeit-von-Morgen-Gesetz“, dass für Bezieher von Kurzarbeitergeld, die während des Arbeitsausfalls als Minijobber eine Nebentätigkeit in systemrelevanten Branchen aufnehmen, keine Anrechnung des daraus erzielten Einkommens auf das Kurzarbeitergeld erfolgt.

### Transfergesellschaften und Weiterbildungsprämien

Die bisher geltende Voraussetzung, dass der Arbeitgeber mindestens 50% der Lehrgangskosten trägt, wird für kleinere Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten auf 25% herabgesenkt. Die Agentur für Arbeit begrenzt die Maßnahmenkosten auf 2 500 Euro je Arbeitnehmer. Dies soll es den entsprechenden Betrieben erleichtern, Transfergesellschaften einzurichten und Qualifizierungsmaßnahmen zu offerieren. Hinzukommend wird die bisher bestehende Beschränkung auf Ältere und Geringqualifizierte aufgehoben und die Förderung auf alle Arbeitnehmer ausgeweitet werden.

Teilnehmer einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung erhalten beim Bestehen einer durch Ausbildungsverordnung vorgeschriebenen Zwischenprüfung eine Prämie von 1 000

Euro, beim Bestehen der Abschlussprüfung 1 500 Euro. Diese Gewährung von Weiterbildungsprämien soll bis Ende des Jahres 2023 verlängert werden, um Motivation und Durchhaltevermögen der Teilnehmer weiterhin zu stärken.

### Fazit

Vor allem der Ausbau der Qualifizierungsmöglichkeiten in Transfergesellschaften während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld erweitert den Regelungsgehalt des Arbeit-von-Morgen-Gesetzes. Durch den Rechtsanspruch Geringqualifizierter auf Förderung einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung wird insbesondere ein Beitrag geleistet, die Arbeitslosenquote in den jeweiligen Adressatenkreisen zu reduzieren. Zu beachten ist dabei jedoch, dass der entsprechende Rechtsanspruch nicht uneingeschränkt bestehen soll. Ein allgemeines Recht auf Weiterbildung enthält der Regierungsentwurf somit nicht.

Mit den neu geregelten Zuschussleistungen wird an das Qualifizierungschancengesetz angeknüpft: Zuschüsse sollen unabhängig von der Betriebsgröße pauschal um 20 Prozentpunkte erhöht werden, wenn die Beschäftigten innerhalb der folgenden drei Jahre die Anforderungen des Betriebes voraussichtlich nicht mehr erfüllen werden und ein Qualifizierungsplan erstellt ist. Hinzu kommt die „Perspektivqualifizierung“, welche Zuschüsse von bis zu 75% zum Arbeitsentgelt und zu den Lehrgangskosten umfassen soll. Das bereits mit dem Qualifizierungschancengesetz ins Auge gefasste Ziel, Beschäftigte den Strukturwandel überstehen zu lassen, ohne den eigenen Arbeitsplatz zu verlieren, wird durch das Arbeit-von-Morgen-Gesetz praxistauglicher. Diese Fortführung ist durchaus begrüßenswert. Speziell die höheren Förderungssätze für kleinere Unternehmen, die Möglichkeit Sammelanträge zu stellen, die Ausweitung der Qualifikationsmaßnahmen auf sämtliche Arbeitnehmer und die Erweiterung der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes konkretisieren die Förderungsmöglichkeiten von Unternehmen. Eine maßgeschneiderte Lösung bietet das Arbeit-von-Morgen-Gesetz jedoch nicht.

Dem Gesetzgeber gelingt leider nicht der ganz große Wurf. Ein wegweisendes Gesetz zur Förderung von Fort- und Weiterbildung der Arbeitnehmer in Deutschland wäre notwendig gewesen. Insbesondere für die Arbeitnehmer in kleinen und mittelständischen Unternehmen, in denen nicht solche perfekte Möglichkeiten zur Weiterentwicklung bestehen wie im Großkonzern, sollten gefördert werden. Hier wäre ein visionäres Gesetz zur Förderung der Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten ein geeigneter Impuls für die deutsche Wirtschaft gewesen; hierfür wäre die Zurverfügungstellung von umfangreichen Mitteln eine gute Idee.

Die Corona-Maßnahmen zeigen, in welchem Umfang die Politik Mittel bereitstellen kann. Es ist schade, dass dies für die zukunftsorientierte Aus-, Fort- und Weiterbildung der deutschen Arbeitnehmer nicht möglich ist. ■

