

MIT WEITERBILDUNG ZUKUNFT JETZT GESTALTEN – DAS QUALIFIZIERUNGSCHANCENGESETZ

– KLEINER RATGEBER FÜR BETRIEBS- UND PERSONALRÄTE –

Die Arbeitswelt ändert sich stetig, durch die Digitalisierung beschleunigt sich der Wandel zusätzlich. Die Beschäftigten müssen Schritt halten und ihre berufliche Qualifikation weiterentwickeln. Weiterbildung ist das Gebot der Stunde. Jetzt kommt es darauf an, dieses umzusetzen.

Für Weiterbildung sind in erster Linie die Unternehmen zuständig. Erfahrungen zeigen, viele Unternehmen machen nur das betrieblich Notwendige. Mit dem neuen Qualifizierungschancengesetz wird es möglich, Weiterbildung stärker aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung zu fördern. Hierdurch soll es den Unternehmen erleichtert werden, den Beschäftigten mehr Weiterbildung anzubieten. Auch Betriebsräte können die Qualifizierung von Belegschaften unterstützen. Sie können mit dem Arbeitgeber zum Beispiel Qualifizierungspläne erarbeiten.

Dieser Ratgeber erläutert die neuen Möglichkeiten und finanziellen Hilfen des „Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung“ (Qualifizierungschancengesetz).

„Das Gesetz ist ein erster Baustein für die Etablierung einer neuen Weiterbildungskultur in Deutschland und ein erster Schritt zur Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung zu einer präventiv agierenden Arbeitsversicherung. Es soll vor allem den Befürchtungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, durch neue Technologien künftigen Herausforderungen am Arbeitsmarkt nicht mehr gewachsen zu sein, entgegen wirken.“¹⁾



„Angesichts von Strukturwandel und Digitalisierung muss – auch mit Blick auf langfristige Fachkräftesicherung – die Qualifikation sowohl der Arbeitsuchenden als auch der Beschäftigten deutlich verbessert werden. Es geht darum, den Menschen durch Bildung und Qualifizierung Ängste vor den Folgen der digitalen Zukunft im Arbeits- und Berufsleben zu nehmen. Das Qualifizierungschancengesetz ist ein erster Schritt in die richtige Richtung. Alle Akteure sind nunmehr gefordert, die Chancen, die das Gesetz bietet, maximal zu nutzen.“

Annelie Buntenbach, DGB-Vorstandsmitglied

Was sind die Eckpunkte des Gesetzes?

- Die Bundesagentur für Arbeit kann künftig die Weiterbildung besser unterstützen, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom digitalen Strukturwandel betroffen sind.
- Die Förderleistungen der Bundesagentur für Arbeit werden verbessert, so dass neben den Weiterbildungskosten auch für fortgezahltes Arbeitsentgelt während der Weiterbildung Zuschüsse an den Arbeitgeber gezahlt werden können.
- Die Weiterbildungsberatung der Bundesagentur für Arbeit wird gestärkt.
- Der Schutzbereich der Arbeitslosenversicherung wird ausgeweitet: Wer mindestens zwölf Monate Versicherungszeit innerhalb der letzten 30 Monate nachweisen kann, hat künftig Anspruch auf Arbeitslosengeld (bisher mussten 12 Monate Versicherungszeit in 24 Monaten nachgewiesen werden).
- Der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung wird um dauerhaft 0,4 Prozentpunkte gesenkt. Weitere 0,1 Prozent Senkung wird zunächst befristet bis Ende 2022.

Wer profitiert von dem Gesetz?

1. Beschäftigte

Durch gezielte Förderung sollen erstmals Beschäftigte bei der Aufnahme einer Weiterbildung unterstützt werden, die aktuell oder zukünftig von Digitalisierung direkt oder indirekt betroffen sind, um dadurch vorhandene Qualifikationen zu erneuern und beruflichen Aufstieg oder auch Umstieg zu ermöglichen. Dabei ist „durch Digitalisierung betroffen“ weit auszulegen.

2. Arbeitslose und Arbeitssuchende

Die Weiterbildung von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden wird deutlich gestärkt, um deren Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten oder für neue Tätigkeiten mit neuen Herausforderungen herzustellen.

3. Arbeitgeber

Weiterbildung, die über den unmittelbaren betrieblichen und arbeitsplatzbezogenen Qualifizierungsbedarf hinausgeht, ist eine wichtige Grundlage für die langfristige Fachkräftesicherung. Darüber hinaus ist ein breites Angebot an Weiterbildung und damit verbundene berufliche Entwicklungsmöglichkeiten ein gutes Mittel, Fachkräfte an den Betrieb zu binden.

Was sind die wesentlichen Inhalte?

1. Recht auf Beratung

Mit dem Qualifizierungschancengesetz hat der Gesetzgeber das bisherige Recht auf Beratung für Beschäftigte gestärkt. Jeder Beschäftigte hat das Recht, sich bei der Bundesagentur für Arbeit zu Möglichkeiten und Wegen der Weiterbildung beraten zu lassen.

Beratung vor einer Qualifizierung kann und soll helfen

- Sicherheit bei der Entscheidung für ein Qualifizierungsziel herzustellen,
- spätere berufliche Chancen aufzeigen,
- Unterstützungsbedarfe zu identifizieren und Fördermöglichkeiten aufzuzeigen,
- Ängste abzubauen,
- Selbstvertrauen zu fördern

Beratung sollte genutzt werden

- wenn der Arbeits- oder Ausbildungsplatz gefährdet ist
- wenn Arbeitnehmer*innen Unterstützung bei der Entscheidung über ihre berufliche Zukunft suchen
- wenn ein Betriebswechsel zu erwarten ist
- wenn sich Arbeitnehmer*innen beruflich weiterentwickeln wollen
- wenn eine Qualifizierung notwendig wird
- auf Empfehlung des Arbeitgebers, wenn eine Umorientierung für den/die Beschäftigte/n notwendig wird
- auf Empfehlung des Betriebsrates / der Gewerkschaft

HINWEIS

Ein Rechtsanspruch auf eine Weiterbildungsförderung besteht nicht. Auch nicht, wenn in der Beratung eindeutig Weiterbildungsbedarf festgestellt wird.

TIPP

→ Über die Service-Telefonnummer der Agentur für Arbeit 0800 4 5555 00 kann ein Beratungstermin bei der örtlichen Agentur für Arbeit vereinbart werden

→ Informationen zur örtlichen Agentur für Arbeit gibt es ebenfalls bei www.arbeitsagentur.de

→ Informationen zu Berufsbildern, Anforderungen, Weiterbildungs- und Verdienstmöglichkeiten etc. stehen auch unter www.arbeitsagentur.de und in den Berufsinformationszentren zur Verfügung (u.a. BERUFENET, KURSNET).

Was ist der Vorteil einer Beratung durch die Bundesagentur für Arbeit?

- Die Beratung ist unabhängig und neutral: die Bundesagentur ist nicht abhängig von einzelbetrieblichen oder institutionellen Interessen und Sachzwängen
- Die Beratung ist ergebnisoffen und zugleich ergebnisorientiert: sie orientiert sich zuallererst an der persönlichen Situation, den Interessen und Möglichkeiten der Arbeitnehmer*innen mit dem Ziel, für die weitere berufliche Zukunft einen realisierbaren Weg zu finden
- Die Beraterinnen und Berater kennen berufsfachliche Trends und Entwicklungsmöglichkeiten regional und bundesweit sowie die Lohn- und Gehaltssituation
- Die Beratung berücksichtigt Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, aber auch Besonderheiten in Einzelbranchen und kann helfen, eine berufliche Um- oder Neuorientierung gut vorzubereiten
- Die Beratung wird flächendeckend angeboten und ist gut erreichbar: www.arbeitsagentur.de bzw. unter der Servicenummer der örtlichen Arbeitsagentur
- Die Beratung kann auch durch Hinweise auf weiterführende Informationen und Anlaufstellen in lokalen Netzwerken weiterhelfen

2. Die Weiterbildung im Unternehmen wird gefördert.

Die Förderleistungen bei Weiterbildung Beschäftigter werden deutlich verbessert

Weiterbildung wurde bisher auch gefördert, aber außer für Arbeitslose vor allem für geringqualifizierte und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese werden bereits durch das von den Gewerkschaften initiierte Programm **WeGebAU** (Förderung der Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen) unterstützt.

WISSENSWERT

Ziel und Inhalt der Beratung können sein

- Welche Entwicklungen gibt es im bisherigen Berufsfeld und werden perspektivisch erwartet?
- Welche Anforderungen bestehen in dem Berufsfeld auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt?
- Welche Beschäftigungsmöglichkeiten bietet eine Qualifizierung?
- Welche Qualifikation ist für eine neue berufliche Tätigkeit erforderlich?
- Welche Kompetenzen sind wie stark ausgeprägt bzw. welche Defizite sollten bearbeitet werden?
- Welche Alternativen sind möglich und für den einzelnen Beschäftigten realistisch?
- Wie kann der Arbeitgeber einbezogen werden?
- Welche konkreten weiteren Ansprechpartner gibt es?
- Welche konkreten Fördermöglichkeiten gibt es?

Zielgruppen der bisherigen WeGebAU-Förderung

- geringqualifizierte Beschäftigte und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen,
- Personen, die von ihren Arbeitgebern für die Dauer einer Qualifizierung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt werden
- unter bestimmten Voraussetzungen kann dem Arbeitgeber ein Arbeitsentgeltzuschuss gewährt werden.
- Beschäftigte in kleinen und mittleren Betrieben, die über 45 Jahre alt sind
- Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen, die unter 45 Jahre alt sind, wenn sich der Arbeitgeber mit 50 Prozent an den Lehrgangskosten beteiligt (in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten können Lehrgangskosten bis 100 Prozent gefördert werden)

Dieses Programm wird nunmehr erweitert und die Fördermöglichkeiten werden auf alle Betriebe ausgedehnt.

Neu werden in die Förderung aufgenommen:

- Beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unabhängig von Alter, Qualifikation, Betriebsgröße und Berufsabschluss, wenn sie als Folge des digitalen Strukturwandels längerfristige Weiterbildungen brauchen oder sonst vom Strukturwandel betroffen sind, und
- Beschäftigte, die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben.

Neben Weiterbildungskosten können jetzt während der Weiterbildung auch Zuschüsse zum Lohn gezahlt werden – je kleiner ein Unternehmen ist, desto höher die Förderung:

Kleinstunternehmen (< 10 Beschäftigte):

Lehrgangskosten bis zu 100 Prozent, Zuschuss zum Lohn bis zu 75 Prozent

Kleine und Mittelständische Unternehmen (< 250 Beschäftigte):

Weiterbildungskosten und Zuschuss zum Lohn jeweils bis zu 50 Prozent

Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten:

Menschen ab 45 Jahre oder Schwerbehinderte können mit bis zu 100 Prozent gefördert werden

Größere Unternehmen (250 - 2.499 Beschäftigte):

Weiterbildungskosten und Zuschuss zum Lohn jeweils bis zu 25 Prozent

Unternehmen ab 2.500 Beschäftigte:

bei Betriebsvereinbarung/Tarifvertrag bis 20 Prozent Lehrgangskosten (ansonsten 15 Prozent), Zuschüsse zum Lohn bis 25 Prozent

HINWEIS

Bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten sind Teilzeitbeschäftigte wie folgt berücksichtigt:

- Teilzeitbeschäftigte mit nicht mehr als 10 Stunden mit 0,25
- Teilzeitbeschäftigte mit nicht mehr als 20 Stunden mit 0,50
- Teilzeitbeschäftigte mit mehr als 30 Stunden mit 0,75.

Kriterien für die Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

- ✓ Mit der Qualifizierung müssen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen.
- ✓ Die Weiterbildungsmaßnahme dauert mehr als 4 Wochen.
- ✓ Der Erwerb des Berufsabschlusses, liegt in der Regel mindestens vier Jahre zurück.
- ✓ Der oder die Beschäftigte hat in den letzten vier Jahren vor Antragstellung nicht an einer mit öffentlichen Mitteln geförderten Weiterbildung teilgenommen. Ausnahmen sind möglich.
- ✓ Die Weiterbildungsmaßnahme wird außerhalb des Betriebes, dem die Beschäftigten angehören, durchgeführt. Ausbildungsstätten in den Unternehmen können genutzt werden, wenn ein zugelassener Träger die Qualifizierung durchführt.
- ✓ Die Maßnahme und der Träger der Maßnahme müssen zertifiziert sein. Die Weiterbildungsträger kennen das Verfahren.

Anerkannt wird die Notwendigkeit der Weiterbildung auch bei arbeitslosen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, wenn durch den Erwerb erweiterter beruflicher Kompetenzen die individuelle Beschäftigungsfähigkeit verbessert wird (SGB III, §81 Abs. 1a).

!!!ACHTUNG !!!

Förderungsausschluss:

Nicht gefördert wird eine Weiterbildung, die nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (das sogenannte Meister-BaföG) gefördert werden kann. Das betrifft die Vorbereitung auf Fortbildungsabschlüsse, wie Meister/in, Fachwirt/in, Techniker/in, Erzieher/in oder Betriebswirt/in (öffentlich-rechtliche Prüfungen nach Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung oder gleichwertige Abschlüsse nach Bundes- oder Landesrecht).

3. Die Sozialpartnerschaft wird gestärkt

Unterliegen große Unternehmen einer tarifvertraglichen Regelung zur Weiterbildung oder haben Arbeitgeber und Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung abgeschlossen, können diese eine höhere Förderung bekommen.

Welche Handlungsmöglichkeiten haben Betriebs-/Personalräte?

Im Betrieb

Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung, mit entsprechenden Regelungen zur betrieblichen und außerbetrieblichen Qualifizierung der Beschäftigten wirkt sich – insbesondere für Großbetriebe – positiv auf die Fördermöglichkeiten aus.

Aber nicht nur die Förderkonditionen werden dadurch verbessert, sondern für Betrieb und für Beschäftigte werden notwendige Handlungsfelder bei strukturellen Veränderungen, wie z.B. auch eine Qualifizierung langfristig planbar. Damit wird die Entscheidungshoheit für die Teilnahme von Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen nicht ausschließlich der Entscheidungshoheit der Arbeitgeber überlassen.

Darüber hinaus hat auch ein Unternehmen ein hohes Interesse daran, gute Fachkräfte zu halten. Diese auf neue Entwicklungen vorzubereiten und deren Qualifikation langfristig an die veränderten Anforderungen der verschiedenen Berufe anzupassen, kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung und auf der Grundlage des vorliegenden Gesetzes unterstützt werden.

Unterstützung für Beschäftigte

Wenn Beschäftigte eine Weiterbildung anstreben, sollten sie zwei Stellen anlaufen:

1. den Arbeitgeber (den Vorgesetzten oder die Vorgesetzte) und
2. die Bundesagentur für Arbeit

Viele langjährig Beschäftigte hatten seit langer Zeit oder noch nie Berührungspunkte mit der Bundesagentur für Arbeit. Entsprechende Angebote sind ihnen daher unbekannt. Zudem verwechseln viele Bürgerinnen und Bürger Bundesagentur und Jobcenter und verbinden die Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen mit der Sorge vor sozialem Abstieg. Daher gibt es vielfache Vorbehalte gegenüber einer Beratung durch die Arbeitsagentur. Hier gilt es, Beschäftigte zu ermutigen die Informationsangebote der Bundesagentur für Arbeit zu nutzen und für die Vorteile einer beruflichen Beratung möglichst frühzeitig zu sensibilisieren, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden.



IMPRESSUM

Herausgeber:
DGB Bundesvorstand
Abteilung Arbeitsmarktpolitik
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Telefon: 030-24060 729

www.dgb.de

Mail: ais@dgb.de

verantwortlich: Annelie Buntenbach

Text: Renate Kuhn

Layout: zang.design

Foto: DGB/Simone M. Neumann

Stand: Januar 2019