

Das **Qualifizierungschancengesetz** ist am 18. Dezember 2018 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht worden. Vor dem Hintergrund des digitalen und demographischen Wandels am Arbeitsmarkt soll mit dem Gesetz die **Weiterbildungsförderung der BA für Arbeitnehmer/-innen** ausgebaut werden, damit diese stärker als bisher an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen und sich so leichter an die sich wandelnden Verhältnisse anpassen können. Ausweislich der Gesetzesbegründung bleibt die betriebliche Weiterbildung von Arbeitnehmer/-innen weiterhin vorrangig Aufgabe der Unternehmen wie auch der Beschäftigten und der Sozialpartner. Allerdings soll mit dem Gesetz die öffentliche Weiterbildungsförderung der BA gestärkt werden, sodass mehr Weiterbildungsangebote für Arbeitnehmer/-innen entstehen. In besonderem Maße soll zudem die Qualifizierung in sog. Engpassberufen gefördert werden.

Das Gesetz enthält folgende, wesentliche Regelungen, die zum 01.01.2019 in Kraft treten werden:

Weiterbildungsförderung für von Arbeitslosigkeit bedrohte bzw. betroffene Arbeitnehmer/-innen und Arbeitnehmer/-innen ohne Berufsabschluss (§ 81 SGB III): Die bestehende gesetzliche Regelung sieht die Möglichkeit der Förderung durch Kostenübernahme der Weiterbildungskosten (nicht aber Bezuschussung von Lohnkosten) vor. Diese Regelung wird neu gefasst, sodass der Zugang zur beruflichen Weiterbildungsförderung in Berufen mit Fachkräftemangel erleichtert wird, wobei von der BA definierte Engpassberufe, wie z. B. die Altenpflegefachkraft, gemeint sind. Nach den uns vorliegenden Informationen wird die Fachkräfteengpassanalyse der BA derzeit überarbeitet. Auch auf Bitte der Wohlfahrtsverbände hin will das BMAS prüfen, ob die Erzieherberufe hierbei zukünftig berücksichtigt werden können. Bei der Förderung einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung in Engpassberufen wird zukünftig auf das grundsätzliche Erfordernis einer der Förderung vorangegangenen dreijährigen beruflichen Tätigkeit verzichtet. Damit kann etwa die zeitnahe Weiterqualifizierung von Hilfskräften im Bereich der Pflege zu einer Fachkraft erleichtert werden, wie dies auch von den Wohlfahrtsverbänden im Gesetzgebungsverfahren gefordert wurde.

Weiterbildungsförderung für beschäftigte Arbeitnehmer/-innen (§ 82 SGB III-neu): Die bestehende Regelung zur Förderung besonderer Arbeitnehmer/-innen wird neu gefasst. Künftig sollen alle Arbeitnehmer/-innen unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße Zugang zur Weiterbildungsförderung erhalten, während diese zuvor auf Arbeitnehmer/-innen in klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU), gering Qualifizierte und von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer/-innen konzentriert war. Die Förderung wird gewährt, um Arbeitnehmer/-innen dabei zu unterstützen, sich an den technologischen bzw. strukturellen Wandel durch Verbesserung ihrer beruflichen Kompetenzen anzupassen oder sich für einen Engpassberuf zu qualifizieren. Die Förderung besteht aus Zuschüssen an den Arbeitgeber zu den Lehrgangskosten und

Zuschüssen zum Arbeitsentgelt. Sie wird unter der Voraussetzung erbracht, dass sich Arbeitgeber in angemessenen Umfang an den Kosten beteiligen. Die Zuschüsse sind nach Unternehmensgrößen gestaffelt, um der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit der Unternehmen Rechnung zu tragen und gleichzeitig potenzielle Mitnahmeeffekte zu reduzieren. Bei Unternehmen mit mindestens 10 und weniger als 250 Beschäftigten wird eine Beteiligung des Unternehmens an den Lehrgangskosten in Höhe von mindestens 50 % verlangt, bei 250 und weniger als 2.500 Beschäftigten eine Beteiligung von mindestens 75 % und bei Großunternehmen ab 2.500 Beschäftigten mindestens 85 % (bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung bzw. eines Tarifvertrags mit Regelungen zur betriebsbezogenen beruflichen Weiterbildung mindestens 80 %). Von einer Kostenbeteiligung des Arbeitgebers soll abgesehen werden, wenn es sich um Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten handelt und es kann auf eine Kostenbeteiligung verzichtet werden, wenn es sich um einen Betrieb mit weniger als 250 Beschäftigten und ältere Arbeitnehmer (ab dem 45. Lebensjahr) oder schwerbehinderte Mitarbeiter handelt. Lohnkosten können in Höhe von bis zu 75 % erstattet bei kleinsten Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten; in Höhe von bis zu 50 % in KMU zwischen 10 und weniger als 250 Beschäftigten und in Höhe von bis zu 25 % bei größeren Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten. Für berufsabschlussbezogene Weiterbildungen bleibt es bei einer Zuschussoption von bis zu 100 % des Arbeitsentgeltes. Die Agentur für Arbeit verfügt über einen Ermessensspielraum bei der Förderung, bei dem sie die Betriebsgröße des jeweiligen Unternehmens angemessen zu berücksichtigen hat.

Beschäftigte Arbeitnehmer/-innen können durch die Übernahme der Weiterbildungskosten nur dann gefördert werden, wenn sie in den letzten vier Jahren vor Antragsstellung nicht bereits an einer geförderten Weiterbildung gem. § 82 SGB III-neu teilgenommen haben und der Erwerb des Berufsabschlusses (mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren) in der Regel mindestens vier Jahre zurückliegt. Zu keinem Förderausschluss kommt es insofern bei vorangegangenen Förderungen, die aufgrund anderer Rechtsgrundlagen gefördert wurden, wie etwa die Fort- und Weiterbildungen gem. § 81 SGB III oder Weiterbildungen auf der Grundlage von ESF- oder Landesförderprogrammen. „In der Regel“ bedeutet, dass von der vierjährigen Wartezeit in begründeten Einzelfällen abgewichen werden kann, wobei v. a. an die Ermöglichung einer Weiterqualifizierung der Absolvent/-innen in Fachkraft- und Assistenzberufen mit zweijähriger Ausbildung gedacht ist. Die Fort- und Weiterbildung muss entweder außerhalb des Betriebs oder im Betrieb von einem gem. AZAV zugelassenen Träger durchgeführt werden.

Die Gesamtstundenzahl der Maßnahme muss mehr als 160 Stunden betragen. Maßnahme und Maßnahmenträger müssen gem. AZAV zugelassen sein. Eine Förderung lediglich kurzfristiger, arbeitsplatzbezogener Qualifizierungen ist ausgeschlossen.

Weiterbildungen für jüngere Beschäftigte in KMU können entsprechend des geltenden Rechts befristet bis 2020 gefördert (§ 131 a SGB III); nach diesem Zeitpunkt nur noch für ältere oder schwerbehinderte Arbeitnehmer/-innen (§ 82 SGB III-neu).

Berichtspflicht: Die Bundesregierung wird dem Bundestag in jeder Legislaturperiode über die Förderung der beruflichen Weiterbildung und die Ausgaben hierzu berichten und damit im Jahr 2020 beginnen.

Die BA soll eine **Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung** ausbauen. Dazu soll die Weiterbildungsberatung als Teil der Berufsberatung der BA für alle jungen Menschen und für Erwachsene ausgebaut und Unternehmen eine Qualifizierungsberatung angeboten werden (§ 31 SGB III-neu). Die Weiterbildungsberatung der BA soll sich an alle Arbeitnehmer/-innen, an Arbeitslose im SGB III und Leistungsberechtigte im SGB II richten. Für Leistungsberechtigte des SGB II wird geregelt, dass die Beratungsergebnisse vom Jobcenter berücksichtigt werden sollen (§ 14 Abs. 2 SGB II-neu). Die BA hat bei der Ausschussanhörung im Deutschen Bundestag informiert, dass sie ihr bereits vorhandenes Beratungsangebot ausbauen will; in einem ersten Schritt soll die Lebensbegleitende Berufsberatung (LBB) vor dem Erwerbsleben eingeführt werden. Die Berufsberatung im Erwerbsleben würde aktuell erprobt und soll 2020 folgen.

Förderung von Erweiterungsqualifizierungen bei Arbeitslosen § 81 SGB III-neu:

Die Möglichkeiten der Förderung beruflicher Weiterbildung für Arbeitslose werden geringfügig erweitert. Wie die Gesetzesbegründung ausführt, können nach geltendem Recht arbeitslose Arbeitnehmer/-innen, die bereits über einen Berufsabschluss verfügen, nur gefördert werden, wenn die Weiterbildung zur beruflichen Eingliederung notwendig ist. Die Förderung der Agenturen für Arbeit und Jobcenter konzentriert sich daher auf die Teilnahme an sog. Anpassungsqualifizierungen, die nach Bildungsziel, Inhalt und Dauer berufliche Kompetenzen vermitteln, die zur beruflichen Eingliederung zwingend erforderlich sind. Nach der neuen Rechtslage sollen Erweiterungsqualifizierungen ermöglicht werden, die es Arbeitnehmer/-innen erlauben, sich qualifikatorisch breiter und flexibler für den Arbeitsmarkt aufzustellen und ggfs. auch das Berufsfeld zu wechseln, sofern ein entsprechender Bedarf am Arbeitsmarkt gegeben ist (§ 81 Abs. 1 a SGB III-neu).

Die **Reichweite der Arbeitslosenversicherung** wird erweitert, in dem die Rahmenfrist, innerhalb derer die Mindestversicherungszeit für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld zurückzulegen ist, von derzeit 24 Monaten auf 30 Monate verlängert wird. Das soll v. a. jene Arbeitnehmer/-innen besser absichern helfen, die aufgrund von prekären Erwerbsverläufen zwar (kurzfristig) ihre Beiträge gegenüber der Arbeitslosenversicherung entrichtet haben, letztlich aber keinen Schutz in der Arbeitslosenversicherung erhalten, sondern im Fall von Arbeitslosigkeit und bei Hilfebedürftigkeit auf Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende verwiesen werden. Diese Regelung gilt erst ab dem Jahr 2020. Das IAB hat in seiner Stellungnahme zur Ausschussanhörung ausgeführt, dass die Konsequenzen der neuen Regelung überschaubar sein werden; zusätzlich hätten etwa 53.000 Personen einen Anspruch auf Arbeitslosengeld, den 24.000 Personen einlösen würden.

Der **Beitragssatz zur Arbeitsförderung** wird ab dem Jahr 2019 bis zum Jahr 2022 auf 2,5 Prozent abgesenkt (unbefristete Absenkung des Beitragssatzes auf 2,6 % per Gesetz, zusätzlich bis 2022 befristete Absenkung um weitere 0,1 % auf dem Verordnungswege). Mit einer Senkung des Beitragssatzes zur Arbeitsförderung soll es zu einer finanziellen Entlastung der Beschäftigten und der Arbeitgeber kommen.

Das Gesetz wurde im Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens als sog. „**Omnibusgesetz**“ ausgestaltet, bei dem weitere Regelungen außerhalb des Kernbereichs des Gesetzes liegen. Diese werden hier nur stichwortartig benannt: Mit

einem Änderungsantrag der Koalitionsfraktionen zum Gesetzentwurf wurden Änderungen bei den Kündigungsfristen von Arbeitsverhältnissen (Umsetzung des Unionsverbots zur Altersdiskriminierung), eine Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes (Einbeziehung von Beschäftigten in Flugbetrieben), Korrekturen des Tarifvertragsgesetzes (Tarifeinheit) und Neuregelungen bei der sozialen Absicherung von Landwirten (u. a. Änderungen bei der sog. „Hofabgabeklausel“ in der Alterssicherung) vorgenommen.

Gez. Hofmann, 07.01.2019