

28.01.2019 | Von: Hans Nakielski

Tipps Qualifizierungschancengesetz

Mehr Chancen durch Qualifizierung

Die Arbeitsagenturen helfen auch Beschäftigten bei der Weiterbildung - mit dem neuen Qualifizierungschancengesetz jetzt noch mehr als bislang. Hierfür stehen der Bundesagentur für Arbeit (BA) in diesem Jahr 1,1 Milliarden Euro zur Verfügung. Im letzten Jahr waren es nur 640 Millionen.

Martin Schutt



Die digitale Transformation stellt wachsende Anforderungen an die Beschäftigten und ihre Fähigkeiten. Dem müssen Aus- und Weiterbildung Rechnung tragen“, so Petra Reinbold-Knape, die im geschäftsführenden Hauptvorstand der IG BCE unter anderem für Bildung und Arbeitsmarkt zuständig ist. Das am 1. Januar in Kraft getretene Qualifizierungschancengesetz soll Beschäftigten helfen, den digitalen Wandel zu meistern.

RECHT AUF BERATUNG

Nun haben alle Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Weiterbildungsberatung bei den Arbeitsagenturen. Bisher gab es lediglich ein Anrecht auf „Berufsberatung“. Ansprechpartner finden Interessenten bei der Agentur für Arbeit vor Ort. Informationen über zugelassene Weiterbildungsangebote enthält die Aus- und Weiterbildungsdatenbank [Kursnet](#).

FÖRDERUNG DER KOSTEN

Nach wie vor gilt: Einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf berufliche Weiterbildung beziehungsweise auf Freistellung zur Weiterbildung gibt es nicht. Bisher konnten neben Arbeitslosen in der Regel nur gering qualifizierte Beschäftigte und Ältere in Kleinbetrieben die Weiterbildungskosten von der BA gefördert bekommen. Das Qualifizierungschancengesetz ermöglicht nun, dass Beschäftigte generell - unabhängig von ihrer Qualifikation, ihrem Alter und der Größe ihres Betriebs - gefördert werden können. Dies gilt nach dem Gesetz dann, wenn

- der Erwerb des Berufsabschlusses in der Regel mindestens vier Jahre zurückliegt und
- die Beschäftigten in den letzten vier Jahren vor der Antragstellung nicht an einer von der BA geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben.

Die Zuschüsse zu den Weiterbildungskosten sollen insbesondere Beschäftigte erhalten, deren berufliche Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können oder die in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind. Wer etwa künftig mit selbstfahrenden Gabelstaplern oder Industrierobotern umgehen muss, für den könnte eine Förderung infrage kommen. Daneben können auch Beschäftigte, die eine Weiterbildung in einem „Engpassberuf“ anstreben, nun gefördert werden. Gemeint sind damit Berufe, in denen ein von der BA festgestellter Fachkräftemangel besteht (etwa: Kranken- und Altenpflege). Es werden nur Weiterbildungen gefördert, die „außerhalb des Betriebes oder von einem zugelassenen Träger im Betrieb durchgeführt werden und mehr als 160 Stunden“ (vier Wochen) dauern. Zudem müssen die jeweilige Maßnahme und ihr Träger zugelassen sein. Außerdem müssen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten vermittelt werden, „die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristig Anpassungsfortbildungen hinausgehen“. Kurze Einweisungsschulungen wegen technischer Änderungen im Betrieb werden also nicht bezuschusst. Zum „No-Go“ gehören auch Weiterbildungen, zu denen der Arbeitgeber aufgrund von Vorschriften (etwa zur Unfallverhütung oder Hygiene) verpflichtet ist.

Grundsätzlich muss sich der Arbeitgeber an den Weiterbildungskosten beteiligen. Je nach Größe des Unternehmens muss er zu den Lehrgangskosten mindestens 50 bis 85 Prozent beitragen. In Kleinstunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten sowie bei Weiterbildungen von über 45-jährigen oder schwerbehinderten Beschäftigten in Betrieben mit weniger als 250 Arbeitnehmern entfällt jedoch die notwendige Kostenbeteiligung des Arbeitgebers. Wenn eine Förderung durch die BA infrage kommt, erhält der Arbeitnehmer einen Bildungsgutschein. Unter den darin festgelegten Bedingungen (Bildungsziel, Dauer, Geltungsbereich) kann er dann den Gutschein bei einem zugelassenen Träger seiner Wahl einlösen.

MITBESTIMMUNGSRECHT DES BETRIEBSRATS

Entscheidet sich der Arbeitgeber für Berufsbildungsmaßnahmen, hat der Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz ein Mitbestimmungsrecht bei der inhaltlichen und zeitlichen Ausgestaltung. Zur „Berufsausbildung“ gehören auch sämtliche Maßnahmen, die dem Arbeitnehmer gezielt Kenntnisse und Erfahrungen vermitteln, die ihn zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit erst befähigen oder es ermöglichen, die beruflichen Kenntnisse oder Fähigkeiten zu erhalten.

ZUSCHÜSSE FÜR ARBEITGEBER ZUM ARBEITSENTGELT

Beschäftigte, die an einer Weiterbildung teilnehmen, haben in dieser Zeit im Prinzip keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung — sofern Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen nichts anderes regeln. Gesetzliche Anreize sollen aber dafür sorgen, dass der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt aus freien Stücken weiterzahlt. Schon bisher konnten Arbeitgeber Zuschüsse bekommen, wenn sie Beschäftigte für berufsabschlussorientierte Weiterbildungen freistellten und das Arbeitsentgelt weiterzahlten. Jetzt können für alle Qualifizierungen, die länger als vier Wochen beziehungsweise 160 Stunden dauern und nicht ausschließlich arbeitsplatzbezogen sind, solche Lohnzuschüsse gezahlt werden. Die Höhe orientiert sich wiederum an der Größe des Unternehmens. Sie liegt zwischen 25 bis 75 Prozent des Lohnes, der sich für weiterbildungsbedingte Zeiten ohne Arbeitsleistung errechnet. Wenn Beschäftigte

ohne Berufsabschluss eine abschlussbezogene Weiterbildung absolvieren, kann sogar der volle Lohn bezuschusst werden.

© 2021 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt

IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Kaiserstraße 26-30, 4. Etage | D-55116 Mainz

Telefon: 06131 28633-0 | Telefax: 06131 28633-25

E-Mail: bezirk.mainz@igbce.de