



Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz)

1. Hintergründe

Digitalisierung und demographischer Wandel beschleunigen die Veränderungen am Arbeitsmarkt und machen zunehmend qualifikatorische Anpassungen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erforderlich.

2. Wesentliche Inhalte des Qualifizierungschancengesetzes

Mit dem Gesetz wird die berufliche Weiterbildungsförderung arbeitsloser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch das Ermöglichen von Erweiterungsqualifizierungen flexibilisiert.

Die Weiterbildungsförderung wird für Beschäftigte, deren berufliche Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können oder die in sonstiger Weise vom Strukturwandel bedroht werden oder die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben, ausgebaut.

Das Gesetz schafft für Beschäftigte einen erweiterten Zugang zur Weiterbildungsförderung unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße.

3. Förderung von Erweiterungsqualifizierungen für Arbeitslose

Die berufliche Weiterbildungsförderung von arbeitslosen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird flexibilisiert; die Förderung von Erweiterungsqualifizierungen ist möglich. Damit können sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer qualifikatorisch breiter aufstellen. Hierzu wird in § 81 SGB III ein neuer Absatz 1a eingefügt:

„(1a) Anerkannt wird die Notwendigkeit der Weiterbildung bei arbeitslosen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch, wenn durch den Erwerb erweiterter beruflicher Kompetenzen die individuelle Beschäftigungsfähigkeit verbessert wird und sie nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zweckmäßig ist.“

4. Weiterbildungsförderung für Beschäftigte

Art und Umfang der Weiterbildungsförderung für Beschäftigte orientieren sich maßgeblich an der Betriebsgröße:

- ✓ Beschäftigte in Kleinstunternehmen sowie ältere und schwerbehinderte Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU, 10-249 Beschäftigte) erhalten Lehrgangskosten in voller Höhe.
- ✓ Die übrigen Beschäftigte in KMU erhalten bis zu 50 %,
- ✓ Beschäftigte in Unternehmen mit weniger als 2.500 Beschäftigten erhalten bis zu 25 % und Beschäftigte in größeren Unternehmen bis zu 20 % der Lehrgangskosten (bei Vorliegen einer entsprechenden Betriebsvereinbarung oder eines entsprechenden Tarifvertrages, andernfalls bis zu 15 % der Lehrgangskosten).



Arbeitgeber müssen den jeweiligen Rest der Lehrgangskosten übernehmen.

Die Förderung mit Arbeitsentgeltzuschüssen (AEZ) wird ausgeweitet, sie kann auch im Zusammenhang mit nicht abschlussorientierter Weiterbildung erfolgen. Die AEZ-Förderung wird nach Betriebsgröße gestaffelt:

- ✓ Kleinstbetriebe erhalten bis zu 75 %,
- ✓ KMU bis zu 50 % und
- ✓ größere Betriebe bis zu 25 %.

Die Förderung geringqualifizierter Beschäftigter bei Teilnahme an Weiterbildungen, die zu einem Berufsabschluss führen, bleibt unverändert. Lehrgangskosten können weiterhin in voller Höhe übernommen werden; eine AEZ-Förderung ist bis zu 100 % möglich.

5. Zusätzliche Voraussetzungen für einen Teil der Beschäftigten

Der Gesetzgeber hat für einen Teil der Beschäftigten zusätzliche persönliche und maßnahmebezogene Voraussetzungen eingeführt:

- ✓ Ausschluss der Förderung, wenn es sich um Weiterbildungen handelt, die nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz förderfähig sind (z.B. Meister, Techniker).
- ✓ Beschäftigte mit Berufsabschluss können nur gefördert werden, wenn der Erwerb dieses Abschlusses in der Regel länger als vier Jahre zurückliegt.
- ✓ Haben Beschäftigte in den letzten vier Jahren an Weiterbildungen teilgenommen, die nach § 82 SGB III gefördert wurden, kann eine Förderung nicht erfolgen.
- ✓ Weiterbildungen können nur gefördert werden, wenn sie außerhalb des Betriebes bzw. von einem zugelassenen Träger im Betrieb durchgeführt werden und mehr als 160 Stunden dauern.

Diese zusätzlichen Voraussetzungen gelten **nicht** für geringqualifizierte Beschäftigte, die an Weiterbildungen teilnehmen, welche zu einem Berufsabschluss führen.