

DAS ARBEIT-VON-MORGEN-GESETZ

Mit neuen Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildungsförderung den Wandel gestalten und Gute Arbeit sichern

– KLEINER RATGEBER FÜR BETRIEBS- UND PERSONALRÄTE –

Stand: Juni 2020

Im Mai wurde das sogenannte ‚Arbeit-von-morgen-Gesetz‘ verabschiedet. Nach einem Jahrzehnt des Wirtschaftswachstums hat die Corona-Krise den an sich robusten Arbeitsmarkt ziemlich durcheinander gewirbelt. Doch schon vor Corona war klar: Umbau und Strukturwandel hin zu einer emissionsarmen und digitalen Wirtschaft führen zu einer Transformation der Arbeitswelt. Dieser Wandel hat massive Konsequenzen für die Anforderungen an die Qualifikationen und Kompetenzen der Beschäftigten. In Folge der Corona-Krise ist zu erwarten, dass Digitalisierungsprozesse und Verschiebungen in der Branchenstruktur noch schneller beschleunigt werden. Unsere Kolleginnen und Kollegen dürfen dabei nicht abgehängt werden.

Mit dem Gesetz wurde ein umfangreiches Paket an Unterstützungsmöglichkeiten für die Aus- und Weiterbildungsförderung entwickelt, in welchem zentrale Forderungen der Gewerkschaften aufgegriffen wurden. Die Idee ist es, Arbeitnehmer*innen möglichst in den Betrieben zu halten und dort für neue Aufgaben weiterzubilden. Beim Übergang in neue Beschäftigung sollen Beschäftigte durch Qualifizierungsangebote unterstützt und somit Arbeitslosigkeit vermieden werden. Gezielte Qualifizierung, auch im Falle von Arbeitslosigkeit, ist eine zentrale Stellenschraube bei der Bewältigung des Transformationsprozesses. Das muss auch die Entwicklung von Arbeits- zu Fachkräften beinhalten. Endlich konnten wir das Recht auf das Nachholen des Berufsabschlusses durchsetzen.

Inwieweit all die neuen Möglichkeiten tragen, hängt ganz entscheidend davon ab, ob und wie intensiv diese genutzt werden. Jetzt, wo die ersten Schockwellen der Corona-Krise bewältigt sind, kommt es darauf an, die Weichen Richtung Qualifizierung zu stellen und entsprechend mit Hilfe von Qualifizierungsplänen das Arbeit-von-Morgen-Gesetz zu nutzen. Gerade Betriebs- und Personalräten kommt hier eine entscheidende Aufgabe zu, die neuen Hilfen und Rechte auch einzufordern.

Denn eins ist klar: Auch wenn Arbeitgeber für die Qualifizierung ihrer Beschäftigten die Verantwortung tragen, passt der Zeitpunkt der Qualifizierung für sie selten. Diese Gefahr besteht in Zeiten des „Hochfahrens“ und des durch die Corona-Krise verursachten „Sparzwangs“ einmal mehr – zulasten der Kolleginnen und Kollegen.

Im Ratgeber werden die neuen Regelungen und finanziellen Hilfen des „Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“ (Arbeit-von-morgen-Gesetz) erläutert. Notwendige Qualifizierung für die anstehenden Veränderungen darf nicht auf die lange Bank geschoben werden.



„In der Corona-Krise bleiben die Herausforderungen durch den Strukturwandel hin zu einer emissionsarmen und digitalen Wirtschaft bestehen. Schwierig ist, dass jetzt auch noch ein Konjunkturerinbruch hinzukommt. Gut, dass mit dem Arbeit-von-morgen-Gesetz die Unterstützungsmöglichkeiten für die Aus- und Weiterbildung verbessert wurden. Jetzt kommt es darauf an, diese Förderhilfen in konkrete Taten umzusetzen. Wir müssen gemeinsam um den Erhalt von Arbeitsplätzen und der Beschäftigungsfähigkeit unserer Kolleginnen und Kollegen in der Transformation kämpfen. Dies gilt ganz besonders auch für diejenigen ohne (verwertbaren) Berufsabschluss.“

Anja Piel,
DGB-Vorstandsmitglied

Was sind die Eckpunkte des Gesetzes?

- Weiterentwicklung des Qualifizierungschancengesetzes, indem die Fördermöglichkeiten um 5 Prozentpunkte für Lehrgangskosten und Arbeitsentgelt (Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit) erhöht werden, wenn eine sozialpartnerschaftliche Qualifizierungsvereinbarung zugrunde liegt
- darüber hinaus sollen höhere Zuschüsse gezahlt werden, wenn ein größerer Anteil der Beschäftigten eines Betriebes einen Weiterbildungsbedarf hat
- Vereinfachung des Antrags- und Bewilligungsverfahrens zur Förderung der beruflichen Weiterbildung für Arbeitgeber und Beschäftigte durch die Möglichkeit von Sammelanträgen
- Reduzierung der erforderlichen Mindestdauer von geförderten Weiterbildungen auf eine Mindestdauer von mehr als 120 Stunden (derzeit plus 160 Stunden)
- derzeitige Regelungen zur Maßnahmezulassung werden teilweise neu gefasst und flexibilisiert, so können künftig bspw. auch Weiterbildungsmaßnahmen mit geringeren Teilnehmerzahlen gefördert werden
- zusätzliche Anreize für Weiterbildung während Kurzarbeit, indem bei Weiterbildung während Kurzarbeit die vom Arbeitgeber allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge auf Antrag zur Hälfte von der Bundesagentur für Arbeit erstattet werden können, wenn die Bildungsmaßnahmen bestimmten Standards gerecht werden (solange die SV-Beiträge noch zu 100 Prozent erstattet werden, greift dieser Anreiz nicht)
- neue Ermächtigung für die Bundesregierung zur Anpassung der Kurzarbeiterregelungen im Strukturwandel mit Blick auf mögliche Entwicklungen im Nachgang zur Corona-Epidemie: die Bundesregierung kann auch künftig längeren Bezug von Kurzarbeitergeld (bis zu 24 Monate) möglich machen, auch wenn es nur in einzelnen Branchen oder regional zu größeren Problemen kommt; bisher waren dafür außergewöhnliche Verhältnisse auf dem gesamten Arbeitsmarkt die Voraussetzung
- Ausbau der Qualifizierungsmöglichkeiten in der Transfergesellschaft, indem insbesondere Weiterbildungsmaßnahmen unabhängig von Alter und bisheriger Qualifizierung gefördert werden können
- Rechtsanspruch auf Förderung einer abschlussbezogenen Weiterbildung durch Agenturen für Arbeit und Jobcenter entsprechend der persönlichen Eignung und Arbeitsmarktorientierung
- Stärkung der Ausbildungsförderung durch Verstetigung und Weiterentwicklung der Assistierten Ausbildung, u.a. durch Zusammenführung der ausbildungsbegleitenden Hilfen und Assistierten Ausbildung, Einbeziehung von Grenzgänger*innen in die Assistierte Ausbildung (in Deutschland); Fahrkostenförderung für Teilnehmer*innen an einer Einstiegsqualifizierung
- Verlängerung der Weiterbildungsprämien für erfolgreiche Zwischen- und Abschlussprüfungen für Eintritte in berufsabschlussbezogene Weiterbildungen bis Ende 2023; ebenso entsprechende Verlängerung der Möglichkeit für Agenturen für Arbeit, Maßnahmen zu Grundbildung im Vorfeld abschlussbezogener Weiterbildungen qua Vergaberecht zu beschaffen
- Arbeitsuchend- und Arbeitslosmeldungen sollen ab 2022 auch dauerhaft elektronisch, Beratungen durch die Arbeitsagentur auch per Videotelefonie möglich sein
- und der Vollständigkeit halber: an das Arbeit-von-morgen-Gesetz wurden Sonderregelungen zur betrieblichen Mitbestimmung aus Anlass der Covid-19-Pandemie rückwirkend ab dem 1. März 2020 bis zum 31. Dezember 2020 angehängen, siehe dazu www.dgb.de/-/x8A

Wer profitiert vom Gesetz?

✕ Arbeitnehmer*innen

Die Transformationsprozesse haben Konsequenzen für die Anforderungen an die Qualifikationen und Kompetenzen der Beschäftigten. Mit besserer Förderung sollen alle Beschäftigten eine Chance erhalten, ihren Platz in der Arbeitswelt von morgen zu finden.

✕ Geringqualifizierte

Menschen ohne (verwertbaren) Berufsabschluss erhalten einen Rechtsanspruch auf Nachqualifizierung entsprechend der persönlichen Eignung und Arbeitsmarktorientierung. Das ist besonders wichtig, da das Anforderungsniveau der Arbeit von morgen zunimmt. Und: Arbeitslose Kolleg*innen erhalten somit bessere Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt.

✕ Auszubildende

Mit frühzeitiger Unterstützung lassen sich langfristig individuelle Beschäftigungsrisiken verringern, die Chance auf Teilhabe am Arbeitsmarkt lässt sich nachhaltig verbessern.

✕ Arbeitgeber

Zu den besonderen Profiteuren des Gesetzes gehören die Arbeitgeber. Sie werden bei der Investition in ihre Wettbewerbsfähigkeit unterstützt. Weiterbildung, die über den unmittelbaren betrieblichen und arbeitsplatzbezogenen Qualifizierungsbedarf hinausgeht, ist ebenso wie Ausbildung 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 oder auch neue Fachkräfte für zukünftige Herausforderungen heranzubilden.

Wie sind die wesentlichen Inhalte im Detail geregelt?

1. Weiterentwicklung des Qualifizierungschancengesetzes

Die Förderleistungen bei Weiterbildung von Beschäftigten werden erhöht.

Arbeitnehmer*innen im Betrieb können durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert werden, wenn deren berufliche Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können, sie in sonstiger Weise vom Strukturwandel bedroht sind oder sie eine Weiterbildung im Engpassbereich anstreben. Dabei gilt: Je kleiner ein Unternehmen ist, desto höher die Förderung. Für die Weiterbildung von Geringqualifizierten sowie Menschen ab 45 Jahre und Schwerbehinderten in kleinen und mittleren Betrieben gelten höhere Unterstützungsleistungen. Mit Blick auf den hohen Weiterbildungsbedarf wurde das zum Jahresbeginn 2019 in Kraft getretene Qualifizierungschancengesetz nun weiterentwickelt.

Die neuen Förderleistungen umfassen:

Höhere Fördersätze bei sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen: Bisher bestehende Fördersätze bleiben bestehen, werden aber ab Oktober ausgeweitet. Bislang gilt für Betriebe ab 2.500 Beschäftigten ein erhöhter Zuschuss zu den Fortbildungskosten, wenn eine Betriebsvereinbarung oder eine tarifliche Regelung vorliegt, die berufliche Weiterbildung vorsieht. Diese Regelung wird nun auf alle Betriebe ausgeweitet. Zugleich wird der Zuschuss in Höhe von 5 Prozentpunkten künftig nicht nur auf die Weiterbildungskosten, sondern auch zum Arbeitsentgelt erhöhend gewährt. Die Gewerkschaften haben sich intensiv für die Stärkung kollektiver Regelungen im Rahmen der Förderinstrumente eingesetzt.

Höhere Fördersätze bei erhöhtem Weiterbildungsbedarf: Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit zu Lehrgangskosten und Arbeitsentgelt werden unabhängig von der Betriebsgröße um jeweils 10 Prozentpunkte erhöht, wenn mindestens jede*r fünfte Beschäftigte eines Betriebes eine entsprechende Weiterbildung braucht (ebenfalls ab Oktober). Bei KMU in der Größe von zehn bis 249 Beschäftigte kann der Zuschuss schon erhöht werden, wenn mindestens 10 Prozent der Belegschaft eine Weiterbildung braucht.

WICHTIG: Bei der Berechnung des Quorums zum Anpassungsbedarf gilt bei der Berechnung der Betriebsgröße nicht die Gesamtzahl der Beschäftigten im Unternehmen bzw. Konzern wie bei der Grundförderung, sondern die Zahl der einzelnen Beschäftigten im Betrieb.

Fällt beides zusammen (Sozialpartnervereinbarung und starker Wandel), bedeutet das eine um 15 Prozentpunkte erhöhte Förderung auf die bestehenden Fördersätze.

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 nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75.

Bei der Berechnung der Grundförderung nach § 82 SGB III Abs. 1 bis 3 zählen zur Bestimmung der Betriebsgröße **sämtliche Beschäftigte des Unternehmens, dem der Betrieb angehört, und falls das Unternehmen einem Konzern angehört, die Zahl der Beschäftigten des Konzerns.**

Neue Fördermöglichkeiten für Beschäftigte ab 1. Oktober 2020 durch die Bundesagentur für Arbeit

Kleinstunternehmen (unter 10 Mitarbeiter)	Kleine und mittlere Unternehmen (10 bis 249)	Größere Unternehmen (250 bis 2.449)	Große Unternehmen (ab 2.500)
Zuschüsse für Lehrgangskosten			
bis zu 100%	bis zu 50%	bis zu 25%	bis zu 15%
	+10% wenn mindestens 10 Prozent der Belegschaft eine Weiterbildung brauchen	+10% wenn mindestens 20 Prozent der Belegschaft eine Weiterbildung brauchen	+10%
	+5% bei Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen mit Qualifizierungselementen	+5%	+5%
bis zu 100% ab 45 Jahren und für schwerbehinderte Menschen			
100% bei fehlendem Berufsabschluss und berufsabschlussbezogenen Weiterbildungen			
Zuschüsse für Arbeitsentgelt (während der Weiterbildung)			
bis zu 75%	bis zu 50%	bis zu 25%	bis zu 25%
+10%	+10%	+10%	+10%
wenn mindestens 20 Prozent der Belegschaft eine Weiterbildung brauchen; <u>Ausnahme</u> bei kleinen und mittleren Unternehmen: +10 Prozentpunkte wenn mindestens 10 Prozent der Belegschaft eine Weiterbildung brauchen			
+5%	+5%	+5%	+5%
bei Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen mit Qualifizierungselementen			
bis zu 100% bei fehlendem Berufsabschluss und berufsabschlussbezogenen Weiterbildungen			

Folgende Kriterien gelten für die Förderung beschäftigter Arbeitnehmer*innen:

- ✓ Mit der Qualifizierung müssen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen.
- ✓ Die Weiterbildungsmaßnahme dauert mehr als 120 Stunden (vorher mehr als 160 Stunden).
- ✓ 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 nach dieser Vorschrift geförderten Weiterbildung teilgenommen.*
- ✓ 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 nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zugelassen sein.

Vereinfachung bei der Antragsstellung für Beschäftigte und Betriebe: Neu ist die Möglichkeit von Sammelanträgen ab 2021, d.h. nur ein Antrag des Arbeitgebers für alle betroffenen Beschäftigten, wenn Qualifikation, Bildungsziel oder Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten vergleichbar ist.

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).

Ausgeschlossen von der Förderung ist auch die Teilnahme an Maßnahmen, zu deren Durchführung der Arbeitgeber auf Grund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen verpflichtet ist.

NEU: Rechtsanspruch auf Förderung einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung Wichtiger Schritt zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit

Von Gewerkschaften lange gefordert wurde das Recht auf Nachholen des Berufsabschlusses. Geringqualifizierte haben nun einen grundsätzlichen Rechtsanspruch auf Förderung einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung durch Agenturen für Arbeit und Jobcenter, der sowohl für Arbeitslose als auch für Beschäftigte gilt. Damit wird die Rechtsposition der Menschen ohne (verwertbaren) Berufsabschluss gestärkt. Der Rechtsanspruch gilt aber nicht uneingeschränkt, sondern auch Eignung, Prognose des Maßnahmeerfolges und die Verbesserung der Beschäftigungschancen werden berücksichtigt.

Flankierend wurden die Regelung zu Prämien bei erfolgreichen Zwischen- und Abschlussprüfungen für Eintritte in berufsabschlussbezogene Weiterbildungen bis Ende 2023 verlängert. Das heißt: Arbeitnehmer*innen, die an einer nach § 81 SGB III geförderten beruflichen Weiterbildung teilnehmen, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führt, erhalten nach Bestehen der Zwischenprüfung eine Prämie von 1.000 Euro und nach Bestehen der Abschlussprüfung eine Prämie von 1.500 Euro.

Für Träger relevant:

Anpassung von Zertifizierungsverfahren und die Kostensätze: Darüber hinaus werden die derzeitigen Regelungen zur Maßnahmezulassung ab Oktober teilweise geändert. Unter anderem wurde der Spielraum der fachkundigen Stellen bei der Zulassung von Maßnahmen erweitert, indem Fachkundige Stellen einen Entscheidungsspielraum bei der Zulassung von Maßnahmen bekommen, wenn die kalkulierten Kosten um bis zu 25 Prozent über den durchschnittlichen Kostensätzen liegen. Diese Flexibilität besteht dann, wenn es sich um notwendige besondere Aufwendungen handelt, die ein Überschreiten der durchschnittlichen Kostensätze rechtfertigen. Neu ist auch, dass die vorgegebene Gruppengröße von fünfzehn auf grundsätzlich zwölf Teilnehmende herabgesetzt wird und die durchschnittlichen Kostensätze für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach den §§ 81 und 82 SGB III um 20 Prozent einmalig zum 1. Juli 2020 angehoben werden.

* Ausgenommen hiervon sind Arbeitnehmer*innen, wenn sie einem Betrieb mit weniger als 250 Beschäftigten angehören und soweit sie nach dem 31. Dezember 2020 mit der Teilnahme beginnen, das 45. Lebensjahr vollendet haben oder schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 des Neunten Buches sind.

2. Kurzarbeit und Qualifizierung

Anreize für Weiterbildung und neue Verordnungsermächtigung für Transformation

Anreize für Weiterbildung während Kurzarbeit: Als Anreiz für den Arbeitgeber, Zeiten in Kurzarbeit für Weiterbildung zu nutzen, sollen die von ihm während dieser Zeit allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge zur Hälfte erstattet werden, wenn Beschäftigte in dieser Zeit eine Weiterbildung nach den Voraussetzungen des § 82 SGB III absolvieren. Die Idee ist, dass nach Auslaufen der Kurzarbeit die Weiterbildung weitergefördert werden kann. Allerdings muss die Weiterbildung mindestens 50 Prozent der Ausfallzeit ausmachen, damit die Erstattung der SV-Beiträge erfolgen kann. Die Regelung ist bis zum 31. Juli 2023 befristet.

Aufgrund der noch bis Jahresende geltenden vollen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge während der Corona-Krise ist dieser Anreiz (noch) wirkungslos. Derzeit ist unklar, wie hoch die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nach Auslaufen der Verordnung im kommenden Jahr ausfallen wird. Dennoch kann es sinnvoll sein, jetzt schon die Kurzarbeit für Qualifizierung zu nutzen. Dadurch wird nicht nur die langfristige Wettbewerbsfähigkeit gestärkt, sondern auch ein positives Signal an die Beschäftigten gesendet. Die Botschaft: „Wir wollen dich trotz Krise halten und in die Arbeit von morgen investieren.“

Neue Verordnungsermächtigung zur Verlängerung des Kurzarbeitergeldes:

Im Falle außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt kann die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes auf bis zu 24 Monate verlängert werden. Dies soll dann per Verordnung befristet erlassen werden, wenn eine krisenhafte Situation eintritt, die branchen- oder regionenübergreifend erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Arbeitsmarkt hat, auch wenn der gesamte Arbeitsmarkt noch nicht erfasst ist. Damit soll der Umbau hin zu einer emissionsarmen und digitalen Wirtschaft unterstützt werden, der ebenfalls mit kurzfristigen konjunkturellen Herausforderungen einhergehen kann.

3. Weiterbildung in der Transfergesellschaft

Neue Fördermöglichkeiten, um Übergänge in neue Beschäftigung zu unterstützen

Neu (und bereits in Kraft) sind auch verbesserte Fördermöglichkeiten für Qualifizierungen in Transfergesellschaften, ebenfalls ein Ergebnis gewerkschaftlichen Engagements. Bislang wurden nur Weiterbildungen für Geringqualifizierte oder Beschäftigte, die das 45. Lebensjahr vollendet haben, während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld durch die Agentur für Arbeit gefördert. Nun können Beschäftigte unabhängig von Alter und Berufsabschluss beim Übergang in neue Beschäftigung in dieser sensiblen Phase unterstützt werden, indem

- ... die Grundsätze für die berufliche Weiterbildung nach § 81 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 4 und § 83 entsprechend gelten,
- ... länger dauernde Qualifikationen auch über die Transfergesellschaft hinaus gefördert werden können, wenn die Maßnahme spätestens drei Monate oder bei länger als ein Jahr dauernden Maßnahmen spätestens sechs Monate vor der Ausschöpfung des Anspruchs auf Transferkurzarbeitergeld beginnt,
- ... der Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der Lehrgangskosten tragen muss; bei KMU gelten künftig bessere Fördersätze, indem bis zu 75 Prozent der Lehrgangskosten durch die BA übernommen werden,
- ... im Fall von Insolvenz eine niedrigere Beteiligung des Arbeitgebers der Lehrgangskosten festgelegt werden kann.

BERATUNGSANGEBOT „LEBENSBEGLEITENDE BERUFSBERATUNG“ DER BA NUTZEN

Schon 2019 hat der Gesetzgeber das bisherige Recht auf Beratung für Beschäftigte gestärkt. Jede*r Beschäftigte hat das Recht, sich bei der Bundesagentur für Arbeit zu Möglichkeiten und Wegen der Weiterbildung beraten zu lassen. Im Herbst 2020 wird diese Möglichkeit nun flächendeckend ausgerollt.

Beratung vor einer Qualifizierung kann und soll helfen:

- Sicherheit bei der Entscheidung für ein Qualifizierungsziel herzustellen,
- spätere berufliche Chancen aufzuzeigen,
- Unterstützungsbedarfe zu identifizieren und Fördermöglichkeiten aufzuzeigen,
- Ängste abzubauen und
- 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 sich Arbeitnehmer*innen beruflich weiterentwickeln wollen.
- wenn eine Qualifizierung notwendig wird.
- wenn der Arbeitgeber oder der/die Betriebsrat/Betriebsrätin eine entsprechende Empfehlung gibt.

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

- Die Beratung ist unabhängig: die BA ist nicht abhängig von einzelbetrieblichen und institutionellen Interessen und Sachzwängen.
- Die Beratung ist ergebnisoffen und zugleich ergebnisorientiert: im Fokus stehen die persönliche Situation, die Interessen und Möglichkeiten der Arbeitnehmer*innen mit dem Ziel, für die weitere berufliche Zukunft einen realisierbaren Weg zu finden.
- Die Berater*innen kennen berufsfachliche Trends und Entwicklungsmöglichkeiten regional und bundesweit sowie Lohn- und Gehaltsstrukturen.
- Die Beratung berücksichtigt die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, aber auch Besonderheiten in den Branchen und kann somit helfen, eine berufliche Um- oder Neuorientierung gut vorzubereiten.
- Die Beratung kann auch durch Hinweise auf weiterführende Informationen und Anlaufstellen in lokalen Netzwerken weiterhelfen.

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 Berufsinformationsszentren zur Verfügung (u.a. BERUFENET, KURSNET).

WISSENSWERT

Auch der Betriebsrat kann die Beratungsstrukturen der BA nutzen, indem er auf den Arbeitgeber-Service zugeht. Anlässe hierfür können zum Beispiel sein, wenn mehrere Beschäftigte einen konkreten Beratungsbedarf haben, Qualifizierungsbedarf durch Wandel besteht oder Informationsbedarf zu den vielfältigen Unterstützungsmöglichkeiten vorliegt.

4. Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung

Qualifizierung von Anfang an unterstützen, damit der Start ins Berufsleben gelingt

Eine frühzeitige aktive Förderung erspart später eine teils sehr aufwendige Unterstützung. So lassen sich mit rechtzeitiger Förderung langfristig individuelle Beschäftigungsrisiken verringern, die Chance auf einen Start in Gute Arbeit wird nachhaltig verbessert. Mit folgenden Regelungen wird die Ausbildungsförderung verbessert:

Öffnung und Verstetigung der Assistierten Ausbildung: Der DGB hat sich im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit und innerhalb der Allianz für Aus- und Weiterbildung massiv für die Verstetigung und Weiterentwicklung der Assistierten Ausbildung eingesetzt. Mit den neuen Regelungen werden die ausbildungsbegleitende Hilfe und die Assistierte Ausbildung zusammengeführt, das bis dahin befristete Instrument verstetigt, die Zielgruppe weiter geöffnet, indem die bisherige Begrenzung auf lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Menschen entfällt, individuelle und kontinuierliche Begleitung über den gesamten Verlauf der Maßnahme durch eine feste Bezugsperson zur Verfügung gestellt wird und Möglichkeiten zur Nachbetreuung bis zu einem Jahr über das Ende der Ausbildung hinaus geschaffen werden. Weiter können auch „Grenzgänger*innen“ künftig mit ausbildungsflankierenden Maßnahmen unterstützt werden. Die neuen Regelungen traten bereits am Tag nach der Verkündung des Gesetzes in Kraft.

Einstiegsqualifizierung und Vergütung: Ab 1. August gelten neue Regelungen bei der Einstiegsqualifizierung. Arbeitgeber, die eine betriebliche Einstiegsqualifizierung durchführen, können durch Zuschüsse zur Vergütung bis zu einer Höhe von 247 Euro monatlich zuzüglich eines pauschalierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag der oder des Auszubildenden gefördert werden. Mit der neuen Regelung wird klar gestellt, dass Ermessen durch die Agenturen für Arbeit bei der Frage ausgeübt werden kann, ob ein Arbeitgeber Zuschüsse erhalten kann. Bei der Höhe besteht kein Ermessen. Der Zuschuss zur Vergütung ist auf den in § 12 Abs. 1 Nr. 1 Bundesausbildungsförderungsgesetz vorgesehenen Betrag (247 Euro) gedeckelt. Wird eine niedrigere Vergütung vereinbart, reduziert sich der Zuschuss entsprechend.

Einstiegsqualifizierung und Fahrkostenförderung: Ab August können während einer Einstiegsqualifizierung Fahrkosten zwischen Unterkunft, Ausbildungsstätte und Berufsschule übernommen werden.

Bei der Assistierten Ausbildung handelt es sich im Kern um die Möglichkeit der Unterstützung vor und während der Berufsausbildung durch eine Maßnahme beim Träger, in der durch hohe Flexibilität gleichzeitig junge Menschen als auch die ausbildenden Betriebe unterstützt werden.

Die Einführung als dauerhaftes Instrument im SGB III erfolgt durch eine Neufassung der §§ 74 und 75. Künftig enthalten die Normen Vorschriften zur Assistierten Ausbildung, die durch den neuen § 75a komplettiert werden. § 74 bildet die Grundnorm für das weiterentwickelte Instrument Assistierte Ausbildung, das sich wie bisher aus einer obligatorischen begleitenden Phase (§ 75) und einer fakultativ vorgeschalteten Vorphase (§ 75a) zusammensetzt. § 74 enthält übergreifende Regelungen, die für beide Phasen gelten. Die derzeitigen Regelungen zu ausbildungsbegleitenden Hilfen gehen in den genannten neuen Vorschriften auf. Der bisherige § 130 im Abschnitt für befristete Leistungen entfällt.



IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bundesvorstand, Abteilung Arbeitsmarktpolitik, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin; Email: ais@dgb.de
 Verantwortlich: Anja Piel; Text: Sabrina Klaus-Schelletter;
 Layout: zang.design, Foto: DGB/Simone M. Neumann