

Neue Förderungen für die betriebliche Weiterbildung

Weiterbildungsgesetz tritt am 1. April 2024 in Kraft

Der Bundestag beschloss mit den Stimmen der Regierungskoalition das „Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung“ - kurz Weiterbildungsgesetz. Mit der Stellungnahme des Bundesrates am 7. Juli ist das Gesetzgebungsverfahren abgeschlossen.

Die Regierungskoalition will mit den neuen Fördermöglichkeiten einen Beitrag zur Bewältigung der Transformation in den Betrieben leisten und die Weiterbildung durch die Einführung eines Qualifizierungsgeldes und durch eine Vereinfachung die bisherige Weiterbildungsförderung stärken. Die Weiterbildung wird weiterhin während der Kurzarbeit gefördert.

Die neuen Regelungen eröffnen auch den betrieblichen Interessensvertreter*innen neue Chancen, Beschäftigung zu sichern.

Nachfolgend geben wir einen kurzen Überblick über die am **1. April 2024** in Kraft tretenden Regelungen (Ausnahme: Förderung der Weiterbildung in der Kurzarbeit).

Qualifizierungsgeld

Das Qualifizierungsgeld stellt eine Lohnersatzleistung der Bundesagentur für Arbeit auf der Höhe des Kurzarbeitergeldes dar.

Im Gegensatz zum Kurzarbeitergeld, welches ein wirtschaftliches Ereignis als Anspruchsvoraussetzung benötigt, setzt die Gewährung des Qualifizierungsgeldes einen strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf eines erheblichen Teils der Belegschaft (Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten mindestens 10 %, alle anderen mindestens 20 % der Beschäftigten) voraus. Voraussetzung für diese neue Ermessensleistung ist eine

Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag, in dem der betriebsbezogene Qualifizierungsbedarf beschrieben wird.

Wie beim Kurzarbeitergeld werden 60 % bzw. 67 % des sozialabgabepflichtigen Einkommens erstattet. Eine Aufstockung durch den Arbeitgeber ist bis zum bisherigen Einkommen möglich.

Die Finanzierung der Weiterbildungskosten muss durch den Arbeitgeber erfolgen. Dies gilt nicht für behinderungsbedingt erforderliche Mehraufwendungen bei der Maßnahmenteilnahme, wie etwa benötigte Assistenzleistungen.

Vereinfachte Weiterbildungsförderung

Die Zugangshürden für die Weiterbildungsförderung werden abgesenkt. „Eine Betroffenheit der Tätigkeit vom Strukturwandel“ oder das Vorliegen eines Engpassberuf sind nicht mehr Anspruchsvoraussetzung.

Die Wartefrist wird von vier auf zwei Jahre verkürzt.

Zukünftig wird es nur noch drei statt vier Betriebsklassen geben:

1. Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten
2. Unternehmen mit mindestens 50 und weniger als 500 Beschäftigten
3. Unternehmen mit 500 oder mehr Beschäftigten.

Die Förderung wird insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen attraktiver. So kann die Förderung für Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt von 75 % betragen und die Lehrgangskosten können vollständig übernommen werden. Betriebe

zwischen 50 und 499 Beschäftigte können beim Zuschuss für Entgelt und Lehrgangskosten mit jeweils mit 50 % gefördert werden. Größere Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten können einen Zuschuss von 25 % für beide Sachverhalte erhalten.

Wird die Förderung auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrages beantragt, gibt es jeweils einen 5 %-Zuschlag.

Diese Förderung und das Qualifikationsgeld schließen sich aus. Es muss im Einzelfall berechnet werden, welche Förderung sinnvoller ist.

Weiterbildung während der Kurzarbeit

Die Befristung der Förderung von Weiterbildung während der Kurzarbeit wird nicht zum 30. Juni 2023 auslaufen, sondern bis zum 31. Juli 2024 verlängert. In diesem Fall werden dem Unternehmen die Beiträge zur Sozialversicherung zu 50 % erstattet.

Die IGBCE begrüßt die neuen Regelungen.

Mit den Regelungen werden den Interessensvertreter*innen neue Möglichkeiten gegeben, die Transformation zu gestalten. Im Detail hätten sich die Gewerkschafter*innen weitergehende Regelungen gewünscht, insbesondere das Qualifizierungsgeld als eine Pflichtleistung und nicht als eine Ermessensleistung zu gewähren. Dies hätte die Berechenbarkeit für die Betriebe erleichtert.

Die neuen Förderungen müssen nun genutzt werden, um Beschäftigung zu sichern und Brücken in eine transformierte Arbeitswelt zu bauen. Betriebsräte haben hier eine besondere Verantwortung, ihren Gestaltungsraum zu nutzen.

Weitere Informationen werden rechtzeitig vor dem Inkrafttreten veröffentlicht, voraussichtlich im Dezember 2023 oder Januar 2024.