



ZDH

ZENTRALVERBAND DES
DEUTSCHEN HANDWERKS

Haus des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21
10117 Berlin
www.zdh.de

Abteilung: Arbeitsmarkt, Tarifpoli-
tik und Arbeitsrecht
Ansprechpartner: Jan
Dannenbring
Tel.: +49 30 206 19-186
Fax: +49 30 206 19-59 186
E-Mail: dannenbring@zdh.de

Rundschreiben: 36/18

Berlin, 1. Juni 2018

Per E-Mail

ZDH • Postfach 110472 • 10834 Berlin

Handwerkskammern
Zentralfachverbände
Regionale Handwerkskammertage
Regionale Vereinigungen der Landesverbände
Landeshandwerksvertretungen
Wirtschaftliche und sonstige Einrichtungen des Handwerks

"Qualifizierungsoffensive Wissen und Sicherheit für den Wandel" des Bundesarbeitsministeriums

Das Bundesarbeitsministerium hat am 30. Mai 2018 eine "Qualifizierungsoffensive Wissen und Sicherheit für den Wandel" vorgestellt.

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat am 30. Mai 2018 eine "Qualifizierungsoffensive Wissen und Sicherheit für den Wandel" vorgestellt (s. Anlage).

Zentrale Elemente dieser Qualifizierungsoffensive sind ein massiver Ausbau der Weiterbildungsförderung für Beschäftigte, eine Ausweitung des Arbeitslosengeldanspruchs durch Erweiterung der Rahmenfrist auf drei Jahre bei gleichzeitiger Verkürzung der Anwartschaftszeit auf zehn Monate sowie eine Verlängerung des Arbeitslosengelds bei Weiterbildung auf drei Monate nach der Qualifizierung.

Bewertung

Wie in dem Papier ausgeführt, soll die Qualifizierungsoffensive zur „Stärkung einer vorsorgenden und befähigenden Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik“ beitragen. Dieses präventiv-paternalistische Verständnis von Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik verkennt, dass Weiterbildung vor allem den Zweck verfolgen sollte, möglichst effizient auf konkrete Bedarfe des Arbeitsmarktes und damit zu allererst der Unternehmen zu reagieren.

- Die jetzt geplante deutliche **Ausweitung der Weiterbildungsförderung** für Beschäftigte droht das umfangreiche Weiterbildungsengagement von Arbeitgebern zu verdrängen. Sie wird zu deutlichen Kostensteigerungen zu Lasten der Beitragszahler führen. Es ist und bleibt primär Aufgabe von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, für die Weiterbildung zu sorgen. Unternehmen investieren jährlich

33,5

Vereinsregisternummer:
VR 19916 Nz, Amtsgericht
Berlin Charlottenburg
Steuernummer:
27/622/50987

Bankverbindungen:
Landesbank Berlin Girozentrale
13 327 810 (BLZ 100 500 00)
IBAN DE24 1005 0000 0013 3278 10
BIC/SWIFT BELADEBEXX

Berliner Volksbank
830 183 2002 (BLZ 100 900 00)
IBAN DE94 1009 0000 8301 8320 02
BIC/SWIFT BEVODEBB

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT VON NEBENAN.

Mrd. in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten, weil das in ihrem ureigenen Interesse liegt. Für Beschäftigte, die ein stark erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko aufweisen, z. B. Geringqualifizierte, Ältere und Arbeitssuchende, kann die Arbeitslosenversicherung schon jetzt und zu Recht präventiv Weiterbildungsförderung anbieten (Programm WeGebAU).

- Die **Ausweitung des Arbeitslosengeldanspruchs** setzt Fehlanreize, sich nicht unmittelbar um eine neue, möglichst längerfristige Beschäftigung zu bemühen. So können Arbeitslose in einen ständigen Wechsel von Kurzzeitbeschäftigung und Arbeitslosengeldbezug geraten. Der Vorschlag ist ein weiterer Versuch, mehr Menschen systemwidrig aus dem Arbeitslosengeld II- in den Arbeitslosengeld I-Bezug zu holen, also den Bundeshaushalt auf Kosten der Beitragszahler zu entlasten. Stattdessen sollten endlich die Finanzierungsprobleme in der Grundsicherung gelöst werden.
- Mit dem **Arbeitslosengeld bei Weiterbildung** wird der Eindruck erweckt, es bleibe Zeit, sich eine Stelle zu suchen. Damit verfestigt sich die Arbeitslosigkeit. Derartige Warteschleifen behindern den Integrationsprozess. Idealerweise wird während der Qualifizierung gearbeitet, z. B. im Rahmen von Teilqualifizierungen, und bereits auf die Integration in Arbeit bei einem konkreten Arbeitgeber hingearbeitet.

Über die Umsetzung der Qualifizierungsoffensive in konkrete Maßnahmen werden wir Sie zeitnah unterrichten.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Karl-Sebastian Schulte

gez. Jan Dannenbring

Anlage



Qualifizierungsoffensive Wissen und Sicherheit für den Wandel

Die Lage am Arbeitsmarkt in Deutschland ist so gut wie schon lange nicht mehr. Die Arbeitslosigkeit hat sich innerhalb weniger Jahre nahezu halbiert und ist heute die zweitniedrigste in der Europäischen Union. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hat einen historischen Rekordwert erreicht und gleichzeitig ist die Nachfrage nach Arbeitskräften weiter hoch. Aber der wirtschaftliche Erfolg kommt immer noch nicht bei allen an. Nach wie vor gibt es Menschen, die trotz der guten wirtschaftlichen Lage und großer persönlicher Anstrengungen schon lange vergeblich nach Arbeit suchen. Gleichzeitig muss sich unsere Arbeitsgesellschaft auf immense Herausforderungen einstellen, etwa auf eine älter werdende Gesellschaft mit weniger zur Verfügung stehenden Arbeitskräften.

Insbesondere die digitale Transformation bringt einen rasanten technologischen Wandel mit sich, der die Arbeitswelt grundlegend verändert. Die Arbeit wird uns auch in Zukunft nicht ausgehen. Allerdings werden sich durch Digitalisierung und Automatisierung Berufsprofile und Tätigkeiten verändern. In einer aktuellen Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) haben sich die bisherigen Schätzungen zum Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in einem Beruf mit hohem Substituierungspotenzial arbeiten von 15 Prozent im Jahr 2013 auf 25 Prozent im Jahr 2016 erhöht. Demnach könnte jeder vierte Beschäftigte in Deutschland in den kommenden Jahren von Automatisierung betroffen sein und sich beruflich neu orientieren müssen.¹ Auch für Beschäftigte in Berufen, die bestehen bleiben, sind tiefgreifende Veränderungen zu erwarten. Die OECD geht davon aus, dass sich mehr als 35 Prozent aller Berufe bis 2030 grundlegend wandeln werden.²

Gutes Arbeiten unter den Vorzeichen der Digitalisierung verlangt daher eine systematische Entwicklung der Fähigkeiten aller Beschäftigten. Die Mehrzahl der Menschen, die 2030 erwerbstätig sein werden, sind schon heute in Arbeit. Daher müssen jetzt die richtigen Weichenstellungen erfolgen, um die Erwerbstätigen in ihren Veränderungs- und Anpassungsprozessen aktiv begleiten und unterstützen zu können. Deswegen ist die zentrale Antwort auf den vor allem digital getriebenen Strukturwandel die Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Neben den Arbeitgebern und Tarifvertragsparteien, muss hierfür auch die Bundesagentur für Arbeit (BA) neuen Herausforderungen gerecht

¹ Dengler, Katharina; Matthes, Britta 2018: IAB-Kurzbericht 04/2018, S. 7.

² Nedelkoska, Ljubica; Glenda, Quintini 2018: Automation, skills use and training, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 202, OECD Publishing, Paris, S.49.



werden. Mit vereinten Kräften wird es gelingen, Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit auch in Zukunft zu sichern. Gemeinsam müssen wir dafür sorgen, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Chance haben, sich die richtigen Kompetenzen und Qualifikationen anzueignen, um sich sicher auf dem Arbeitsmarkt bewegen zu können. Auch im Interesse von Fachkräftesicherung gilt es, Qualifikationen durch Fortbildungen zu erneuern sowie berufliche Aufstiege oder - wenn nötig - auch Umstiege zu ermöglichen.

Die Stärkung vorsorgender und befähigender Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik setzt voraus, dass zukünftig ausreichend Mittel im Haushalt der BA für die Weiterbildungsberatung und -förderung für Arbeitslose sowie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verfügung stehen. Investitionen in Bildung, Weiterbildung und Qualifizierung sind langfristige und gezielte Investitionen in Menschen. Sie setzen auch an der für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft zentralen Frage nach der Innovationsstärke und Fachkräftesicherung in einer alternden Gesellschaft an. All dem trägt die im Koalitionsvertrag verankerte Nationale Weiterbildungsstrategie Rechnung, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Bundesministerium für Bildung und Forschung gemeinsam mit den Sozialpartnern und in enger Abstimmung mit den Ländern und allen relevanten Akteuren entwickeln werden.

Wir wollen durch Innovationen neue Zugangschancen zu Bildung und Arbeit schaffen. Wir werden die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in besonders vom digitalen Strukturwandel betroffenen Branchen und Regionen erhalten und stärken. Wir wollen denjenigen mit erschwerten Startmöglichkeiten neue Chancen eröffnen. Mit Wissen und Sicherheit für den Wandel leisten wir so den Beitrag für den Erfolg der sozialen Marktwirtschaft im kommenden Jahrzehnt.

Die Handlungsfähigkeit der Bundesagentur für Arbeit sichern und Beitragszahlerinnen und Beitragszahler entlasten

Um Vollbeschäftigung zu erreichen und zukünftig zu sichern, brauchen wir Rücklagen im Haushalt der BA. Zum Ende des Jahres 2018 wird im Haushalt der BA eine allgemeine Rücklage in Höhe von rund 20 Mrd. Euro erreicht. Dies entspricht nahezu 0,65 Prozent des Bruttoinlandsproduktes und damit der Höhe der allgemeinen Rücklage im Haushalt der BA, die notwendig wäre, um die Ausgaben der BA in einer eventuellen Wirtschaftskrise ohne Inanspruchnahme eines Bundesdarlehens zu decken.



Wir senken den Beitragssatz zur Arbeitsförderung von 3,0 auf 2,7 Prozent und entlasten damit Beschäftigte und Arbeitgeber. Damit auch die Arbeitslosengeldbeziehenden entlastet werden, soll die für das Arbeitslosengeld maßgebliche Sozialversicherungspauschale von 21 Prozent auf 20 Prozent gesenkt werden. Mit dieser Senkung bleibt der BA genügend Spielraum, um für etwaige Krisen gerüstet zu sein. Vor allem aber ist die BA auch mit dieser Ausstattung in der Lage, stärker als bisher Qualifizierung zu fördern und flexible Arbeit besser abzusichern.

Mehr Förderung für Wissen und mehr Schutz für neue Arbeitsformen

1. Weiterbildung in Arbeit - berufliche Qualifizierung erhalten

Wir wollen den Zugang zur Weiterbildungsförderung durch die BA für alle Beschäftigten unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße ermöglichen. Außerdem werden wir die Förderkonditionen verbessern. In Zukunft soll die Förderung neben den Weiterbildungskosten auch das fortgezahlte Arbeitsentgelt während der Qualifizierung umfassen können, wenn diese länger als vier Wochen dauert.

Die Förderung könnte abhängig von der Unternehmensgröße gestaltet werden:

- Kleinstunternehmen (weniger als 10 AN) erhalten bis zu 100 Prozent Lehrgangskostenübernahme und Arbeitsentgeltzuschuss bis zu 75 Prozent;
- KMU (weniger als 250 AN) bis zu 50 Prozent für Lehrgangskosten und Arbeitsentgelt;
- Größere Unternehmen bis zu 25 Prozent für Lehrgangskosten und Arbeitsentgelt.

Bei berufsabschlussbezogenen Weiterbildungen soll auch weiterhin der Arbeitsentgeltzuschuss an den Arbeitgeber unabhängig von der Betriebsgröße bis zu 100 Prozent geleistet werden können. Hier können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch die Weiterbildungskosten wie bisher grundsätzlich voll erstattet werden.

Beschäftigte mit Berufsabschluss wollen wir fördern, wenn

- der Erwerb des (letzten) Berufsabschlusses und die letzte öffentlich geförderte Weiterbildung mindestens vier Jahre zurückliegt,
- die Qualifizierung Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen und nicht im überwiegenden Interesse des Unternehmens liegen oder der Arbeitgeber zur Durchführung der Weiterbildung (gesetzlich) verpflichtet ist,
- die Qualifizierung außerhalb des Betriebes durchgeführt wird.



Dadurch wollen wir das Programm für Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU) für alle Beschäftigten öffnen und unter neuem Namen fortsetzen.

Damit flankieren und ergänzen wir die lebensbegleitende Berufsberatung der BA. Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen soll die BA zukünftig auch ihre Weiterbildungsberatung verstärken.

Arbeitnehmerin, Mechatronikerin, 44, beschäftigt bei einem Automobilzulieferer mit 500 Beschäftigten, benötigt eine längere Anpassungsfortbildung im Bereich System- und Hochvolttechnik, um mit der Entwicklung im Bereich Elektromobilität mithalten zu können.

Nach geltendem Recht ist keine Förderung möglich, da die Arbeitnehmerin über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt, nicht von Arbeitslosigkeit bedroht ist und auch nicht in einem KMU arbeitet.

Künftig könnte die BA die Lehrgangskosten teilweise übernehmen (bis zu 25 Prozent, zahlt der Arbeitgeber während der Weiterbildung das Arbeitsentgelt fort, könnte auch dafür ein Zuschuss in Höhe von bis zu 25 Prozent geleistet werden). Bisher ist dies ebenfalls nicht möglich.

2. Rahmenbedingungen und Institutionen für Qualifizierung verbessern

Mit dem Ziel, breiten Bevölkerungsteilen einen beruflichen Aufstieg zu erleichtern, die Fachkräftebasis zu stärken und die Beschäftigungsfähigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt nachhaltig zu fördern, wollen wir gemeinsam mit den Sozialpartnern und in enger Abstimmung mit den Ländern und allen anderen Akteuren eine Nationale Weiterbildungsstrategie entwickeln. Im Rahmen dieser werden wir prüfen, inwieweit der nachträgliche Erwerb von Grundkompetenzen verbessert werden kann. Wir wollen auch prüfen, wie durch eine bessere Zusammenarbeit der Akteure im Weiterbildungsbereich u.a. mit beruflichen Schulen, Kammern und Trägern und ggfs. auch durch strukturelle Fortentwicklungen Qualifizierungspotenziale noch besser erschlossen und individuelle und betriebliche Weiterbildungsbedarfe gedeckt werden können.

Zudem müssen die Weiterbildungsmöglichkeiten von Arbeitslosen und beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Hochschulen gestärkt und gleichzeitig



Förderlücken geschlossen werden. Im Rahmen des Hochschulpaktes soll die Weiterbildung besonders gefördert werden.

Es gilt auch weiterhin unterschiedlichen Förderbedarfen angemessen Rechnung zu tragen und Freiräume für flexible Kofinanzierungsmöglichkeiten in der Weiterbildungsförderung zu schaffen, z.B. durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Zudem ist im Koalitionsvertrag vorgesehen, das allgemeine Initiativrecht der Betriebsräte für Weiterbildung zu stärken. Danach haben Arbeitgeber und der Betriebsrat über Maßnahmen der Berufsbildung zu beraten. Indem der Betriebsrat seine Kenntnisse der betrieblichen Notwendigkeiten, Bedürfnisse und Potenziale stärker einbringen kann, soll er einen Beitrag dazu leisten, im Betrieb benötigte Kompetenzen aufzubauen und zu erhalten und damit Fachkräftemangel vorzubeugen.

3. Flexible Arbeitsformen besser absichern

Von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird zunehmend Flexibilität verlangt, viele sind immer wieder kurzzeitig befristet oder projektbezogen beschäftigt. Dieser Flexibilität am Arbeitsmarkt muss ein entsprechend verbesserter sozialer Schutz gegenüberstehen.

Deswegen wollen wir für mehr Menschen den Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung ausweiten und den Zugang zum Anspruch auf Arbeitslosengeld erleichtern: Die für den Anspruch erforderliche Mindestversicherungszeit (Anwartschaftszeit) soll von zwölf auf zehn Monate gesenkt werden. Die Frist, innerhalb derer diese Anwartschaftszeit erfüllt sein muss (Rahmenfrist), soll von zwei auf drei Jahre verlängert werden. Damit wird der Versicherungsschutz insbesondere für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessert, die immer wieder kurzzeitig befristet beschäftigt sind. Von dieser Ausweitung des Versicherungsschutzes werden jährlich bis zu 100.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitieren.

Eine Arbeitnehmerin arbeitet wiederholt an IT-Projekten mit und arbeitet dabei ca. fünf Monate im Jahr. Nach geltendem Recht erwirbt sie keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld, da sie in der Rahmenfrist von zwei Jahren weniger als zwölf Monate versicherungspflichtig beschäftigt war. Sie ist - bei Hilfebedürftigkeit - auf Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende angewiesen. Nach der Neuregelung würde sie nach zwei Jahren einen



Anspruch auf Arbeitslosengeld erwerben und wäre in das Leistungssystem der Arbeitsförderung einbezogen.

Einem Schauspieler werden immer nur kurzfristige Einsätze angeboten. Er kommt insgesamt auf vier Beschäftigungsmonate im Jahr. Nach der geltenden Sonderregelung ist ein Anspruch auf Arbeitslosengeld nur unter einschränkenden Voraussetzungen erfüllt (z.B. keine Überschreitung der Einkommensgrenze von derzeit 36.540 Euro jährlich). Nach der Neuregelung würde er innerhalb der Rahmenfrist von drei Jahren ohne einschränkende Voraussetzungen einen Anspruch auf Arbeitslosengeld erwerben.

4. Besserer Schutz und mehr Möglichkeiten für Menschen, die sich qualifizieren

Wir werden auch diejenigen Arbeitslosen, die sich qualifizieren und Anspruch auf Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung haben, besser absichern. Das Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung wird während der Weiterbildung in gleicher Höhe wie bei Arbeitslosigkeit gezahlt, ist aber bei der Anrechnung auf die Bezugsdauer privilegiert: Damit wird der Anreiz erhöht, sich zu qualifizieren. Für Arbeitslose, die an einer Qualifizierung teilnehmen, soll das Arbeitslosengeld nach der Weiterbildung mindestens noch für eine Dauer von drei Monaten (statt wie bisher nur einen Monat) beansprucht werden können. So soll die Suche nach einer neuen, qualifikationsgerechten Beschäftigung besser unterstützt werden.

Für diejenigen Beschäftigten ohne Berufsabschluss wollen wir wie bisher unabhängig von der Unternehmensgröße die Weiterbildungskosten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer übernehmen sowie einen Arbeitsentgeltzuschuss an die Arbeitgeber zahlen, die das Arbeitsentgelt während Weiterbildungszeiten fortzahlen. Darüber hinaus wollen wir einen Rechtsanspruch auf Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses für Personen einführen, die noch nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen oder langjährig berufsfremd beschäftigt waren.

Ein Bezieher von Arbeitslosengeld nimmt an einer Anpassungsfortbildung mit einer Dauer von sechs Monaten teil. Zu Beginn der Maßnahme beträgt der Anspruch auf Arbeitslosengeld nur noch 20 Tage. Die Minderung der Bezugsdauer unterbleibt in diesem Fall völlig. Am Ende der Maßnahme erhöht sich diese Bezugsdauer um 70 Tage auf 90 Tage. Damit verbleibt auch in diesem Fall eine Zeit von bis zu drei Monaten, um eine qualifikationsgerechte Wiedereingliederung zu erreichen.