

HERAUSFORDERUNGEN FÜR BETRIEBSRÄTE

Ausgabe Nr. 2/2023

QUALIFIZIERUNGSGELD

Der Bundesrat hat am 7.7.23 das Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (Weiterbildungsgesetz) gebilligt. Damit wurde auch die Einführung eines Qualifizierungsgeldes beschlossen. Es handelt sich um eine Entgeltersatzleistung i.H.v. 60% bzw. 67% des Nettogehaltes, die während einer Weiterbildungsmaßnahme gezahlt werden kann. Es sollen damit Weiterbildungen von min. 120h bis zu max. 3,5 Jahren gefördert werden. Fördervoraussetzung ist das Vorliegen einer Strukturwandelbetroffenheit des Unternehmens, wobei je nach Unternehmensgröße 10-20% der Arbeitsplätze vom Strukturwandel bedroht sein müssen.

Ziel ist es, Mitarbeiter während einer Transformation im Unternehmen halten zu können und durch Weiterbildung eine langfristige Perspektive im Unternehmen zu bieten.

QUALIFIZIERUNGSGELD – NEUE CHANCEN FÜR UNTERNEHMEN IN DER TRANSFORMATION?

Die „drei großen D“ – **Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung** – führen aktuell zu einer starken Veränderung innerhalb der deutschen Wirtschaft. Viele Unternehmen, aber auch ganze Branchen, sehen sich mit einem **massiven Strukturwandel konfrontiert** und sind gezwungen ihre Geschäftsmodelle radikal anzupassen.

Dies führt dazu, dass viele Beschäftigte mit ihren beruflichen Qualifikationen nicht mehr gefragt sind, während gleichzeitig der Fachkräftemangel in anderen Wirtschaftszweigen und Berufen zunimmt. Allein bis 2026 rechnet die Bundesregierung mit mehr als 240.000 neuen Arbeitsplätzen, für die es keine entsprechend qualifizierten Menschen gibt.

Aus Sicht der Bundesregierung hält das bestehende Tempo an Aus- und Umschulungen mit dem beschleunigten Strukturwandel nicht ausreichend Schritt, weshalb sie im März 2023 im Rahmen ihrer Fachkräftestrategie den Gesetzentwurf zur „Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung“ verabschiedet hat. Dieser soll die bestehenden Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik weiterentwickeln, um der beschleunigten Transformation der Arbeitswelt zu begegnen und strukturwandelbedingte Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Wesentlicher Teil dieses Weiterbildungsgesetzes ist die **Einführung eines neuen Qualifizierungsgeldes**, welches als Entgeltersatzleistung während Weiterbildungsmaßnahmen gezahlt werden soll. Explizit richtet sich das Qualifizierungsgeld an Unternehmen, die akut vom Strukturwandel bedroht sind und die mit einer

Weiterbildung ihren betroffenen Mitarbeitern eine zukunftssichere Perspektive im Unternehmen bieten können. Dadurch sollen insbesondere Fachkräfte in den Unternehmen gehalten werden.

Was bedeutet Strukturwandelbetroffenheit?

Laut Gesetzentwurf bestehen **strukturwandelbetroffene Arbeitsplätze** bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, **deren Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind**. Der Begriff der Strukturwandelbetroffenheit ist somit relativ unspezifisch gefasst.

Strukturwandelbetroffenheit besteht vor allem in Bereichen der Wirtschaft, in denen die Transformation der Arbeitswelt, insbesondere durch die angestrebte Klimaneutralität und die Digitalisierung zu tiefgreifenden Veränderungen von Tätigkeitsprofilen und Qualifikationsanforderungen führt. Eine derartige Betroffenheit zeigt sich aktuell in unterschiedlicher Intensität bei vielen Betrieben verschiedenster Wirtschaftsbereiche, insbesondere in der Automobil- und der Stahlindustrie.

Im Fokus stehen dabei verstärkt Arbeitsplätze im direkten produktions- und produktionsnahen Umfeld, aber auch Arbeitsplätze in der Verwaltung werden mittelfristig vor allem durch Digitalisierung und künstliche Intelligenz zunehmend unter Risiko stehen.

Was wird genau gefördert und welche Leistungen gibt es?

Der Gesetzentwurf spricht explizit von „Qualifizierungen, die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen“. Gleichzeitig konkretisiert er die Dauer von Maßnahmen auf mehr als 120 Stunden und maximal die Dauer einer Vollzeitmaßnahme nach § 180 Absatz 4 SGB III, was grundsätzlich zwei Jahren und in Ausnahmefällen bis zu dreieinhalb Jahren entsprechen kann.

Nach Auffassung von INFO sind auf Basis des aktuellen Entwurfs in Anlehnung an §180 (2) SGB III u.a. folgende Weiterbildungsmaßnahmen möglich:

- Fachgleiche Aufstiegsfortbildungen wie z.B. Meister- oder Technikerausbildungen
- Berufliche Ausbildung in anderen Bereichen (klassische Umschulung)
- Studium in fachgleichen und fachfremden Bereichen

Dies bietet insbesondere **Mitarbeitern mit substanziellen Qualifizierungsbedarfen**, also Mitarbeitern ohne oder mit fachfremder Berufsausbildung **eine höhere Chance auf eine Zukunftsperspektive** im Unternehmen.

Das Qualifizierungsgeld ist eine Lohnersatzleistung, die während der Weiterbildungsmaßnahme von der Agentur für Arbeit gezahlt wird. Die Höhe des Qualifizierungsgeldes beträgt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Anlehnung an das Kurzarbeitergeld **67 Prozent des Nettoentgelts** (ohne Mehrarbeitszuschläge), wenn die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz erfüllt sind, **bzw. 60 Prozent** für die übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, ähnlich wie beim Kurzarbeitergeld, das Qualifizierungsgeld bis maximal zur regulären Nettogröße aufzustocken. Bei Menschen mit Behinderung werden erforderliche Mehraufwendungen ebenfalls von der Arbeitsagentur übernommen.

Die eigentlichen Weiterbildungskosten sind anders als bei der Weiterbildungsförderung nach dem Qualifizierungschancengesetz allein vom Arbeitgeber zu übernehmen. Die Inanspruchnahme von Qualifizierungsgeld und der Weiterbildungsförderung schließt sich gegenseitig aus.

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?

Grundsätzliche Fördervoraussetzung ist das **Vorliegen von strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfen**, die sich entsprechend der folgenden Schwellenwerte in Abhängigkeit der Unternehmensgröße bedingen:

- Bei Betrieben >250 MA: mindestens 20 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betroffen
- Bei Betrieben <250 MA: mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betroffen

Die Betroffenheit der jeweiligen Mitarbeiter muss in einer Betriebsvereinbarung bzw. einem Tarifvertrag festgehalten werden. In Betrieben mit weniger als zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist anstelle einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrags auch eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers ausreichend.

Die Anzahl der Beschäftigten ist in dem Betrieb zu ermitteln, für den die Betriebsvereinbarung oder der Tarifvertrag abgeschlossen wurde. Entscheidend ist der prozentuale Anteil der betroffenen im Betrieb und nicht im Gesamtunternehmen oder Konzern. Eine einmal erfolgte Feststellung der erforderlichen Quote gilt für die Dauer von drei Jahren nach Antragstellung.

Neben der Strukturwandelbetroffenheit, müssen die Zukunftsperspektive der jeweiligen Beschäftigten und die Bedingungen der Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes jeweils in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Mit mehr als 25 Jahren Erfahrung bietet die INFO-Institut Beratungs-GmbH hier ein breites Spektrum an Unterstützungsleistungen für Betriebsräte z.B. bei Transformationsanalysen, Zielbildprozessen, Ausarbeitung und Bewertung von Personaltransfermatrizen, Plausibilisierung von Zukunftsszenarien, entsprechenden Berechnungen und Unterstützung bei der Mitgestaltung betrieblicher Vereinbarungen.

Welche Chancen bietet das neue Qualifizierungsgeld und wie grenzt es sich von bestehenden Fördermaßnahmen ab?

Das Qualifizierungsgeld soll Mitarbeitern in strukturwandelbetroffenen Unternehmen durch eine Weiterbildung eine Perspektive im bestehenden Betrieb bieten und langfristig eine Beschäftigung in diesem Unternehmen garantieren. Insbesondere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne oder mit fachfremdem Berufsabschluss, deren Beschäftigung durch die Transformation stärker gefährdet ist, bietet das Qualifizierungsgeld somit eine echte Chance zur **persönlichen Weiterentwicklung mit der gleichzeitigen Sicherheit einer zukünftigen Beschäftigung im bestehenden Betrieb.**

Aber auch aus Arbeitgeberperspektive bietet das Qualifizierungsgeld Chancen. So bietet es die Möglichkeit die vorhandenen Mitarbeiter und deren **Qualifikationen auf die zukünftigen Bedürfnisse des Unternehmens nach einer Transformation auszurichten** und wichtige Kompetenzen im Unternehmen zu halten. Das Qualifizierungsgeld leistet dabei finanzielle Entlastung während des Transformationsprozesses und ermöglicht somit eine **bessere Nutzung der eigenen finanziellen Mittel für Transformation und Innovation.**

Das Qualifizierungsgeld stellt kein Novum im Bereich der Weiterbildungsförderung dar. Vielmehr soll damit die 2019 im Zuge des Qualifizierungschancengesetz eingeführte Weiterbildungsförderung reformiert und erweitert werden.

Nachfolgend werden beide Fördermöglichkeiten tabellarisch gegenübergestellt:

	Qualifizierungsgeld	Qualifizierungschancengesetz
Paragraph	Voraussichtlich §82a SGB III	§82 SGB III
Lohnersatzleistung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 60 bzw. 67% vom Netto während der Weiterbildungszeit 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Betriebe >250MA: 25% Zuschuss ▪ Betriebe <250MA: 50% Zuschuss ▪ Betriebe <10MA: 75% Zuschuss vom Brutto inkl. AG SV
Weiterbildungskosten	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trägt der Arbeitgeber 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Betriebe >250MA: 15% Zuschuss ▪ Betriebe <250MA: 25% Zuschuss ▪ Betriebe <10MA: 50% Zuschuss

Betriebsvereinbarung / Tarifvertrag	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Voraussetzung für Förderung! 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zuschlag: 5% zu Lohnersatz und Weiterbildungskosten
Strukturwandel-betroffenheit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Voraussetzung für Förderung! ▪ Betriebe >250MA: 20% ▪ Betriebe <250MA: 10% ▪ Betriebe <10MA: AG-Erklärung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zuschlag: 10% zu Lohnersatz und Weiterbildungskosten, wenn 20% (>250MA) bzw. 10% (<250MA) der Belegschaft betroffen

Im direkten Vergleich zeigt sich, dass **das Qualifizierungsgeld sich nur bei größeren Unternehmen (>250 MA) positiv** von der bestehenden Weiterbildungsförderung abhebt. Durch die Restriktion der Strukturbetroffenheit und die fehlende Beteiligung bei Weiterbildungskosten beim Qualifizierungsgeld, bieten die Fördermöglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes bei kleinen und Kleinstunternehmen grundsätzlich höhere Förderpotentiale.

Fazit und Ausblick

Das Qualifizierungsgeld ist eine Weiterbildungsförderung, die akut oder präventiv für Beschäftigte eingesetzt werden kann, die vom Strukturwandel betroffen sind. Es richtet sich an **ausgewählte** Mitarbeiter oder Mitarbeitergruppen, deren aktuelle Ausbildung keine langfristige Zukunft im transformierten Betrieb hat und eignet sich daher allerdings nur bedingt als kollektive Lösung zur Überbrückung von Transformationszeiträumen. Es ist **kein Instrument um kollektiv** ganze Betriebe oder Betriebsteile durch Beschäftigungslücken während einer Transformation zu führen, es sei denn der ganze Betrieb oder Betriebsteil ist ganzheitlich vom Strukturwandel betroffen und eine Weiterbildung führt die gesamte Belegschaft zu einer Zukunftssicherung.

Das Qualifizierungsgeld stellt eine **sinnvolle Ergänzung bestehender Förderinstrumente** dar, die insbesondere bei **größeren Betrieben** eine Entlastung der Unternehmen bringt und vom Strukturwandel betroffenen Mitarbeitern durch sinnvolle Weiterbildung nachhaltige Zukunftsperspektiven bieten kann. Wir gehen davon aus, dass sich in der Praxis Mischformen aus Qualifizierungsgeld und den weiteren gängigen Instrumenten wie KUG und T-KUG in Transformationsprozessen etablieren werden.

Für Klein- und Kleinstunternehmen bietet das Qualifizierungsgeld aus unserer Sicht derzeit keinen nennenswerten Vorteil zu den bestehenden Regelungen des Qualifizierungschancengesetzes.

Im Rahmen der Umsetzung und erfolgreichen Mitgestaltung dieser Prozesse unterstützen wir die Arbeitnehmervertretungen mit entsprechender Expertise. Sprechen Sie uns an.

Hinweis und Haftungsausschluss:

Dieser Newsletter ist sorgfältig zusammengestellt. Er soll den Kunden der INFO-Institut Beratungs-GmbH einen Überblick über das aktuelle Handlungsfelder von Arbeitnehmervertretungen bieten und einen Einblick in unsere Beratungsfelder geben. Er erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir weisen weiter darauf hin, dass in der Praxis auftretende Sachverhalte daher immer nur unter konkreter und differenzierter Betrachtungsweise zu bewerten sind. Die INFO-Institut Beratungs-GmbH kann deshalb für Schäden, die aus der Anwendung oder Übernahme von in diesem Newsletter gefundenen Inhalten in der Praxis resultieren, keine Haftung übernehmen.