

# Praxis & Recht – Das Qualifizierungschancengesetz

Arbeitgeberverband Lüneburg-Nordostniedersachsen e.V.  
09. Mai 2019



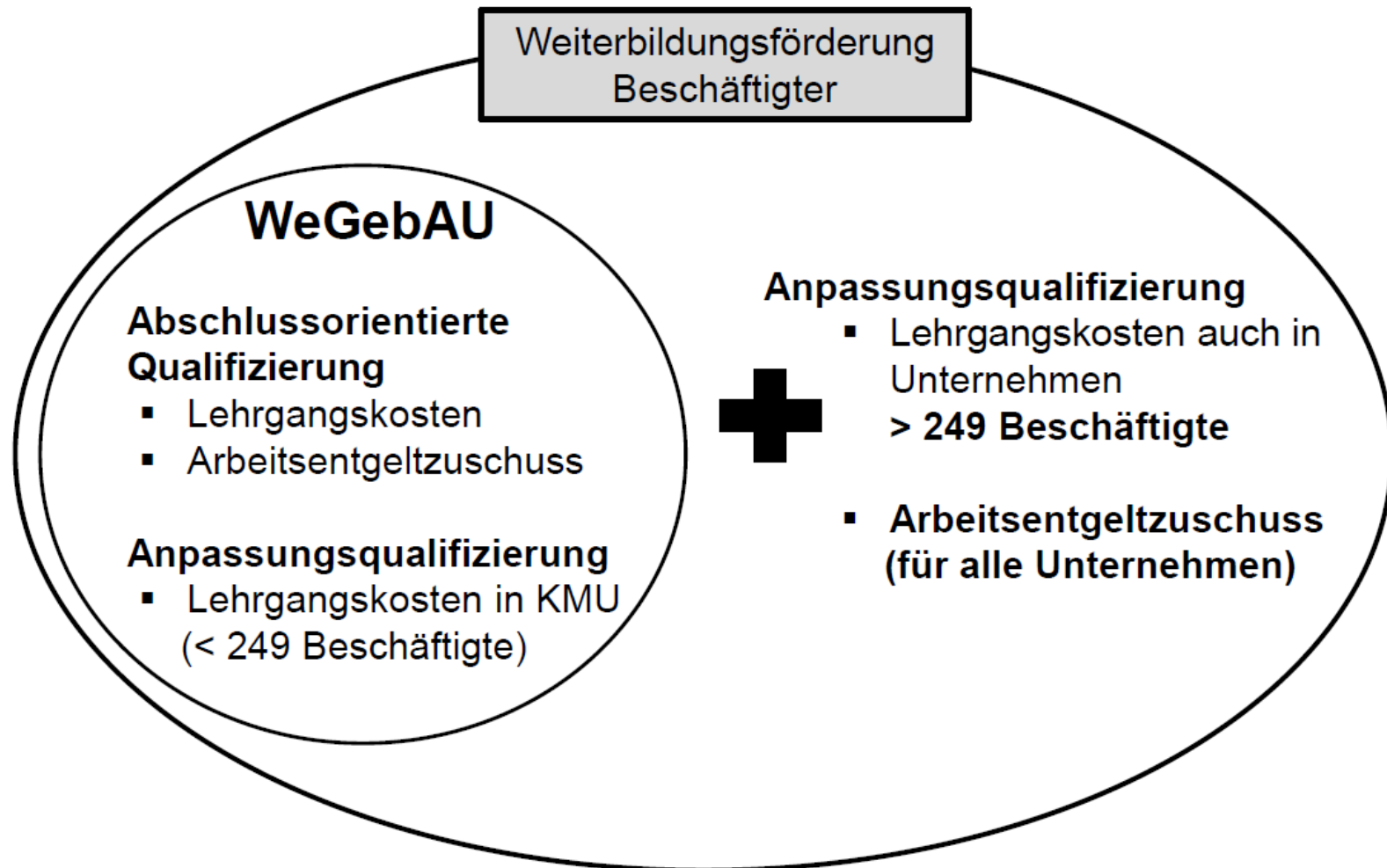
# Änderungen in der beruflichen Weiterbildungsförderung durch das Qualifizierungschancengesetz (QCG)

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

## Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung

- ✓ Flexibilisierung der beruflichen Weiterbildungsförderung arbeitsloser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Ermöglichung von Erweiterungsqualifizierungen.
- ✓ Ausbau der Weiterbildungsförderung für alle Beschäftigten, deren berufliche Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel bedroht werden oder die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben
- ✓ Erweiterter Zugang zur Weiterbildungsförderung für Beschäftigte unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße

# Deutliche Erweiterung der beruflichen Weiterbildungsförderung durch das Qualifizierungschancengesetz



# Erweiterungsqualifizierungen Arbeitsloser und Weiterbildungen in Engpassberufen

## Förderung von Erweiterungsqualifizierungen Arbeitsloser

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.

In § 81 Sozialgesetzbuch III (SGB III) wird ein neuer Absatz 1a eingefügt:

„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.*“

## Förderung von Weiterbildungen in Engpassberufen

Möglichkeit vom Erfordernis der dreijährigen beruflichen Tätigkeit abzusehen, wenn Weiterbildung zu Abschluss im Engpassberuf führt.

§ 81 (2) S.1 Nr. 2 SGB III 2. Halbsatz ergänzt:

(2) Anerkannt wird die Notwendigkeit der Weiterbildung ...wegen fehlenden Berufsabschlusses, wenn sie ...; Arbeitnehmerinnen und ..ohne ..Berufsabschluss , die noch nicht drei Jahre beruflich tätig gewesen sind, *können...oder die Weiterbildung in einem Engpassberuf angestrebt wird.*

Informationen zu Engpassberufen sind dem Internetauftritt der Statistik der BA (Arbeitsmarktberichte/Fachkräftebedarf/ [Engpassberufe](#) zu entnehmen.

# Weiterbildungsförderung Beschäftigter seit 01.01.2019

## Förderübersicht

Bezeichnung	Geringqualifizierte Beschäftigte	Sonstige Beschäftigte				
Rechtsgrundlage	§ 81 Abs. 2 i.V.m. § 82 SGB III	§ 82 SGB III				
Berufsabschluss	Kein Berufsabschluss oder kein verwertbarer Berufsabschluss	Berufsabschluss muss in der Regel mindestens vier Jahre zurückliegen				
Mindestdauer	entfällt	mehr als 160 Unterrichtsstunden (§ 82 Abs. 1 Nr. 4 SGB III)				
Lage der Weiterbildung	Innerhalb (z.B. betriebliche Einzelumschulung) oder außerhalb des Betriebes	Außerhalb des Betriebes oder Durchführung durch zugelassenen Träger im Betrieb				
Maßnahmeziel	Nachträglicher Erwerb Berufsabschluss (Umschulung, Vorbereitung Externenprüfung, Teilqualifizierung)	Sonstige Weiterbildung (über arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehend und nicht im überwiegenden Interesse des Unternehmens liegend. Der Arbeitgeber darf zur Durchführung der Weiterbildung nicht gesetzlich verpflichtet sein)				
Zulassung	Erforderlich (durch fachkundige Stelle oder im Rahmen der Einzelfallzulassung nach § 177 Abs. 5 SGB III bei betrieblichen Einzelumschulungen)					
Übernahme Lehrgangskosten	100%	In Abhängigkeit von der Betriebsgröße und Zugehörigkeit zu einer Personengruppe				
		Betriebe bis 9 Beschäftigte bzw. ältere und schwerbehinderte Beschäftigte in KMU	Sonstige Beschäftigte in KMU (10-249 Beschäftigte)	Größere Betriebe (250-2.499 Beschäftigte)	Großbetriebe (mind. 2.500 Beschäftigte) mit vertraglichen Vereinbarungen	Großbetriebe (mind. 2.500 Beschäftigte) ohne vertragliche Vereinbarungen
		Bis zu 100%	Bis zu 50%	Bis zu 25%	Bis zu 20%	Bis zu 15%
Arbeitgeberbeteiligung	entfällt	Entfällt	50%	75%	80%	85%
Übernahme sonstiger Weiterbildungskosten	wenn sie durch die Weiterbildung zusätzlich entstehen					
Arbeitsentgeltzuschuss	Bis zu 100 %	In Abhängigkeit von der Betriebsgröße				
		Betriebe bis 9 Beschäftigte	Betriebe mit 10 bis 249 Beschäftigten		Großbetriebe (mind. 250 Beschäftigte)	
		Bis zu 75%	Bis zu 50%		Bis zu 25%	
Hinweis	entfällt	Generell gelten für diese Beschäftigtengruppe zusätzliche maßnahme- und personenbezogene Förderungs voraussetzungen (§§ 22, 82 Abs. 1 SGB III)				