

Das Qualifizierungschancengesetz

Das [Qualifizierungschancengesetz](#) besteht aus drei Kernelementen:

1. Weiterbildung in Arbeit – berufliche Qualifizierung erhalten und fortentwickeln

- Die Digitalisierung verändert unser Leben - und die Art und Weise wie wir arbeiten. Hierauf müssen wir auch in der Arbeitsmarktpolitik eine Antwort geben.
- Mit dem Qualifizierungschancengesetz wird grundsätzlich allen Beschäftigten der Zugang zu und die Förderung von Qualifizierung ermöglicht - und zwar grundsätzlich unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße. So öffnen wir bestehende Förderinstrumente, die bisher neben Geringqualifizierten nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in kleinen und mittleren Unternehmen zur Verfügung standen.
- Zukünftig können Arbeitnehmer/innen grundsätzlich dann gefördert werden, wenn ihre beruflichen Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können, die in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind oder eine Weiterbildung in einem Engpassberuf angestrebt wird. Ich denke hier beispielsweise an den Werkzeugentwickler, dessen Arbeitsplatz gefährdet wäre, wenn er sich nicht durch neue Programmier-, Softwaretechnik- oder Informatikkenntnisse zusätzliche berufliche Kenntnisse aneignet, die für die Werkzeugentwicklung unerlässlich sind.
- Neben den Weiterbildungskosten sollen auch Zuschüsse für Arbeitsentgelt während der Weiterbildung an den Arbeitgeber geleistet werden können, wenn er das Arbeitsentgelt fortzahlt.
- Beides, die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt und die Weiterbildungskosten, werden nach der Unternehmensgröße gestaffelt. Damit wollen wir vor allem kleinen und mittleren Unternehmen den Weg zu mehr Weiterbildung ebnen. Und wir bieten Anreize für Unternehmen, verstärkt in die Weiterbildung Beschäftigter zu investieren.
- Weiterbildung bleibt Kernaufgabe der Unternehmen - im optimalen Fall als Gegenstand tariflicher und betrieblicher Lösungen. Das steht für uns außer Frage.
- Rund 70 Prozent aller Weiterbildungsaktivitäten sind betrieblich, 49 Prozent aller abhängig Beschäftigten haben im Jahr 2016 an einer oder mehreren Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung teilgenommen. 53 Prozent aller Betriebe haben sich im Jahr 2016 insgesamt an Weiterbildungen beteiligt.
- Das Problem dabei ist allerdings, dass es sich bei betrieblicher Weiterbildung oft um non-formale oder informelle Weiterbildung handelt. Und es sind meistens kurzfristige Anpassungsbildungen, die mit nur 26 Stunden pro Weiterbildungsaktivität im Durchschnitt von sehr kurzer Dauer sind.

- In der Regel werden sie weitgehend vollständig von den Arbeitgebern finanziert; bei längerfristigen und grundlegenden Qualifizierungen ist dagegen das betriebliche Engagement viel geringer. Außerdem steigt erst mit Betriebsgröße und Qualifikationsniveau das Weiterbildungsengagement.
- Dieses Weiterbildungsengagement möchten wir durch stärkere Anreize gezielt fördern.

2. Änderungen der Voraussetzungen für das Arbeitslosengeld:

- Wir wollen die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen für das Arbeitslosengeld ändern und damit den Zugang zum Versicherungsschutz erleichtern.
- Die für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld maßgebliche Rahmenfrist soll von zwei Jahren auf 30 Monate erweitert werden. Die Mindestversicherungszeit wird bei zwölf Monaten bleiben.
- Mit den vorgeschlagenen Neuregelungen ziehen wir die Konsequenz daraus, dass sich mit dem Strukturwandel am Arbeitsmarkt neue Schutzbedarfe für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ergeben.

3. Finanzierung

- Voraussetzung für die Umsetzung ist eine handlungsfähige BA.
- Sie ist zentraler Akteur, um stärker als bisher Qualifizierung zu fördern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser abzusichern. (Perspektive: Ausbau zu einer Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung.)
- Dazu braucht die BA entsprechende Ressourcen und zudem einen Puffer für Krisenzeiten (vgl. Weltwirtschaftskrise 2008/2009, Kurzarbeitergeld).
- Ich freue mich über die positive Entwicklung der Rücklagen im Haushalt der BA und natürlich auch über die gute Wirtschaftsentwicklung.
- Beides ermöglicht uns, den Beitragssatz zur Arbeitsförderung auf 2,5 Prozent zu senken. Auch mit dieser finanziellen Ausstattung ist die BA für zukünftige Krisen gerüstet.
- Damit entlasten wir Beschäftigte und Arbeitgeber um rund 6 Mrd. Euro jährlich.
- Die überwiegende Mehrheit der Regelungen ist zum 1. Januar 2019 in Kraft treten.