

08.12.2020

Antrag

**der Fraktion der CDU und
der Fraktion der FDP**

Chancen und Vorteile des Qualifizierungschancengesetzes in NRW nutzen

I. Ausgangslage

Der Strukturwandel, die Globalisierung, die Digitalisierung und nicht zuletzt die Corona-Pandemie nehmen erheblichen Einfluss auf die Art und Weise, wie wir leben und arbeiten. Berufsbilder ändern sich, Aufgaben fallen weg und neue kommen dazu. Das wirkt sich massiv auf die Kompetenz- und Wissensanforderungen aus. Nicht nur technologische Prozesse und Arbeitsabläufe, auch das Know-How entwickeln sich weiter. In diesem Zusammenhang gewinnt insbesondere das Thema berufliche „Weiterbildung“ durch die Vorteile, die es für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aber auch Arbeitgeber bietet, zunehmend an Relevanz.

Nach Daten der Bundesagentur für Arbeit wurde im September 2020 für 2,22 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland konjunkturelles Kurzarbeitergeld gezahlt. Die Inanspruchnahme des Kurzarbeitergeldes hat nach dem bisherigen Höchststand im April 2020 mit knapp 6 Mio. sukzessive abgenommen. Allerdings sind die Anzeichen der Betriebe, die auf Zeit des Teil-Lockdowns bis zum 25. November 2020 erfassen, zuletzt wieder deutlich angestiegen. Im Hinblick auf die gegenwärtige Situation ist es für Unternehmen, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kurzarbeit schicken, naheliegend, die Phase für die Weiterbildungen zu nutzen. So können Zeiten ohne Beschäftigung auch sinnvoll zum Erwerb und Erhalt von Qualifikationen genutzt werden. Gemäß des Qualifizierungschancengesetzes können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch während ihrer Beschäftigung an Weiterbildungen teilnehmen, deren Kosten voll oder teilweise von der Bundesagentur für Arbeit übernommen werden können. Allerdings sind Unternehmen und Angestellte eigenständig für die Organisation ihrer Weiterbildung verantwortlich.

Bereits 2006 initiierte die Bundesagentur für Arbeit das Förderprogramm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ - kurz WeGebAU. Das Ziel des Programms war die Steigerung der berufsbegleitenden Qualifizierung in Unternehmen.

Das WeGebAU sah vor, dass Geringqualifizierte, die einen Berufsabschluss erwerben wollten, – unabhängig von der Betriebsgröße – durch Übernahme der Lehrgangskosten gefördert werden konnten. Qualifizierungen, die nicht auf den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses abzielten, konnten für Beschäftigte in klein- und mittelständischen Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitenden anteilig oder voll übernommen werden. Eine nicht abschlussorientierte Förderung für Beschäftigte in größeren Unternehmen war hingegen nicht möglich. Diese

Fördermöglichkeit richtete sich überwiegend an Arbeitssuchende, gering Qualifizierte und ältere Arbeitnehmer.

Das am 1. Januar 2019 in Kraft getretene Qualifizierungschancengesetz stellt eine signifikante Ausweitung des WeGebAU dar: Unter anderem erhalten Arbeitgeber mehr Möglichkeiten für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Auch kommen für eine Förderung nun eine größere Anzahl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Betracht. Das Qualifizierungschancengesetz ermöglicht allen Personen, die sich aktuell in einem bestehenden Arbeitsverhältnis befinden, Unterstützung bei ihrer Qualifizierung. Auch Beschäftigte, die sich in Kurzarbeit befinden, gehören zur Zielgruppe. Anders als bisher wird der Zugang zur Förderung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geöffnet und ist nun grundsätzlich unabhängig vom Alter, dem Ausbildungsgrad sowie der Betriebsgröße. Auch Personen, die aufgrund der digitalen Transformation einen Weiterbildungsbedarf haben, können nun dieses Angebot nutzen. Das Qualifizierungschancengesetz schafft somit nicht nur Vorteile für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auch für Arbeitgeber – insbesondere im Hinblick auf den bereits vorhandenen Fachkräftemangel oder auch die Bindung der Angestellten an das Unternehmen.

Unternehmen profitieren von den neu erworbenen oder ausgebauten Kompetenzen ihrer vielleicht schon langjährig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hinzu kommt, dass die Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote an die jeweilige Beschäftigung angepasst werden. Dadurch erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter völlig neue Möglichkeiten, sich im Unternehmen einzubringen. Zusätzlich werden finanzielle Anreize geschaffen: In Abhängigkeit ihrer Größe erhalten Unternehmen Zuschüsse zu den Weiterbildungskosten. Auch beim Arbeitsentgelt können Zuschüsse während der Weiterbildung an den Arbeitgeber gezahlt werden, wenn dieser das Arbeitsentgelt fortzahlt. Die Höhe des möglichen Zuschusses ist – wie bei der Übernahme der Lehrgangskosten – abhängig von der Größe des Unternehmens. Verfolgt das Ziel der Weiterbildung einen Berufsabschluss, kann der Zuschuss bis zu 100 Prozent des Entgeltes betragen. So können insbesondere kleine und mittlere Unternehmen den Weg zu mehr Weiterbildung und Qualifizierung unterstützen. Zudem werden dadurch Anreize für Unternehmen gesetzt, verstärkt in die Weiterbildung ihrer Angestellten zu investieren.

Die Teilnahme an entsprechend geförderten Qualifizierungsmaßnahmen während einer Kurzarbeitsphase ist möglich. Sofern ein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt und eine Weiterbildung während der Kurzarbeit durchgeführt wird, besteht für den Umfang des Arbeitsausfalls auch für die Zeit der Weiterbildung ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld anstelle der Förderung der Weiterbildung über Zuschüsse zum Arbeitsentgelt. In der Qualifizierungsmaßnahme müssen dabei überwiegend Kenntnisse oder Fähigkeiten vermittelt werden, die für den allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar sind. Außerdem müssen auch die übrigen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld vorliegen. Die Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahme hat sich an den durch den Arbeitsausfall bestimmten Gegebenheiten im Betrieb zu orientieren. Das Verschieben oder Abbrechen der Maßnahme muss jederzeit möglich sein, wenn es die vorhandene Arbeit im Betrieb erfordert. Zudem wurde befristet bis zum 31. Juli 2023 für Arbeitgeber die Möglichkeit geschaffen, sich bei Kurzarbeit die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge abzüglich des Beitrages zur Arbeitsförderung für Beschäftigte erstatten zu lassen, die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld qualifiziert werden.

Aufgrund der in der Folge der Corona-Pandemie verabschiedeten Regelungen über Erleichterungen der Kurzarbeit werden aber im Zeitraum vom 1. März 2020 bis 30. Juni 2020 die anfallenden Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden unabhängig von einer Qualifizierung zu 100 Prozent erstattet. Daher kann die Regelung zur Förderung von Weiterbildung während Kurzarbeit in diesem Zeitraum keine Wirkung entfalten. Vom 1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2021 werden für alle Betriebe, die bis zum 30. Juni 2021 Kurzarbeit eingeführt haben, die Sozialversicherungsbeiträge zur Hälfte erstattet. Diese hälftige Erstattung

kann auf 100 Prozent erhöht werden, wenn eine Qualifizierung während der Kurzarbeit erfolgt. In der Folge würde bis zum 31. Juli 2023 die Regelung einer hälftigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei einer Weiterbildung während der Kurzarbeit gelten.

Das Qualifizierungschancengesetz bietet eine Vielzahl an Möglichkeiten – für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer. Auch gesamtgesellschaftlich kann von der Nutzung profitiert werden, da Arbeitskräfte vorausschauend für die Zukunft vorbereitet werden. Dennoch zeichnet sich ab, dass das Potenzial des Qualifizierungschancengesetzes trotz dieser Möglichkeiten noch nicht voll ausgeschöpft wird. Hier gilt es anzusetzen, um die Potenziale für die nordrhein-westfälischen Betriebe und Beschäftigten voll auszuschöpfen.

II. Beschlussfassung

Der Landtag stellt fest:

- Die Corona-Pandemie fällt in eine Zeit, in der die Arbeitswelt eine digitale Transformation durchläuft. Dieser Wandel verändert die Anforderungen an Qualifikationen und Kompetenzen der Beschäftigten.
- Für von Kurzarbeit betroffene Unternehmen bietet es sich an, diese Phase verstärkt für die Qualifizierung ihrer Beschäftigten nutzen.
- Vom Qualifizierungschancengesetz profitieren sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber.
- Insbesondere für Beschäftigte, die aufgrund der Corona-Pandemie in Kurzarbeit sind, ist die Umsetzung dieses Gesetzes von hoher Relevanz, da sie die Zeit für ihre Weiterbildung nutzen können. Auf Basis des Qualifizierungschancengesetzes können die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die digitale Transformation der Arbeitswelt vorbereitet werden.

Der Landtag beauftragt die Landesregierung,

- die Nutzung des Qualifizierungschancengesetzes in Nordrhein-Westfalen stärker voranzutreiben.
- mit der Bundesagentur für Arbeit und den Sozialpartnern zu erörtern, wie die Unternehmen konkreter über die Möglichkeiten und Vorteile des Qualifizierungschancengesetzes informiert werden können.
- in Absprache mit der Bundesagentur Beratungsangebote mit dem Ziel zu erarbeiten, eine stärkere Inanspruchnahme der Weiterbildungsangebote vor allem während des Bezugs von Kurzarbeitergeld anzuregen.
- mit dem Bund in einen Austausch zu gehen, wie die Rahmenbedingungen für die Inanspruchnahme vereinfacht und die Hürden für eine Mittelbeantragung so gesenkt werden können, dass eine Inanspruchnahme im größerem Umfang als bisher erfolgt.
- sich auf Bundesebene für eine Überprüfung und ggf. eine Verbesserung der Anreizwirkung der Förderinstrumente einzusetzen und in diesem Zusammenhang auch eine Verlängerung der Regelung zur hälftigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge

bei einer Weiterbildung während der Kurzarbeit über den 31. Juli 2023 hinaus zu prüfen.

- weiter an einer Verzahnung der verschiedenen Weiterbildungsangebote und der entsprechenden Unterstützungsangebote in diesem Kontext zu arbeiten und über die unterschiedlichen Möglichkeiten der Förderung so transparent und verständlich wie möglich zu informieren.

Bodo Löttgen
Matthias Kerkhoff
Thorsten Schick
Peter Preuß
Marco Schmitz

und Fraktion

Christof Rasche
Henning Höne
Stefan Lenzen

und Fraktion