

Berufliche Weiterbildung notwendiger denn je

Die Arbeitsagenturen können auch die Weiterbildung von Beschäftigten finanziell fördern - nicht nur die von Erwerbslosen.
Von Wilhelm Adamy

Mit der Qualifikation wird der Job meist sicherer. Doch viel zu wenige Betriebe bilden ihre Belegschaften systematisch weiter. Der DGB hat daher über den Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit ein Programm angeregt und durchsetzen können, mit dem nicht nur die Weiterbildung von Arbeitslosen, sondern auch von Arbeitskräften gefördert werden kann, die noch einen Job haben.

Wer wird gefördert?

Das „Zauberwort“ für dieses Programm ist „WeGebAU“, das nicht etwa auf den Straßenbau abzielt, sondern auf die Qualifizierung von Beschäftigten, die keinen Berufsabschluss haben oder längere Zeit nicht mehr im erlernten Beruf tätig sind. Gefördert werden können ebenso ältere Beschäftigte (über 45 Jahre) in Klein- und Mittelbetrieben. Allein von 2007 bis 2013 standen für dieses vom DGB durchgesetzte Sonderprogramm der Arbeitslosenversicherung insgesamt 2 Mrd. Euro aus Beitragsmitteln zur Verfügung, die bisher allerdings nicht voll genutzt werden konnten. Doch immerhin 246.000 Beschäftigte konnten so im Job davon profitieren.

Für diese Förderung der Arbeitsagenturen wird verlangt, dass

- das Arbeitsverhältnis während der Qualifizierung weiter besteht und
- der Arbeitgeber weiter den Lohn zahlt und
- die Aus- und Weiterbildung nicht ausschließlich auf den Betrieb zugeschnitten ist, sondern Qualifikationen erworben werden, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gleichfalls von Vorteil sind.

Bei anerkannter Weiterbildung können die Arbeitsagenturen einen Großteil der Maßnahmekosten der Weiterbildungsträger übernehmen. In fast der Hälfte aller Geförderten wurde zugleich ein Arbeitsentgeltzuschuss gewährt, mit dem den Betrieben die Lohnkosten ganz oder teilweise ersetzt werden. Je nach Eigeninteresse des Arbeitgebers verringert sich der Fördersatz.

Die Förderung ist durchaus lukrativ und kann Weiterbildungsinitiativen von Betriebsräten sinnvoll unterstützen. Unser Ziel war es, eine beitragsfinanzierte Förderung mit betrieblicher Weiterbildung für Beschäftigte mit einem hohen Arbeitsmarktrisiko zu verknüpfen. Die Durchsetzung betrieblicher Weiterbildung wird er-

Fortsetzung auf Seite 2

INHALT

Qualifizierungen anschieben

Wie die Arbeitsagenturen Betriebe konkret fördern // Seite 2

Eingliederungszuschüsse für Betriebe

Wer Erwerbslose einstellt, kann Fördergelder erhalten // Seite 3

Abfindungen und ALG

Bei "Unkündbaren" gelten Sonderregelungen beim Ruhen des Arbeitslosengeldes // Seite 4

Rat und Hilfe

Unsere Info-Materialien und Service-Angebote im Überblick // Seite 4

Newsletter bestellen

Du hast diesen Newsletter nicht vom Absender info@erwerbslos.de bekommen? Dann hat ein freundlicher Mensch ihn an Dich weitergeleitet. Wenn Du den kostenlosen Newsletter regelmäßig beziehen willst, dann bestelle ihn über den Button auf unserer Internetseite www.erwerbslos.de.

„recht praktisch“...

... ist ein Projekt der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen (KOS)



Das Projekt wird gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung.

Berufliche Weiterbildung...

Fortsetzung von Seite 1

leichtert, wenn den Betrieben sogar von den Gewerkschaften angestoßene Finanzierungsalternativen angeboten werden können.

Betriebliche Weiterbildung ist zwar vorrangig Aufgabe der Unternehmen, doch dieses Programm kann als Anschubfinanzierung zum Ausbau betrieblicher Weiterbildung dienen. Zugleich konnte der Blick der Arbeitsagenturen neben den Arbeitslosen auch auf Beschäftigte mit besonderem Arbeitsmarktrisiko gerichtet werden.

WeGebAU kann durchaus als Türöffner zum Ausbau betrieblicher Weiterbildung für bisher oft vernachlässigte Personengruppen dienen. Auch Beschäftigte können so von den von uns gezahlten Arbeitslosenbeiträgen profitieren. Dies ist ein Erfolg der überbetrieblichen Mitbestimmung in der Sozialversicherung.



Dr. Wilhelm Adamy ist Leiter der Abteilung Arbeitsmarktpolitik beim DGB-Bundesvorstand und Sprecher der Gewerkschaftsgruppe im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit.

Programm WeGebAU

Die Arbeitsagenturen fördern:

Personengruppen:	Weiterbildungskosten Lehrgangskosten und z.B. Fahrtkosten	Lohnkostenzuschuss an Arbeitgeber
Geringqualifizierte	bis zu 100 %	bis zu 100 % der Lohnkosten während der Freistellung für die Weiterbildung
Betriebe bis 249 Mitarbeiter	bis 50 % f. Beschäftigte unter 45 J. (nur noch 2014) bis zu 75 % f. Beschäftigte ab 45 J.	Kein Lohnkostenzuschuss

Die Spielregeln

Generell wird nur die berufliche Weiterbildung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gefördert - nicht von geringfügig Beschäftigten.

Weiterbildungen in Betrieben bis 249 Beschäftigte werden nur gefördert, wenn die Bildungsmaßnahme außerhalb des Betriebs stattfindet. Die Förderung von Geringqualifizierten setzt voraus, dass diese mindestens zu einer "berufsanschlussfähigen Teilqualifikation" führt.

Den Zuschuss zum Arbeitsentgelt (für die ausgefallene Arbeitsleistung) gibt es nur für Bildungsmaßnahmen, die mindestens vier Wochen dauern.

Der Zuschuss kann nicht mit Kurzarbeitergeld oder Transfermaßnahmen kombiniert werden. Tarifvertragliche Ansprüche auf Weiterbildung haben generell Vorrang vor dem Programm WeGebAU.

Arbeitgeber interessieren

Sofern es im Betrieb Bedarf gibt, Beschäftigte zu qualifizieren, dann sollte mit dem Arbeitgeber das Gespräch gesucht werden. Es sollte Interesse geweckt werden für die Fördermöglichkeiten durch die Arbeitsagentur (AA). Im nächsten Schritt kann dann eine Beratung durch die AA vereinbart werden, um die Möglichkeiten im konkreten Fall zu klären. Zuständig ist die AA in deren Bezirk die Personalabteilung des Betriebs liegt. Ansprechpartner ist der Arbeitgeberservice der AA.

Das Kleingedruckte

Für alle, die es ganz genau wissen wollen, haben wir die Geschäftsanweisung der BA zum Förderprogramm auf www.erwerbslos.de (unter "recht praktisch") einschließlich der relevanten Gesetzesparagrafen veröffentlicht. Die Anweisung informiert darüber, wie das Programm in der Praxis umgesetzt werden soll.

Lohnkostenzuschüsse für Arbeitgeber

Arbeitgeber können einen Lohnkostenzuschuss von der Arbeitsagentur (AA) erhalten, wenn sie Personen einstellen, „deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert ist“ (§ 88 SGB III).

Die Funktion des Zuschusses ist, eine unterstellte Minderleistung des Arbeitssuchenden auszugleichen. Der Zuschuss beträgt bis zu 50 Prozent der Lohnkosten (Arbeitgeberbrutto) und wird für bis zu 12 Monate gewährt. Für Ältere ab 50 Jahren sind zurzeit auch noch Zuschüsse für bis zu 36 Monate möglich, wenn die Förderung noch in diesem Jahr beginnt (§ 131 SGB III).

Geförderte Personen

Voraussetzung für den Eingliederungszuschuss ist generell, dass die Person, die eingestellt werden soll, bei der Arbeitsagentur als arbeitssuchend gemeldet ist. Als mögliche Anhaltspunkte für eine erschwerte Vermittlung gelten beispielsweise

- die Dauer oder Häufigkeit der Arbeitslosigkeit,
- familienbedingte Unterbrechungen der Berufstätigkeit,
- gesundheitliche Einschränkungen oder
- fehlende Berufserfahrung/fehlender Berufsabschluss

(Bundesagentur für Arbeit: Geschäftsanweisung EGZ)

Der Lohnkostenzuschuss ist eine „Kann-Leistung“. Das heißt, es liegt im Ermessen der Arbeitsagentur ob der Zuschuss gewährt wird und wie hoch er festgesetzt wird. Der Zuschuss ist nicht daran geknüpft, dass die Arbeitsagentur einen Erwerbslosen „zuweist“. Vielmehr kann der Arbeitgeber selbst einen Bewerber auswählen, für

den gegebenenfalls ein Lohnkostenzuschuss in Frage kommt. Wichtig ist, dass der Arbeitgeber den Zuschuss beantragt, bevor das Beschäftigungsverhältnis beginnt.

Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn der Arbeitssuchende in den letzten vier Jahren bereits mehr als drei Monate im Unternehmen sozialversicherungspflichtig beschäftigt war (§ 92 Abs. 1 Nr. 2 SGB III).

Nachbeschäftigungspflicht

Beim Eingliederungszuschuss gilt eine Nachbeschäftigungspflicht: Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer, für den er einen Zuschuss erhält, mindestens doppelt so lange beschäftigen, wie die Förderung dauert. Beispiel: Der Zuschuss wird für sechs Monate gewährt. Dann beträgt die Nachbeschäftigungszeit ebenfalls sechs Monate und das Beschäftigungsverhältnis muss insgesamt mindestens 12 Monate andauern. Endet das Beschäftigungsverhältnis früher, dann muss der Zuschuss teilweise – maximal die Hälfte der Fördersumme – zurückgezahlt werden. Die Rückzahlung wird jedoch nicht gefordert, wenn der geförderte Arbeitnehmer selbst kündigt, eine Arbeitgeberkündigung verschuldet hat oder eine Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen erfolgt (§ 92 Abs. 2 SGB III).

Für behinderte und schwerbehinderte Menschen gelten höhere Zuschüsse und längere Förderzeiten.

Vorurteile gegen Langzeiterwerbslose

Wer länger erwerbslos ist, hat es besonders schwer, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Im Einzelfall kann ein Lohnkostenzuschuss helfen, dass ein ansonsten aussichtsloser Bewerber eine Chance bekommt (siehe nebenstehenden Artikel).

Nur ein Drittel aller Betriebe ist zurzeit überhaupt bereit, Langzeiterwerbslosen eine Chance im Einstellungsprozess zu geben und ihre Bewerbungen zu prüfen. Zwei Drittel der Betriebe hingegen sortieren Bewerbungen von Langzeiterwerbslosen kategorisch und von vornherein aus. Das ergab eine Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB, IAB-Kurzbericht 9/2013).

Als langzeiterwerbslos gelten Arbeitssuchende, die ein Jahr und länger arbeitslos gemeldet sind.

Offenbar existieren erhebliche Vorurteile gegenüber Langzeiterwerbslosen. Dies belegt folgendes Ergebnis der IAB-Befragung: Betriebe, die Erfahrungen mit Langzeiterwerbslosen gemacht haben, bewerten deren Einstellungen und deren Leistungsfähigkeit signifikant besser als Betriebe, die noch nie mit Langzeitarbeitslosen zu tun hatten!

Impressum:

V.i.S.d.P.: Horst Schmitthener, Förderverein gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit e.V., Alte Jakobstr. 149, 10969 Berlin, www.erwerbslos.de, info@erwerbslos.de // Text: Martin Künkler

"recht praktisch" - Angebote im Überblick

Hilfe bei bevorstehender Arbeitslosigkeit

Um Kürzungen beim Arbeitslosengeld zu vermeiden, müssen bestimmte Melde-Fristen eingehalten werden. Es können aber auch Gestaltungsspielräume genutzt werden, um das zustehende Arbeitslosengeld auch voll auszuschöpfen (Wahl der richtigen Steuerklasse, längere Bezugsdauer für Ältere).

Newsletter Nr. 1

Sozialleistungen für Arbeitnehmer

Oftmals wissen Beschäftigte gar nicht, dass sie einen Rechtsanspruch auf eine Sozialleistung haben können – etwa auf Wohngeld, den Kinderzuschlag oder aufstockende Hartz-IV-Leistungen. Tipps von Betriebsräten können dann bares Geld wert sein.

Newsletter Nr. 2

Langzeitkranke

Wie umgehen mit Langzeitkranken? Die Arbeitshilfe unterstützt Betriebs- und Personalräte dabei, auf Langzeitkranke zuzugehen. Wichtig ist, dass die Kranken selbst aktiv werden, um ihre Situation zu klären und sich um eine Reha-Maßnahme bemühen. Die Arbeitshilfe erklärt Schritt für Schritt was zu tun ist.

Newsletter Nr. 3

Was bleibt von der Abfindung?

Aufhebungsverträge und Abfindungen können den Anspruch auf Arbeitslosengeld (ALG) extrem schmälern. Nur wenn diese negativen Folgen fürs ALG bekannt sind, können Aufhebungsverträge sachgerecht eingeschätzt werden und einige Fallstricke umgangen werden.

Newsletter Nr. 4

Flyer und Präsentationen

Zu einigen Themen bieten wir neben dem Newsletter weitere Materialien an: Flyer mit den wichtigsten Infos zur Weitergabe an Beschäftigte sowie Powerpointpräsentationen für Betriebsversammlungen oder Info-Veranstaltungen.

Die Newsletter zum kostenlosen Download sowie Ansichtsexemplare aller Materialien stehen auf www.erwerbslos.de unter „recht praktisch“.

Service-Telefon

Stellen Beschäftigte zu den genannten Themen knifflige Fragen, dann können Betriebs- und Personalräte bei der KOS anrufen oder sich per Mail rückversichern, bevor sie eine Antwort geben:

T: 030/ 86 87 67 00

E-Mail: info@erwerbslos.de

Ruhen des ALG nach einer Abfindung: Was gilt für "Unkündbare"?

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld (ALG) ruht immer für eine gewisse Anzahl von Kalendertagen, wenn die für den Arbeitgeber maßgebliche Kündigungsfrist nicht eingehalten wird. Diese Regelung und den Rechenweg dazu haben wir im Newsletter Nr. 4 dargestellt. Aber welche Kündigungsfristen gelten für Arbeitnehmer, denen eigentlich gar nicht gekündigt werden kann? Hier muss zwischen drei Fallgruppen unterschieden werden:

Zeitweise Unkündbare

Für Arbeitnehmer, für die eine ordentliche Kündigung zeitweise ausgeschlossen ist (z.B. Schwangere, Betriebsräte), gilt bezogen auf die Frage, ob und wie lange das ALG ruht, nichts besonderes, sondern es gelten die allgemeinen Kündigungsfristen.

Absolut Unkündbare

Für Arbeitnehmer, die nach einem Tarifvertrag aufgrund ihres Alters oder der Dauer der Betriebszugehörigkeit unkündbar sind, wird fiktiv von einer

18-monatigen Kündigungsfrist ausgegangen. Der Ruhenszeitraum beim ALG beträgt jedoch höchstens ein Jahr.

Relativ Unkündbare

Kann nach Tarif- oder Einzelvertrag einem Arbeitnehmer nur gegen Zahlung einer Abfindung ordentlich gekündigt werden, wird fiktiv eine Kündigungsfrist von 12 Monaten zugrunde gelegt.

Die genannten Fristen sind in § 158 SGB III geregelt.