

Übersicht

Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz)

Stand: Beschlussempfehlung v. 28.11.2018 – Inkrafttreten: Überwiegend 01.01.2019

- Derzeit ist die Förderung der Weiterbildung begrenzt auf ArbN ohne Berufsabschluss, von Alo bedrohte ArbN sowie ArbN in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Künftig sollen alle ArbN unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße Zugang zur Weiterbildungsförderung erhalten. – Zudem soll die Förderung durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt grundsätzlich für alle beruflichen Weiterbildungen geöffnet werden. Bei den Förderleistungen ist zu unterscheiden zwischen der Übernahme von Weiterbildungskosten für ArbN und Zuschüssen an den ArbGeb zum Arbeitsentgelt. – Eine Förderung soll nur erfolgen, wenn der ArbGeb in Betrieben mit
 - zehn bis unter 250 ArbN mindestens 50 Prozent,
 - 250 bis unter 2500 ArbN mindestens 75 Prozent und
 - ab 2500 ArbN mindestens 85 Prozent (bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung oder eines Tarifvertrages, der betriebsbezogen berufliche Weiterbildung vorsieht, mindestens 80 Prozent)

der Lehrgangskosten trägt und die Maßnahme u.a. mehr als 160 Stunden dauert. Unabhängig von der Betriebsgröße kann von einer Kostenbeteiligung des ArbGeb abgesehen werden, wenn der ArbN bei Beginn der Teilnahme das 45. Lebensjahr vollendet hat oder schwerbehindert ist. – ArbGeb können Zuschüsse für förderfähige ArbN ohne Berufsabschluss bis zur Höhe des Betrags erhalten, der sich als anteiliges Arbeitsentgelt für weiterbildungsbedingte Zeiten ohne Arbeitsleistung errechnet (berücksichtigungsfähiges Arbeitsentgelt einschließlich ArbGeb-Anteile zur SV). Im Übrigen können Zuschüsse für ArbN in Betrieben mit

1. weniger als zehn Beschäftigten in Höhe von bis zu 75 Prozent
2. zehn und weniger als 250 Beschäftigten in Höhe von bis zu 50 Prozent
3. 250 Beschäftigten oder mehr in Höhe von bis zu 25 Prozent

des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts erbracht werden.

- Die bis zum 31. Juli 2021 befristete Sonderregelung zur verkürzten Anwartschaftszeit des ALG für überwiegend kurz befristet Beschäftigte wird bis zum 31. Dezember 2022 verlängert. – Auch die Zugangsvoraussetzungen werden ab 2020 gelockert: Für den ALG-Anspruch reicht weiterhin eine Anwartschaftszeit von sechs Monaten aus, wenn sich die in der Rahmenfrist zurückgelegten Beschäftigungstage überwiegend aus versicherungspflichtigen Beschäftigungen ergeben, die auf nicht mehr als 14 (bisher: zehn) Wochen im Voraus durch Arbeitsvertrag zeit- oder zweckbefristet waren und das in den letzten zwölf Monaten vor der Beschäftigungslosigkeit erzielte Ar-

beitsentgelt das 1,5-fache (bisher: einfache) der zum Zeitpunkt der Anspruchsentstehung maßgeblichen Bezugsgröße nicht übersteigt. Die Neuregelung erstreckt sich nur auf Personen, die nach Inkrafttreten der Regelung mindestens einen Tag in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden haben.

- Die zur Berechnung des ALG anzusetzende Sozialversicherungspauschale wird von 21 auf 20 Prozent gesenkt, was ein höheres ALG zur Folge hat.
- Der Beitragssatz zur BA wird von 3,0 auf 2,6 Prozent gesenkt. Darüber hinaus wird der Beitragssatz durch gesonderte Verordnung der Bundesregierung bis Ende 2022 um weitere 0,1 Prozentpunkte gesenkt. Übersteigt die Rücklage der BA nach der Absenkung dauerhaft 0,65 Prozent des BIP um einen Betrag, der mehr als 0,1 Prozentpunkte des Beitragssatzes entspricht, wird von der Verordnungsermächtigung erneut Gebrauch gemacht.
- Die Rahmenfrist, innerhalb der die Mindestversicherungszeit (zwölf Monate) für einen Anspruch auf ALG zurückzulegen ist, wird ab 2020 von bisher 24 auf 30 Monate erweitert. Die Neuregelung erstreckt sich nur auf Personen, die nach Inkrafttreten der Regelung mindestens einen Tag in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden haben. – Für die Berechnung der Dauer des ALG-Anspruchs bleibt unverändert eine auf fünf Jahre verlängerte Rahmenfrist maßgeblich.
- Mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz wurden die Zeitgrenzen für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung beginnend ab dem Jahr 2015 übergangsweise von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen auf drei Monate oder 70 Arbeitstage angehoben. Die Zeitgrenzen für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung werden nunmehr dauerhaft auf drei Monate oder 70 Arbeitstage angehoben.

Änderung des BetrVG

Auf im Flugbetrieb beschäftigte Arbeitnehmer von Luftfahrtunternehmen ist das BetrVG ab 1. Mai 2019 anzuwenden, wenn keine Vertretung durch Tarifvertrag errichtet ist. Damit erhalten Piloten und Flugbegleiter die Möglichkeit, einen Betriebsrat zu gründen, sofern dieser nicht (etwa wegen Weigerung der ArbGeb-Seite) durch einen Tarifvertrag zustande kommt.

Änderung des TVG (Tarifeinheitsgesetzes)

Einem Regelungsauftrag des BVerfG v. 11.07.2017 folgend sind die Rechtsnormen eines »Minderheitsarbeitsvertrages« anwendbar, wenn beim Zustandekommen des »Mehrheitsarbeitsvertrages« die Interessen von ArbN-Gruppen, die auch von dem nicht anzuwendenden »Minderheitsarbeitsvertrages« erfasst werden, nicht ernsthaft und wirksam berücksichtigt wurden.