

FORMACIÓN PROFESIONAL

ALEMANIA

LA FORMACIÓN CONTINUA EN ALEMANIA

La formación continua es un fuerte tema de debate político que se ha intensificado con el tema de la digitalización y la consecuente forma de actuar para no perder fuerza económica. Según estudio del Foro Económico Mundial (WEF), sólo el 46% de los trabajadores en Alemania están preparados para la digitalización de los procesos del trabajo y se pronostica que ya en 2025 las aplicaciones digitales realizarán más trabajo que las personas. Actualmente este porcentaje se eleva al 29%. Aunque se espera que con la digitalización desaparezcan puestos trabajos en algunos campos (oficina, administración, contabilidad), en otras áreas aumentará la demanda de trabajadores (marketing, ventas, innovación). Todos los expertos, agentes sociales y partidos coinciden en que una de las claves del éxito económico futuro está en la cualificación de los trabajadores.

En este informe se presentará:

- A. El Atlas Alemán de Formación Continua, un estudio de la Fundación Bertelsmann que refleja la participación y oferta de formación continua en las distintas ciudades, distritos y municipios alemanes
 - Principales resultados
 - Ofertas de formación continua
- B. El proyecto de ley del Gobierno para el fomento de la cualificación que actualmente se encuentra en el Parlamento para aprobación
 - Antecedentes
 - Problemas y objetivos de la ley
 - Solución que aporta la ley
 - Gastos presupuestarios
 - Gastos de ejecución
- C. Instrumentos de fomento de la formación continua y formación para el empleo
 - Fomento de la Agencia Federal de Empleo
 - Otros programas de ayuda
 - Proveedores de formación

A. ATLAS ALEMÁN DE FORMACIÓN CONTINUA (Fundación Bertelsmann)³³

Mientras que el primer Atlas Alemán de Formación Continua (período de evaluación 2007 a 2011) analizó la participación y la oferta de formación continua a nivel de los *länder* y las regiones, el segundo Atlas Alemán de Formación Continua (período de evaluación 2012 / 2013) se centró, además de en los *länder*, en los distritos y las ciudades. El tercer atlas (período de observación 2014/2015) publicado en 2018 enlaza con el anterior al poner de nuevo el foco en los 401 distritos y ciudades-distrito, lo que permite, por primera vez, hacer una comparación y ver la evolución de la formación continua en el ámbito municipal y en base de las diferencias y tendencias individuales. De esta manera, los municipios pueden detectar si van por buen camino o si es necesario adoptar medidas adicionales.

Principales resultados

Quizá la conclusión más importante del Atlas Alemán de Formación Continua de este año es que en el período de evaluación de 2014 a 2015, al igual que en años anteriores, sigue existiendo considerables diferencias regionales en cuanto a la participación en cursos de formación continua y al volumen de la oferta. El nuevo atlas también permite dar seguimiento a la evolución a nivel local, lo que pone de manifiesto que la participación de la formación continua a nivel local puede variar considerablemente y desarrollarse positiva y negativamente a corto plazo. El grupo de población que recoge el estudio son las personas mayores de 25 años.

Cuota de formación continua en los *länder* y distritos municipales

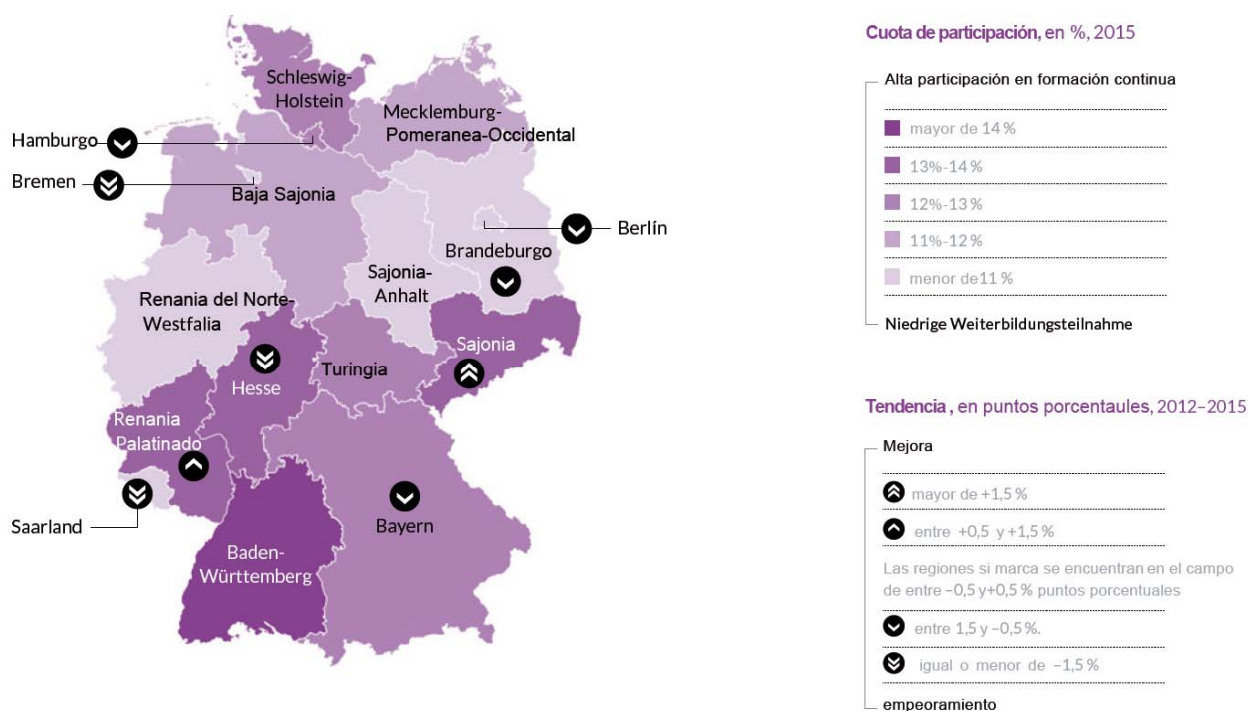
Después de haberse producido un descenso en la cuota de participación en la formación continua a nivel nacional al pasar del 12,6% en 2012 al 12,0% en 2014, el nuevo atlas revela una ligera mejoría en 2015 al aumentar la cuota ligeramente al 12,2%. En el estudio también se observa que la participación en la formación continua a nivel regional es muy heterogénea ya que oscila en el ámbito de los *länder* entre el 7,8% (en Sarre) y el 15,3% (en Baden-Wurtemberg), situándose este último a la cabeza de los *länder*, al igual que años anteriores. También Renania-Palatinado (13,7%), Hesse (13,2%) y Sajonia (13,1%) destacan por su elevada cuota de participación en la formación continua. Mientras que Hamburgo con una cuota del 12,1% se sitúa prácticamente en la media nacional, en Berlín y Bremen (10,5% en ambos casos) y en Renania del Norte-Westfalia (10,7%) la tasa de participación está por debajo de la

³³ <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/deutscher-weiterbildungsatlas-2/>

media nacional. La tendencia muestra que la participación en la formación continua es mayor en el oeste que en el este y mayor en el sur que en el norte.

En cuanto a la evolución de la tasa participación en formación continua entre 2012 y 2015 se observa que fue muy variada. Mientras que en Brandeburgo descendió constantemente durante el periodo de análisis, Sajonia registró uno de los resultados más positivos, pasando de una cuota inferior a la media nacional en 2012 al 13,1% en 2015. El resto de los *länder* registraron durante ese periodo al menos una fase de decrecimiento de la tasa. Sarre registró el mayor descenso entre 2014 a 2015, seguida de Hamburgo, que se situó por debajo de la media nacional. Junto a estos dos, también Hesse, Brandeburgo y Turingia evolucionaron negativamente entre 2014 y 2015. Por el contrario, Renania-Palatinado, Baden-Wurtemberg, Renania del Norte Westfalia y Mecklemburgo-Pomerania Occidental evolucionaron positivamente.

Cuota de participación en la formación continua en los *länder*



Fuente: Atlas Alemana de la Formación Continua, basándose en el Microcenso del Oficina Federal de Estadística cálculos del Instituto Alemán de Educación para Adultos

Las diferencias son aún más pronunciadas a nivel local, en donde la cuota de participación en la formación continua entre el 2,3% en Grafschaft Bentheim y el 22,7% en Landsberg am Lech, situándose con muy por encima de la media.

Las cuotas de participación en el ámbito de los *länder* sólo ofrecen una imagen poco diferenciada de la participación de la población alemana en la formación continua. Pero si comparamos la cuota en el ámbito municipal de un mismo *land* se observa que las diferencias dentro de los *länder* son mucho mayores que las diferencias entre los *länder*, como por ejemplo el caso de Baviera, en donde hay municipios que presentan una de las mayores cuotas de participación en formación continua y municipios con muy baja cuota (Periodo 2014/2015: 3,0% en Schwabach y 22,7% en Landsberg am Lech).

Formación continua en personas con baja cualificación y en el umbral de la pobreza

Al igual que en el primer Atlas de Formación Continua, la actual edición se centra no sólo en la población total mayor de 25 años, sino que también analiza el colectivo con baja cualificación y, por primera vez, también tiene en cuenta el grupo de personas con riesgo de caer en la pobreza por tener ingresos inferiores al 60% de los ingresos medios. En estos dos últimos colectivos se ha establecido un margen de edad de entre 25 y 54 años. Según la Oficina Federal de Estadística (destatis), un 13,2% de la población se encuadraban en 2015 dentro del colectivo de baja cualificación profesional, un ligero descenso en comparación interanual, pero su tasa de desempleo aumentó hasta alcanzar el 20,3% y con ello era cinco veces mayor que la de las personas cualificadas (4,0%). Asimismo, 12,9 millones de personas vivían en 2015 por debajo del umbral de la pobreza en Alemania (Der Paritätische Gesamtverband, 2017), incluyendo a niños y pensionistas (grupos no incluidos en el Atlas de la Formación Continua).

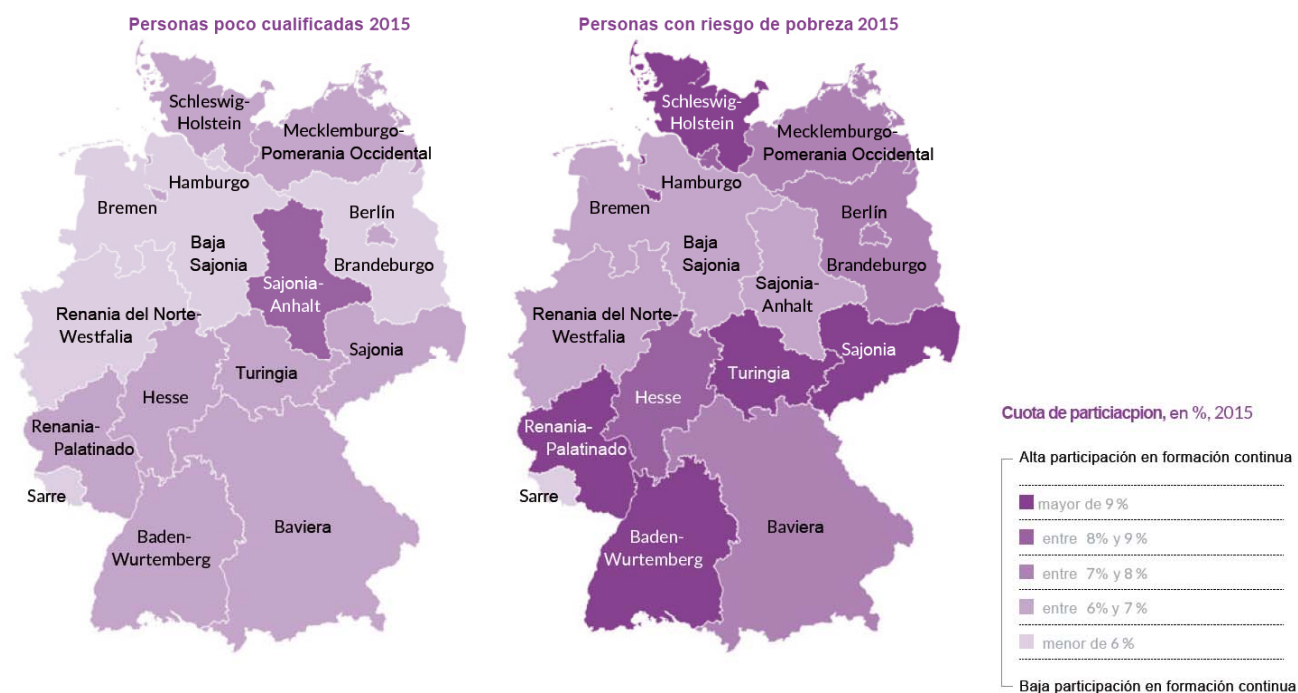
Por otro lado, el estudio destaca que el colectivo de personas sin cualificación profesional y personas que viven en el umbral de la pobreza en muchas ocasiones se superponen. Según la Oficina Federal de Estadística, las personas sin cualificación profesional corrían el doble de riesgo en 2014 de caer en la pobreza en comparación con las personas que poseían una cualificación formal. Por el contrario, las personas cuyos ingresos les sitúan en el umbral de la pobreza no tienen que tener necesariamente una baja cualificación. En Alemania es suficiente con ser una familia monoparental para el riesgo de pobreza se quintuplique frente a un hogar formado por una pareja sin hijos. El hecho de que las personas en riesgo de pobreza participen más en cursos de formación continua que las personas poco cualificadas se debe también al hecho de que la cuota de personas ajenas a la educación es menor entre el colectivo en riesgo de pobreza, en gran parte debido a las muchas familias monoparentales bien cualificadas.

Teniendo en cuenta esta presentación de la situación, el resultado del estudio revela que ambos colectivos participan poco en cursos de formación continua en comparación con el resto de la población. Los expertos subrayan que la formación continua se encuentra desigualmente distribuida entre los dos grupos sociales: mientras que la población en riesgo de pobreza registra una tasa de participación del 7,7%, la del colectivo con baja cualificación es, con el 5,6%, aún menor, situándose ambos grupos muy por debajo del ya bajo promedio del 12,2% de la población total.

Mientras que en Sajonia-Anhalt casi una de cada once personas poco cualificadas participó en 2015 en cursos de formación continua, en Renania del Norte-Westfalia fue una de cada 22. Con una tasa del 8,7%, Sajonia-Anhalt también se situó muy por encima de la media nacional de personas pocas cualificadas (5,6%). Un total de once *länder* lograron resultados por encima de la media nacional. Por el contrario, Brandeburgo, Sarre, Hamburgo, Baja Sajonia y Renania del Norte-Westfalia se situaron por debajo de ella. De todos los Estados federados, Sarre registró la evolución más positiva al duplicarse entre 2014 y 2015 la tasa de participación de personas poco cualificadas. También Renania-Palatinado y Berlín registraron tendencias claramente positivas. En cambio, en ocho estados federales descendió la tasa. Los expertos afirman que existen notorias diferencias en los *länder* en lo que se refiere a la participación de las personas con baja calificación en la formación continua, pero, si se tiene en cuenta la participación de la población media (12,2%), se observa que en toda Alemania hay necesidad de actuar en lo referente a la formación continua de este colectivo.

Al igual que en el caso de las personas poco cualificadas, la cuota de participación de las personas con riesgo de pobreza en programas de formación continua difiere considerablemente de un *land* a otro. En Bremen (10,1%) es dos tercios más alta que en Sarre (6,0%). A Bremen le sigue Sajonia, Turingia, Renania-Palatinado y Schleswig-Holstein. Las cuotas más bajas se dieron en el Sarre, Sajonia-Anhalt, Baja Sajonia y Renania del Norte-Westfalia. Así pues, en los resultados del estudio apenas se perciben diferencias entre la situación de las personas en riesgo de pobreza y las poco cualificadas ya que estos dos colectivos registran en todos los *länder* cuotas de participación en cursos de formación continua muy por debajo de la media. Por lo tanto, la formación continua está distribuida de manera muy desigual, tanto en lo que se refiere al territorio como en cuanto a los distintos grupos de población. El estudio concluye que además de sus necesidades individuales in situ, los *länder* deben analizar además la forma de convencer más a personas poco cualificadas y en situación de riesgo de pobreza a realizar cursos de formación continua y apoyarles en mayor medida en esta tarea.

Cuota de participación en formación continua en los *länder*



Aprovechamiento del potencial territorial

Así pues, el estudio también revela no solo que la participación en la formación continua está distribuida de forma muy desigual a nivel regional y sino que también los diferentes *länder* utilizan su potencial de forma diferente. Existen considerables diferencias de una región a otra en cuanto a la situación social, económica y demográfica de la población, al poder económico (por ej. fuerza económica, estructura de edad, educación, características demográficas de la población), a la estructura de las zonas rurales o urbanas (densidad de población y conexión de transportes). Estos factores estructurales también influyen en la tasa de participación en la formación continua en *länder* y municipios.

Teniendo en cuenta estas condiciones estructurales, el Atlas Alemán de Formación Continua analiza la cuota de participación que podría esperarse en teoría de una región en base a sus condiciones sociales, económicas y de infraestructura locales. Para poder comparar unos *länder* y municipios con otros a pesar de sus diferencias estructurales, se miden las distintas regiones en función del aprovechamiento que hacen de su propio potencial, el cual muestra la desviación de la cuota de participación real frente a la cuota de participación que se esperaría, el cual sería para cada *land* o distrito del 100%.

El resultado fue que muchos *länder* y municipios se desvían - positiva o negativamente - de la cuota de participación que se espera de ellos,

oscilando el rango de aprovechamiento de su potencial entre el 75% y el 120%. Mientras que *länder* como Baden-Württemberg y Renania-Palatinado superaron con creces las expectativas (119,7% y 117,3% respectivamente), otros, como Sarre (75,4%), Berlín (77,4%), Hamburgo (80,8%) y Brandeburgo (86,8%) se situaron por debajo de su potencial.

En cuanto a la evolución de los estados federados, el *land* que registró la peor evolución fue Sarre: mientras que en 2013 hizo uso de todas sus posibilidades estructurales, en 2015 pudo utilizar solo el 75% de ellas. Sajonia registró la tendencia más positiva: con un incremento de 21,6 puntos porcentuales alcanzó entre 2012 y 2015 el mayor crecimiento y fue el único *land* que logró superar el uso de su potencial al situarse por encima del valor de expectativas del 100% (110,9%). Gracias a ello la cuota de participación en la formación continua aumentó al 13,1%, situándose por encima de la media.

El rango en el ámbito municipal es mucho más amplio y heterogéneo que en los *länder* a la hora de determinar el aprovechamiento de su potencial: mientras que algunos municipios superan las expectativas en más de un 50%, otros se quedan por debajo de su potencial en más de un 50%.

Aprovechamiento del potencial por grupos de población

En lo que respecta a los grupos de población personas en riesgo de pobreza y personas con baja cualificación cabe destacar que los *länder* hacen uso del aprovechamiento de su potencial de forma muy distinta. Aunque la mayoría de ellos agotaron su potencial en formación continua, otros se quedan muy por debajo de sus posibilidades.

En 2015, en once *länder* la participación de trabajadores poco cualificados en la formación continua superó las expectativas. Sólo Sarre cumplió casi exactamente las expectativas de participación. Muy por encima se situó la cuota de Sajonia-Anhalt (143,6%), que también registró el mayor nivel de participación en toda Alemania -2015: uno de cada once trabajadores poco cualificados de entre 25 y 54 años) y Bremen (137,8%). Les sigue con diferencia Renania-Palatinado, Turingia, Sajonia y Schleswig-Holstein siguen.

Por el contrario, hay una serie de *länder* en los que los autores creen necesario actuar. Hamburgo, Brandeburgo, Renania del Norte-Westfalia y Baja Sajonia no sólo hacen un uso insuficiente de su potencial, sino que también van rezagados en lo que respecta a la cuota de participación de personas poco cualificadas en la formación continua al descender entre 2014 y 2015 tanto la cuota de participación como el aprovechamiento de su potencial, situándose por debajo de la media. Mientras que el aprovechamiento del potencial de Hamburgo se situó en 2014 (107,3%)

todavía por encima de las expectativas, en 2015 (80,2%) alcanzó el nivel más bajo de Alemania.

El Sarre, por su parte, tuvo un desarrollo muy positivo. En el mismo período, el aprovechamiento del potencial aumentó del 56,0% al 100,3%. La evolución en Renania-Palatinado, Berlín y Schleswig-Holstein también fue positiva. Mientras que Renania-Palatinado y Berlín seguían estando por debajo de sus expectativas en 2014, en 2015 superaron el porcentaje esperado estadísticamente.

El grupo de personas con riesgo de pobreza aún presenta una mayor heterogeneidad al registrarse un rango todavía mayor en lo que respecta al aprovechamiento del potencial de este colectivo. Destaca Bremen con un 163,2%, mientras que Sajonia-Anhalt con un 76,4% es el *land* que menor uso de su potencial hizo. Berlín, Baja Sajonia, Sarre, Mecklemburgo-Pomerania Occidental y Brandeburgo tampoco explotaron plenamente su potencial. Los autores del estudio consideran necesario actuar en este campo, ya que en estos *länder* participan menos personas en riesgo de pobreza en cursos de formación continua de lo que cabría esperar. Por el contrario, en cuanto al aprovechamiento del potencial registran resultados positivos, junto a Bremen, también Renania-Palatinado, Schleswig-Holstein, Hesse, Baden-Württemberg y Hamburgo al alcanzar cada uno valores superiores al 120%. Entre 2014 y 2015 registraron tendencias muy positivas Renania-Palatinado (de 105,0% al 133,2%) y Sarre (de 64,3% al 87,8%) . Por el contrario, la evolución de Hesse fue claramente negativa al descender el aprovechamiento del potencial entre las personas con riesgo de pobreza en más de 20 puntos porcentuales, aunque con un 127,7% sigue situándose por encima de las expectativas.

Ofertas de formación continua

El Atlas Alemán de Formación Continua evalúa asimismo la oferta de los diferentes grupos de proveedores en los *länder* y municipal, lo que incluye tanto ofertas de la formación profesional como de formación general de cuatro segmentos de proveedores de formación: público, privado, empresarial y por último sindicatos y organizaciones confesionales.

Ofertas públicas

En el ámbito público el estudio revela una oferta de formación continua estable. Como institución más importante de formación continua pública, la Escuela Superior de Adultos (Volkshochschule) ofrece múltiples cursos en el campo privado y profesional. En 2015, el ratio fue de 6,90 cursos de acceso público por cada 1.000 ciudadanos; en total estas instituciones ofrecieron 566.912 cursos. Esta cifra se ha mantenido prácticamente

estable desde 2012. Encabeza la lista Baden-Württemberg con 10,85 cursos/1.000 habitantes, seguido de Baviera con 9,92 cursos. Sarre tuvo una evolución especialmente positiva al crecer el ratio de su oferta pública de 6,66 en 2012 a 7,18 en 2015. Brandeburgo y Mecklemburgo-Pomerania Occidental ofrecieron el menor número de cursos con ratios de 2,61 y 2,96 por cada 1.000 habitantes respectivamente. La menor densidad de oferta en el este se debe a la menor importancia que tienen los centros de educación de adultos en la antigua RDA y el mayor enfoque que se presta a la oferta de formación continua privada tras la reunificación.

Los municipios también son mucho más heterogéneos que los *länder* en cuanto a la oferta pública de formación continua (valor medio 2014/2015): destacan los municipios bávaros (Schweinfurt: 28,56) y Aschaffenburg (28,44). El menor número de cursos se ofrecieron en el este de Alemania (Märkisch-Oderland: 1.11; Zwickau: 1.51; Sajonia central: 1.57). Enzkreis, en Baden-Württemberg, también ofrece un número relativamente pequeño de cursos con 1,62 cursos/1.000 habitantes. Las diferencias dentro de la región son mayores en Baviera, en donde la densidad de la oferta oscila entre 28,56 cursos en Schweinfurt y 1,83 cursos en el distrito de Würzburg por cada 1000 habitantes.

Ofertas privadas

La oferta del sector privado incluye a todos los proveedores comerciales de formación continua, tales como formadores, docentes o instructores por honorarios a quienes las empresas, la Agencia Federal de Empleo o personas particulares encargan y pagan por la oferta de formación continua. Para este tipo de oferta existen datos disponibles sobre formación continua de 2012, 2013 y 2014.

En 2014 en todo el país había un promedio de 46,06 proveedores del sector privado por cada 100.000 habitantes. Las tendencias de años anteriores se siguieron manifestando también en el caso de los proveedores privados: Además de Hamburgo y Berlín, destacan los estados de Hesse, Baviera y Schleswig-Holstein.

Los *länder* con mayor densidad de proveedores fueron Hamburgo y Berlín con 77,55 y 64,47 proveedores/100.000 habitantes respectivamente, situándose la cifra muy por encima de la media nacional (46,06). Bremen, con una densidad de oferta de 44,57, se sitúa ligeramente por debajo de la media nacional. Como en años anteriores, las densidades de oferta más bajas se registran en Sajonia-Anhalt, Turingia y Mecklemburgo-Pomerania Occidental (con 26,21; 26,29 y 27,58 respectivamente). Los resultados sugieren que en las regiones occidentales del país predominan los pequeños proveedores, mientras que en las regiones orientales el número

de proveedores privados de formación es menor por tratarse de empresas más grandes.

En cuanto a los municipios destaca el distrito de Starnberg (110,39 ofertas/100.000 habitantes) con un valor muy por encima de la media, seguido de Heidelberg (104,63 ofertas). Por el contrario, Hof, Tirschenreuth y la circunscripción de Kyffhäuserkreis tienen las cuotas más bajas (8,26; 8,86 y 9,70 respectivamente). Así pues, en Baviera se da tanto la mayor y como la menor densidad de ofertas en Alemania (Starnberg y Hof), y es el land con las mayores diferencias a nivel municipal. También en Hesse las diferencias de la densidad de ofertas a nivel local relativamente grande. En general se observa que la oferta privada de formación continua es particularmente débil desde el punto de vista estructural en las regiones que bordean la antigua frontera entre las "dos Alemanias" (noreste de Baviera y oeste de Turingia).

Ofertas empresariales

La formación continua ofrecida por las propias empresas abarca todos los cursos de formación continua internos y externos de la empresa, así como el incentivo económico en la empresa para participar en cursos de formación continua. Los datos a evaluar corresponden nuevamente al espacio de tiempo 2012-2014.

En 2014, un promedio de 47,96 cursos de formación continua en la empresa estuvieron a disposición de 1.000 ciudadanos alemanes, lo que representa un ligero aumento en comparación con el año anterior (45,32). Son sobre todo las empresas ubicadas en grandes ciudades y zonas de concentración económica las que ofrecen una mayor gama de oferta de formación continua. La oferta en regiones estructuralmente débiles es mucho menor.

Al igual que en años anteriores, Baden-Württemberg vuelve a encabezar la lista de los *länder* con una densidad de ofertas empresariales de 57,29 ofertas por cada 1.000 habitantes en 2014. Le siguen Hesse (56,50) y Baviera (55,78). Berlín es el *land* del este del país con mayor oferta empresarial (43,24) e incluso supera a algunos *länder* occidentales como, por ejemplo, a Renania del Norte-Westfalia (42,45). La oferta empresarial de formación continua más débil se encuentra en Turingia (35,83) y Sajonia-Anhalt (35,40).

A diferencia de los otros tres ámbitos de formación continua, se observa claramente una mayor evolución en las ofertas empresariales de formación continua. De este modo, en Hamburgo, por ejemplo, descendió la oferta un 15% entre 2013 y 2014, mientras que en Hesse aumentó un

23%. Bremen también pudo aumentar significativamente su oferta durante este período.

A nivel municipal, los mejores resultados en 2013 / 2014 se registraron en los distritos de Múnich y Baden-Baden con una densidad de oferta de 84,77 y 84,42 por cada 1.000 habitantes respectivamente, seguidos del distrito de Starnberg con 81,81 ofertas. Por otra parte, la ciudad de Herne ofrece pocas oportunidades de formación continua en la empresa (27.47).

A la hora de evaluar la importancia de la oferta empresarial es especialmente importante tener en cuenta la oferta de cursos que hay en las regiones cercanas ya que a menudo el lugar de trabajo no coincide con el lugar de residencia y, en consecuencia, los cursos de la empresa se imparten en las inmediaciones. A diferencia de las otras ofertas de formación continua, las diferencias entre los municipios no se relativizan al incluir este aspecto, sino que se intensifican. El abanico se extiende desde 93,04 ofertas circundantes por cada 1.000 habitantes en Múnich hasta 1,22 ofertas circundantes en el distrito de Märkisch-Oderland. También Ludwigshafen am Rhein se beneficia de las ofertas de formación ofrecidas en los alrededores (ofertas locales: 31,89 cursos de formación en la empresa/1.000 habitantes: 58 incluyendo los municipios vecinos).

Ofertas de sindicatos y organizaciones confesionales

La oferta de formación continua de este grupo se compone de las actividades de la Asociación Protestante Alemana para la Educación de Adultos (*Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung*, DEAE), la Asociación Alemana de Educación Católica de Adultos (*Bundesarbeitsgemeinschaft e. V.*, KEB) y el sindicato patrocinador Grupo de Trabajo Federal para el Trabajo y la Vida (*Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben e. V.*). Todas estas organizaciones establecen diferentes prioridades en sus perfiles de formación y abarcan cursos de formación política y social, así como cursos de formación religiosa, cultural y sanitaria.

El número de cursos de formación continua ofrecidos por los sindicatos y las organizaciones confesionales varía enormemente. Mientras que en algunos municipios no hay ningún tipo de formación continua de este tipo, en muchas ocasiones otros superan el promedio, lo que sobre todo se da en Sajonia-Anhalt, estado federado con uno de los mayores números de proveedores de este sector.

En 2015, las iglesias y los sindicatos ofrecieron un promedio nacional de 1,40 cursos de formación continua por cada 100.000 habitantes, lo que representa una ligera disminución en comparación con 2012 (1,47). A nivel regional, la mayor densidad de oferta se registró en Sajonia-Anhalt

(2,98 proveedores/100.000 habitantes), seguido de Baja Sajonia (1,79). La densidad también era alta en Renania del Norte-Westfalia (1,71). Por el contrario, Berlín, Bremen y Brandeburgo se situaron muy por debajo de la media nacional (0,26; 0,45 y 0,52 respectivamente). En Sajonia-Anhalt se presentan las mayores diferencias regionales: mientras que en algunas ciudades como Wittenberge no hay ofertas de cursos, en otros como Magdeburgo el ratio es de 7,69 cursos/1.000 habitantes. Entre 2012 y 2015, el número de cursos de formación continua se mantuvo en la mayoría de los *länder* relativamente estable. Sin embargo, Renania del Norte-Westfalia pudo registrar una evolución positiva con un aumento de 1,33 a 1,71 proveedores. En Sarre, Baja Sajonia, Renania-Palatinado y Turingia, sin embargo, las tendencias fueron negativas.

B.-EL PROYECTO DE LEY DEL GOBIERNO PARA EL FOMENTO DE LA CUALIFICACIÓN³⁴

Antecedentes

Tras ser presentado por el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, el Consejo de Ministros aprobó el 19 de septiembre el Proyecto de ley para reforzar las posibilidades de cualificación y da mayor protección en el seguro de desempleo (Ley de Oportunidades de Calificación). La ley prevé reducir la cuota al seguro de desempleo del 3% al 2,5% a partir del 1/1/2019, mejorar el acceso a la prestación contributiva por desempleo (12 meses de contribución durante los últimos 30 meses) y ampliar el fomento de la formación continua para trabajadores y desempleados a fin de que las personas puedan seguir desarrollando sus capacidades en un contexto marcado por los cambios tecnológicos. Los planes supondrán menos ingresos para la Agencia Federal de Empleo y un incremento del gasto de hasta 6.200 millones de euros al año. El 18 de octubre el Parlamento debatió la ley en primera lectura. Mientras que los partidos que forman el Gobierno aprovecharon para subrayar la reducción de la carga de los ciudadanos, la oposición considera insuficiente el apoyo económico a la formación continua.

Ya en el acuerdo de coalición de marzo de 2018, el actual Gobierno decidió que se desarrollaría con los agentes sociales una estrategia nacional para la formación continua con el fin de fomentar la promoción profesional y empleabilidad y que dotaría a la Agencia Federal de Empleo de los fondos necesarios para que todos los trabajadores tengan derecho a recibir asesoría sobre formación continua y apoyar a los comités de empresa en su derecho general de iniciativa para presentar medidas en el campo de la formación continua.

³⁴ https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/Regierungsentwuerfe/reg-qualifizierungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=1

La estrategia nacional de formación continua forma parte de los planes del Gobierno alemán tiene como objetivo alcanzar el pleno empleo en 2025. Entre los colectivos diana de la estrategia están los trabajadores que quieran reciclarse profesionalmente, los parados de larga duración, las personas que no cuentan con una formación profesional acabada y los solicitantes de protección internacional.

Problema y objetivos de la ley

La ley analiza el problema que origina un cambio legislativo y los objetivos que se quieren alcanzar con esta normativa, que a continuación se exponen:

El Gobierno alemán es consciente de que el cambio estructural digital y demográfico supone un reto para el modelo social y económico alemán. La evolución demográfica está generando en algunas profesiones y sectores una deficiencia de personal cualificado, tanto en lo que respecta a profesiones universitarias, como a profesiones que requieren una formación profesional reconocida. El cambio demográfico y tecnológico acelerará los cambios estructurales y económicos del mercado laboral y exigirá mayores procesos de adaptación en cuanto a la cualificación en los trabajadores, lo que afectará a los trabajadores independientemente de sus cualificaciones, del sector en el que trabajen o del tamaño de la empresa. Para los trabajadores y para la productividad económica y tecnológica del país será vital poder afrontar este cambio estructural y saber aprovechar las nuevas oportunidades de empleo asociadas a él.

En este panorama, en el que las profesiones cambian más lentamente que la aplicación potencial de nuevas tecnologías, la cualificación de los trabajadores decide sobre las oportunidades en el mercado laboral. Tanto los desempleados de larga duración como los trabajadores con baja cualificación siguen teniendo dificultades para encontrar un trabajo a pesar de la buena evolución de las cifras de ocupación. Por ello, el Gobierno se ha impuesto el objetivo de reforzar la formación continua y el asesoramiento, así como adaptar a los retos actuales y futuros la normativa para el fomento que regula los volúmenes II y III del Código Social que regulan las prestaciones contributivas y no contributivas por desempleo así como los programas e instrumentos de las políticas activas de empleo.

Con el cambio estructural en el mercado laboral también surgen nuevas necesidades de protección para los trabajadores, a los que se les exige un mayor grado de flexibilidad. Esto afecta sobre todo a las personas que trabajan durante cortos períodos de tiempo y que, por lo tanto, deben poder confiar en acción protectora del seguro de desempleo.

La Agencia Federal de Empleo (BA) desempeña un papel central en la consecución de estos objetivos. Según estimaciones económicas a medio plazo de la agencia, realizadas en abril de 2018, las reservas del presupuesto de la BA se elevarán a finales de 2018 a aproximadamente 22,5 mil millones de euros. Esta reserva de aproximadamente el 0,65% del PIB es necesaria, según cálculos del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB), para cubrir el gasto de la agencia en caso de crisis económica sin necesidad de recurrir a un préstamo federal. Al mismo tiempo, existe un margen de maniobra para financiar las inversiones necesarias en cualificación y ampliación de la cobertura del seguro de desempleo sin necesidad de recurrir a esta reserva y además para poder reducir la contribución del fomento del empleo. Al mismo tiempo, tendrán una menor carga tanto los trabajadores como los empresarios.

Solución que aporta la ley

El Gobierno es consciente de que la respuesta a los retos futuros del cambio digital y demográfico tiene que ser una política de mercado laboral que invierta en la cualificación de los trabajadores y en la mejora de la cobertura del seguro de desempleo. También con el fin de asegurar la mano de obra cualificada piensa que es necesario modernizar las cualificaciones mediante la formación continua y hacer posibles el ascenso profesional, si fuera necesario, también los cambios profesionales. Por ello, se convierten en el punto central las políticas preventivas y de capacitación del mercado laboral que conlleven una inversión en la formación continua y en la cualificación y una amplia protección social en caso de desempleo

El proyecto de ley del Gobierno contempla las siguientes soluciones:

- Posibilitar el fomento de la formación continua de los trabajadores con independencia de su formación, la edad y el tamaño de la empresa, y ampliarla para ofrecer a los trabajadores la oportunidad de adaptarse a la nueva situación y desarrollar sus competencias profesionales, permitirles realizar actividades que no puedan ser sustituidas por tecnologías y en sectores económicos que no se vean afectados por cambios estructurales o realizar una formación continua en una profesión con deficiencia de trabajadores. También se beneficiarán de estos programas las personas que perciban prestaciones públicas de acuerdo al Tomo II del Código Social (prestaciones no contributivas por desempleo). La asunción de los costes de la formación continua y de la subvención de los sueldos y salarios requiere una cofinanciación por parte del empleador.
- Reforzar el asesoramiento sobre la formación continua y cualificaciones por parte de la Agencia Federal de Empleo, también

para los perceptores de prestaciones de acuerdo al Tomo II del Código Social (prestaciones no contributivas por desempleo)

- Ampliar la cobertura del seguro de desempleo a 30 meses, plazo dentro del cual se puede completar el período mínimo de seguro para obtener derecho a la prestación contributiva por desempleo
- Reducir la carga para los trabajadores y los empresarios: la cuota de contribución al seguro de desempleo se reducirá del 3,0% al 2,6% y del 21% al 20% la cuota para calcular el importe global de la seguridad social aplicable para el cálculo de la prestación contributiva por desempleo y otras prestaciones de conformidad con el Tomo III del Código Social.
- Reducir la carga para las empresas, que tienen un alto número de trabajadores temporeros: se mantendrá de forma permanente en tres meses o 70 días laborables el límite temporal más alto para un trabajo temporal libre de contribución a la seguridad Social.

Gastos presupuestarios, excluidos costes de ejecución

El proyecto de ley generará a medio plazo unos gastos adicionales de 220 millones de euros anuales en el presupuesto federal dentro de la partida del seguro básico de demandantes de empleo. No obstante, estos gastos que recaen en los servicios de integración laboral serán integrados en el presupuesto global y, por lo tanto, no supondrán una carga financiera adicional real.

El proyecto de ley genera en el presupuesto de la Agencia Federal de Empleo a medio plazo un gasto adicional o una reducción en los ingresos de hasta 6.200 millones de euros al año, de los cuales recaerán alrededor de 1.100 millones de euros al año en servicios activos de fomento del empleo, y en la partida de la prestación contributiva por desempleo. La reducción de la contribución al seguro de desempleo conduce a medio plazo a una reducción de los ingresos por cotizaciones alrededor de 5.100 millones de euros anuales.

Incidencia económica en los presupuestos del Gobierno y de la Agencia Federal de Empleo en millones de euros (reducción de gastos/Ingresos adicionales (-), Gastos adicionales/reducción de ingresos reducidos (+))

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Incidencia económica en el presupuesto del Gobierno | 120 | 220 | 220 | 220 |
| Incidencia económica en el presupuesto de la Agencia Federal de Empleo | 5 350 | 5 910 | 6 060 | 6 230 |

| | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|
| De esta, disminución de los ingresos por la reducción de la cuota del seguro de desempleo | 4 670 | 4 830 | 4 970 | 5 130 |
| De esta, resto de disposiciones | 680 | 1 080 | 1 090 | 1 100 |

La reducción de la cuota al seguro de desempleo tendrá un impacto directo en otros ámbitos como por ejemplo la tasa de reemplazo de las pensiones. En el proyecto de ley sobre la mejora de las prestaciones y la estabilización del seguro obligatorio de pensiones que se encuentra en tramitación parlamentaria está prevista, entre otras cosas, la aplicación de una doble línea que asegure que:

- no descienda la tasa de reemplazo del seguro obligatorio de pensiones antes de impuestos por debajo del 48% hasta 2025
- no supere la cuota de cotización al seguro obligatorio de pensiones el 20% hasta 2025.

La reducción de la cuota de contribución al seguro de desempleo del 3,0% al 2,6% conduce a un aumento en el salario neto de los empleados y tiene un efecto matemático amortiguador sobre la tasa de reemplazo antes de impuestos del seguro de pensiones. Teniendo en cuenta que de acuerdo a dicho proyecto de ley hay que mantener la tasa de reemplazo por encima del 48%, los ajustes futuros de las pensiones tendrán que ser mayores, lo que a su vez dará lugar cuotas de contribución más altas y, por lo tanto, también a mayores cargas del presupuesto público.

Efectos indirectos de la reducción de la cuota de la contribución al seguro de desempleo sobre el seguro obligatorio de pensiones y para el Gobierno federal

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Cuota de contribución | | | | | | | |
| Reducción de la cuota del seguro de desempleo al 2,6% | 18,6% | 18,6% | 18,6% | 18,6% | 19,4% | 20,0% | 20,0% |
| Proyecto de ley para la estabilización y mejora de las prestaciones del seguro obligatorio de pensiones | 18,6% | 18,6% | 18,6% | 18,6% | 19,3% | 19,9% | 20,0% |
| Diferencia en puntos porcentuales | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,0 |
| <i>En miles de millones</i> | | | | | | | |
| Fondos con cuota adicional* | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,4 | 1,4 | 0,0 |
| Fondos con contribuciones adicionales** | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,4 | 0,4 | 0,0 |
| De ellos: | | | | | | | |
| Contribución a la educación de los hijos | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,0 |
| Subvención general estatal | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,3 | 0,3 | 0,0 |
| Garantía de la cuota de contribución | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |

*) Sin contribuciones del Gobierno para los periodos de educación de los hijos.

***) Se han redondeado las posibles diferencias en la suma.

Gastos de ejecución

Además, al ampliar el fomento de la formación continua para el empleo para los desempleados y trabajadores surgen gastos burocráticos y de ejecución y por lo tanto una carga adicional tanto para el ciudadano como para las empresas, aunque también para la Administración.

En este último caso, surgen para la Agencia Federal de Empleo una adaptación única de los sistemas de telecomunicación y de las instrucciones internas, directrices y otras ayudas de trabajo por un importe de alrededor de 400.000 euros. De la tramitación de las solicitudes y de las solicitudes de subvenciones salariales y de la asunción de los costes de formación continua resulta un gasto de alrededor de 6,7 millones de euros anuales. El reforzamiento de la tarea de asesoramiento de la BA va vinculado al objetivo de cambiar la implementación operativa por parte de la BA. Los cambios en la ejecución operativa darán lugar a gastos adicionales de liquidación debido a las consultas y conversaciones de asesoría que se llevarán a cabo, las cuales dependerán del plan de asesoría de la BA. Este gasto se estima actualmente en aproximadamente 46,8 millos de euros al año si se realizan unas 420.000 asesorías. Los gastos de ejecución implican gastos de personal, además de los gastos de cualificación actualmente no cuantificables para el personal a ser desplegado. Para BA, la reducción de la cantidad a tanto alzado de la Seguridad Social que se utilizará como base para calcular el subsidio de desempleo y otras prestaciones de conformidad con el Código Social, Tomo III, dará lugar a un gasto de conversión único de aproximadamente 3 millones de euros.

Otros costes. La reducción de la tasa de contribución al seguro de desempleo aliviará a medio plazo la carga que pesa sobre los trabajadores y las empresas en unos 2 600 millones de euros al año. No es de esperar que tenga efectos sobre el nivel de precios, y en particular sobre el nivel de precios al consumo, son los siguientes

C.-FOMENTO DE LA FORMACIÓN CONTINUA Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO³⁵

El fomento de la formación que regula el Tomo III del Código Social (SGB III) es un instrumento importante de la política del mercado laboral para

³⁵ <https://www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/Weiterbildung/weiterbildung.html>
<https://www.arbeitsagentur.de/karriere-und-weiterbildung/foerderung-berufliche-weiterbildung>

mejorar las oportunidades de empleo a través de la cualificación profesional. La normativa sobre el fomento de la formación continua también se aplica en el seguro básico de desempleo en base a la frase 2, número 4, apartado 1, artículo 16 del Tomo II del Código Social. No sólo tienen derecho al fomento de la formación continua los desempleados o trabajadores amenazados con el desempleo, sino que también las personas con una relación laboral pueden percibir ayuda bajo determinadas condiciones (por ejemplo, falta de cualificación profesional, empleo en las PYME).

Con la entrada en vigor de la "Ley para reforzar la formación continua profesional continua y la cobertura del seguro de desempleo" (AWStG) el 1 de agosto de 2016 mejoró el acceso a la formación continua, especialmente para los trabajadores poco cualificados y los desempleados de larga duración. Los trabajadores que aún no disponen de un título de formación profesional pueden recibir ayudas económicas para adquirir conocimientos cuando ello sea necesario para poder participar con éxito en cursos de formación continua profesional conducentes a obtener una certificación final. Para reforzar su motivación, la ley prevé el pago de bonificaciones para aquellos trabajadores con poca o ninguna formación que aprueben el examen intermedio (1.000 euros) y el examen final (1.500 euros) de una formación para el empleo. Asimismo, esta ley introduce la posibilidad de que los desempleados que interrumpen o causen baja en la agencia de empleo por participar en una formación para el empleo puedan seguir pagando voluntariamente las cotizaciones al seguro de desempleo. Asimismo, pretende flexibilizar las ayudas para la formación para el empleo de trabajadores de la PYME abriendo la posibilidad de mantener las ayudas incluso en aquellos casos que el trabajador realice la formación fuera de su jornada laboral, siempre y cuando el empresario asuma el 50% del gasto de la formación.

Fomento por la Agencia Federal de Empleo

El fomento de la formación continua es una de las medidas de la política alemana del mercado laboral más importantes en vista de la actual falta de personal especializado en determinados sectores. La Agencia Federal de Empleo ofrece información sobre la formación continua tanto para las personas que deseen obtener un título profesional, que deseen impulsar su carrera, introducirse en el mercado laboral o cambiar de profesión. Asimismo apoya económicamente a aquellas personas que deseen realizar cursos de formación continua. Estas ayudas van dirigidas principalmente a las personas que perciben la prestación no contributiva, a los trabajadores que se ven amenazados con el desempleo o aquellos que tienen una baja cualificación. Existen distintas modalidades de fomento económico, entre las que cabe destacar

Talón de formación (Bildungsgutschein): es el principal instrumento de formación para el empleo de personas desempleadas, tanto en el ámbito de la prestación contributiva por desempleo como en el de la no contributiva, y de los trabajadores en riesgo de ser despedidos por no disponer de un nivel de formación adecuado y es emitido por las agencias de empleo o los *jobcenter*. La introducción del talón de formación en 2003 supuso conceder al interesado un mayor grado de autonomía en la selección y gestión de la oferta formativa. El organismo correspondiente puede expedir un talón de formación siempre y cuando llegue a la conclusión de que la participación en la medida específica elegida por el interesado facilitará su inserción laboral o su permanencia en el mercado de trabajo. En el mismo se indica, entre otras cosas, el objetivo formativo, el tiempo necesario para alcanzar el objetivo formativo y el área de aplicación regional. Bajo las condiciones especificadas en el talón, el titular puede canjearlo en una institución autorizada de su elección y tiene la libertad de elegir la medida que más le convenga dentro de las recogidas en el talón. Es requisito imprescindible que antes de la expedición de talón se haya producido una entrevista con el funcionario de la agencia y que la medida y la empresa que la ofrezca hayan obtenido una acreditación. Dicho talón puede tener una vigencia temporal o una limitación geográfica. El talón de formación también especificará si se incluyen también gastos de curso, de viaje, de alojamiento y manutención y gastos de guardería. La persona también mantendrá su derecho a seguir percibiendo la prestación contributiva o no contributiva por desempleo durante la formación continua si se cumplen los requisitos previos.

Dos programas específicos que también se financian con el talón de formación son el Programa de Formación para el Empleo de Trabajadores Poco Formados y de Trabajadores Mayores (WeGebAU) y la Iniciativa para Acompañar el Cambio Estructural (IFLAS).

Programa de Formación para el Empleo de Trabajadores Poco Formados y de Trabajadores Mayores (WeGebAU): Este programa de formación continua va dirigido a los trabajadores de pequeñas y medianas empresas con menos de 250 empleados o para trabajadores sin cualificación profesional o con una cualificación profesional pero que han ejercido una actividad semicualificada o no cualificada durante al menos 4 años y ya no pueden ejercer la profesión que han aprendido. La Agencia Federal de Empleo cuenta con este programa desde 2006 y se trata del primer programa específico para fomentar la formación para el empleo en el empleo.

El programa contempla dos vías de financiación. Por un lado, las agencias de empleo podrán financiar también la formación de trabajadores más jóvenes siempre y cuando el empresario asuma el 50% del coste de la medida. La vigencia de este instrumento, en principio limitada hasta 2014,

fue ampliada hasta 2019. Por otra parte, los empresarios que permitan que el trabajador realice una formación para el empleo dirigida a la obtención de un título profesional podrán obtener una bonificación parcial de las retribuciones. Las agencias de empleo pueden financiar la formación para el empleo de trabajadores mayores de 45 años en una PYME de forma parcial o total.

Iniciativa para acompañar el cambio estructural (IFLAS, *Initiative zur Flankierung des Strukturwandels*): este instrumento para impulsar la formación de desempleados y trabajadores es gestionado por las agencias de empleo. Tiene como objetivo lograr que desempleados y trabajadores con poca cualificación obtengan un título profesional en alguna profesión con demanda no cubierta en esa región. El programa sirvió además para elaborar formaciones modulares conducentes a la obtención de un título profesional, un instrumento idóneo para aquellos desempleados a los que les resulte difícil realizar una formación completa. En el ámbito de las prestaciones no contributiva y contributiva, la agencia y los organismos gestores de los desempleados de larga duración pueden además concertar medidas específicas e individualizadas de formación en caso de darse una necesidad concreta resultante de las circunstancias personales del desempleado y siempre que ningún proveedor externo ofrezca una formación adecuada.

Bonificación para la formación (*Bildungsprämie*): el Gobierno apoya con una prima para la formación a aquellas personas con bajos ingresos que deseen participar en cursos de formación continua orientada a la profesión. La bonificación consta de varios componentes: un vale de bonificación, con el que el Estado asume el 50% de los gastos del curso de formación continua (máximo 500€), y un vale de ahorro en la formación continua. Ambos bonos son combinables. Los requisitos previos para percibir la ayuda son: trabajar con una jornada laboral de por lo menos 15 horas a la semana o estar en excedencia por maternidad o para el cuidado de los padres y tener unos ingresos anuales brutos inferiores a 20.000 euros. Es gestionada por el Ministerio Federal de Educación y no hay límite de edad para la financiación.

Bonificación para la formación continua (*Weiterbildungsprämie*). Los participantes en una formación continua que comenzó después el 1 de agosto de 2016 y que conduzcan a la obtención de una cualificación profesional podrán recibir, bajo determinadas condiciones, una bonificación de formación continua. La duración de la formación deberá ser de al menos 2 años. Se adquiere el derecho a recibir una bonificación de 1.000 euros al superar con éxito el examen intermedio en una cámara en el marco de un curso de formación continua. El requisito previo para ello es que se haya establecido un examen intermedio en la normativa

profesional pertinente o en los reglamentos de formación. La prima por aprobar el examen final será de 1.500 euros.

Iniciativa para completar una formación profesional (*Zukunftstarter*). Con esta iniciativa, las agencias de empleo y los *jobcenter* ayudan a jóvenes mayores de 25 años a obtener una cualificación profesional reconocida. Se financiarán las cualificaciones, ya sean a tiempo completo o parcial, que preparan para una cualificación profesional reconocida. La iniciativa va dirigida a los siguientes colectivos: desempleados y trabajadores poco cualificados sin título de formación profesional o con título de formación profesional que han ejercido una actividad poco cualificada o no cualificada durante 4 años y no pueden ejercer ya la profesión que han aprendido y para las persona que vuelven a ejercer su profesión. Se abonará una retribución por el reciclaje profesional y además se cubrirán también los gastos de formación, desplazamiento y cuidado de los niños. Bajo determinadas circunstancias se recibirá una prima por aprobar un examen intermedio o final. El objetivo de este programa es conseguir que hasta el año 2020 unos 120.000 jóvenes (25-35 años) sin formación profesional consigan una cualificación profesional realizando una formación profesional o continua

Otros programas de ayuda

Además de los programas de la Agencia Federal de Empleo en Alemania, existen una serie de programas de ayuda a la formación profesional y formación continua. Una visión general de los mismos se encuentra en el enlace www.foerderdatenbank.de del Ministerio Federal de Economía y Energía. Información sobre posibilidades de financiación en el marco de la formación continua (por ejemplo, formación de maestros de oficio y técnicos) en virtud de la Ley de ayuda para el perfeccionamiento y ascenso profesional (*Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz - AFBG*) también se puede encontrar en el siguiente enlace www.meisterbafoeg.info del Ministerio Federal de Educación e Investigación. Por último, el Ministerio Federal de Educación e Investigación también apoya a los trabajadores por cuenta ajena en la formación profesional continua a través de la llamada "prima de formación" (www.bildungspraemie.info).

Crédito para el ascenso profesional (*Aufstieg-Bafög*): Con este crédito público gestionado por el Ministerio Federal de Educación e Investigación se apoyar económicamente la formación continua que facilita el ascenso profesional y contempla la preparación de más de 700 títulos legalmente regulados (por ej. maestro de oficio, economista de empresa o educador). Los cursos preparatorios para el examen respectivo pueden tener lugar a tiempo completo o parcial y deben tener una duración mínima de 400 horas lectivas. El objetivo es, por regla general, obtener una primera formación profesional finalizada y la posterior práctica profesional. Las

personas con un título de grado, con el bachillerato o personas que no finalizaron una carrera universitaria podrán recibir la ayuda bajo ciertas condiciones. No hay límite de edad para recibir esta ayuda compuesta de subvenciones no reembolsables combinadas con préstamos a bajos intereses. También son subvencionables los costes de material para un proyecto de examen de maestro de oficio y, en el caso de las familias monoparentales, los costes del cuidado de los niños durante la formación continua. Si se realiza una formación a tiempo completo se podrá solicitar una ayuda económica para costear la manutención.

Beca de promoción (*Aufstiegstipendium*): el Ministerio Federal de Educación e Investigación apoya a especialistas particularmente talentosos que tengan completada una formación profesional y con experiencia práctica a adquirir su primer título académico. La beca de promoción ayuda realizar un primer estudio universitario a tiempo completo o parcial en una universidad estatal o reconocida. Los requisitos para la obtención de esta beca son: haber completado una formación profesional o perfeccionamiento profesional, disponer al menos dos años de experiencia profesional (en el momento de la solicitud y antes del inicio de los estudios), certificar la especial capacidad de rendimiento en la formación y en la profesión y no tener título universitario. Para los estudiantes que ya estén realizando un estudio universitario será posible presentar la solicitud hasta el final del segundo semestre. Las personas seleccionadas recibirán importes mensuales para cubrir la manutención, el alojamiento y el coste de libros. También se puede conceder una ayuda global para el cuidado de los hijos menores de diez años. La ayuda es un importe global y, por lo tanto, no vinculado al nivel de ingresos y no reembolsable.

Beca para la formación continua (*Weiterbildungstipendium*): el Ministerio Federal de Educación e Investigación apoya a jóvenes talentosos que terminan su formación profesional a realizar posteriormente cursos de cualificación profesional y formación continua de alto nivel que normalmente se llevan a cabo en paralelo con el empleo. Bajo determinadas condiciones también será posible apoyar económicamente la realización de estudios universitarios a tiempo parcial. El requisito previo para solicitar la beca es no tener más de 24 años (en casos excepcionales 25 años), haber completado la formación profesional en una formación dual reconocida o en una profesión especializada en el sistema de salud y justificar estar especialmente cualificado para la beca de formación continua. En el momento de la solicitud, será necesario trabajar al menos 15 horas semanales o estar inscrito en la Agencia de Empleo como solicitante de empleo.

Cheque de formación continua (*Weiterbildungsscheck*) son ofertas de fomento que hay en casi todos los estados federados, aunque a veces con

distinta denominación (bono de formación continua, cheque de formación o cheque de cualificación). Pueden ser canjeados en una institución formativa reconocida y, por regla general, se conceden para cursos de formación profesional continua con y sin cualificación para que los trabajadores por cuenta ajena amplíen sus conocimientos profesionales o los adapten a la situación actual. Los requisitos varían de un *land* a otro:

- la ayuda va dirigida, por regla general, a trabajadores sujetos a cotizaciones a la seguridad social, aprendices, a personas que reingresan en el mercado laboral, a trabajadores de profesiones libres y a pequeños empresarios que residen en el estado federal respectivo.
- la ayuda se limita por lo general a los colectivos más vulnerables (personas mayores, trabajadores con origen migratorio, personas de bajos ingresos, sin titulación escolar ni cualificación profesional o trabajadores de las PYME).

Los *länder* determinan el límite máximo hasta el cual se concederá la ayuda (por ejemplo, el 50% de los gastos del curso o un máximo de 1.000 euros); aunque también se prevé una contribución económica del propio interesado.

Vacaciones para la formación (*Bildungsurlaub*): también conocido como *Bildungsfreistellung* o *Bildungszeit*, las normativas regionales de 14 de los 16 *länder* (excepción Baviera y Sajonia) regulan el derecho subjetivo de los trabajadores en activo a disfrutar de una semana de tiempo libre para la formación vinculándolo con el derecho a la continuación del pago salarial. Tendrán derecho a esta excedencia los trabajadores, aprendices y funcionarios con su lugar de residencia principal en el estado federal respectivo, por regla general, los contenidos de la formación deben estar relacionados con temas políticos o profesionales y el trabajador debe asumir el coste de matrícula y otros gastos que puedan surgir. Aunque en la mayoría de los casos se conceden 5 días de permiso por año natural, puede variar este periodo dependiendo del *land* y de la edad del trabajador.

Proveedores de formación

La acreditación es el primer paso del sistema del control de la calidad de la formación para el empleo en el empleo y para desempleados, que se sustenta en tres pilares: el sistema de acreditación de los proveedores de la formación para el empleo y de los programas; los funcionarios en las agencias de empleo locales; y el servicio de inspección de los instrumentos de las políticas activas de empleo de la propia agencia.

Para poder obtener financiación pública a través de los talones de intermediación, los proveedores de la formación y sus programas deberán obtener un certificado regulado por el Reglamento de Acreditación y Autorización (AZAV). Bajo la supervisión de la Oficina Alemana para Acreditaciones (DakkS), un total de 36 centros privados denominados Oficinas Especializadas (FKS) expiden los correspondientes certificados.

Por su lado, también la agencia de empleo local asigna a cada programa de formación para el empleo un funcionario que tiene derecho a visitar el programa sin previo aviso, entrevistar a los participantes y revisar la documentación. La tercera instancia es el Servicio de Inspección de los Instrumentos de Políticas Activas de Empleo (ADML) de la propia Agencia Federal de Empleo, que cuenta con tres sedes (Berlín, Dusseldorf y Núremberg).

Este sistema de control parece insuficiente ante el enorme número de cursos y proveedores. Así por ejemplo, uno de los 36 centros privados de acreditación, que gestiona un total de 20.000 cursos sólo retiró la autorización a 80 proveedores en los últimos años. Las agencias de empleo no pueden retirar la acreditación a los proveedores y se limita a notificar cualquier incidencia a los organismos competentes de la acreditación.