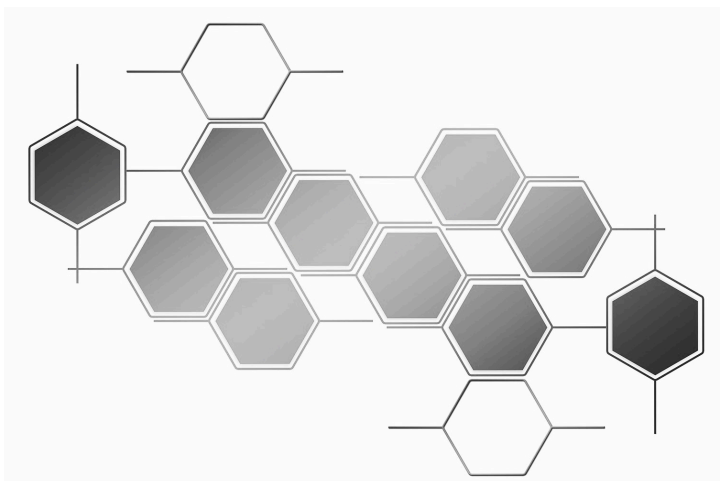


Das Qualifizierungschancengesetz: Alle Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Der strukturelle Wandel – vor allem durch die digitale Transformation – verändert bestehende Tätigkeitsfelder in allen Branchen und den Arbeitsmarkt als Ganzes. Er erfordert eine kontinuierliche Anpassung von Unternehmen und ihren Beschäftigten auf allen Ebenen. Technologische Entwicklungen in der Arbeitswelt 4.0 sorgen für neue Herausforderungen und neue Chancen. Daher ist es nötig, die Qualifikationen und Kompetenzen von Beschäftigten regelmäßig zu erweitern – und heute schon an morgen zu denken.

Das Qualifizierungschancengesetz ist als Teil der „Qualifizierungsoffensive“ der Bundesregierung zum 1. Januar 2019 in Kraft getreten und hat das bisherige Programm WeGebAU abgelöst. Im Vergleich zu WeGebAU wird die staatliche Förderleistung für Weiterbildung ausgeweitet und die bisherige Zielgruppe erweitert. Mit der Maßnahme möchte die Bundesregierung gezielt die Weiterbildung von bereits Beschäftigten stärken, um sie fit für die neuen Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt zu machen.

Ziel ist es, die Fachkräftebasis und die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft im digitalen Strukturwandel zu stärken. Dazu hat die Bundesregierung Rahmenbedingungen für berufsbegleitende Weiterbildungen geschaffen, die für Arbeitgeber wie für Arbeitnehmer attraktiv sind.



Ein Baustein im Gesetz ist das Recht auf Weiterbildungsberatung. Arbeitgeber wenden sich dazu an den Arbeitgeber-Service (AGS) und Arbeitnehmer an ihre Bundesagentur für Arbeit.

Was bringt das Qualifizierungschancengesetz?

Vom neuen Gesetz der Bundesregierung profitieren mehr als bisher „ganz normale“ Beschäftigte, die mitten im Job stehen – und damit ihre aktuellen Arbeitgeber. Die Förderung wird unabhängiger von der Qualifikation der Arbeitnehmer, ihrem Lebensalter und der Betriebsgröße.

Im Fokus stehen Erweiterungsqualifizierungen: Sie sind vor allem zukunftsorientiert darauf ausgerichtet, die Kenntnisse und Kompetenzen der Beschäftigten zu erneuern und zu erweitern. Damit können Arbeitnehmer ihren aktuellen Arbeitsplatz vor dem Hintergrund des (digitalen) Strukturwandels langfristig sichern oder sich innerhalb des Unternehmens weiterentwickeln. Ebenso gefördert werden Weiterbildungen in Engpassberufen, in denen ein Fachkräftemangel besteht. Ein grundlegendes Ziel des Qualifizierungschancengesetzes ist die finanzielle Entlastung der Arbeitgeber. Deshalb werden sowohl die Weiterbildung als auch die Lohnkosten während der Weiterbildungsphase durch Zuschüsse der Bundesagentur bzw. Jobcenter gefördert.

Für wen gilt die Weiterbildungsförderung?

- Generell für aktuell Beschäftigte – unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße
- Für Beschäftigte, die innerhalb des Unternehmens umsteigen oder sich weiterentwickeln möchten
- Für Beschäftigte, die besonders vom Strukturwandel betroffen sind
- Für Menschen in Engpassberufen, in denen Fachkräftemangel besteht

Wie sieht die Förderung konkret aus?

- Übernahme der Weiterbildungskosten: zwischen 15% und 100% je nach Betriebsgröße und Alter des Mitarbeiters
- Ältere oder schwerbehinderte Menschen: Übernahme von Weiterbildungskosten und Arbeitsentgelt bis zu 100%
- Berufsabschlussbezogene Weiterbildungen: Übernahme von Weiterbildungskosten und Arbeitsentgelt bis zu 100%
- Zuschuss zum Arbeitsentgelt während der Weiterbildung: zwischen 25 % und 75 % je nach Betriebsgröße
- Transformationszuschuss von zusätzlich bis zu 20 %, wenn mindestens 10 % der Belegschaft eines Betriebes qualifiziert werden müssen und ein Qualifizierungsplan erstellt wird

Welche Voraussetzungen gelten für die Förderung?

Ziel der Förderung ist es, Unternehmen bei der Weiterbildung finanziell zu entlasten und Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, ihre Arbeit während der Weiterbildung bei vollen Bezügen ruhen zu lassen. Die Bundesagentur bezuschusst dazu die Weiterbildungskosten und das Arbeitsentgelt – und übernimmt in bestimmten Fällen sogar bis zu 100 %. Im Rahmen des „Arbeits-von-Morgen-Gesetz“, das im März 2020 verabschiedet wurde, sind vereinfachte Antrags- und Bewilligungsverfahren vorgesehen, um die Weiterbildungsförderung von Beschäftigten weiter zu verbessern.

Bieten Unternehmen Weiterbildungen zu digitalen Themen an?



Ja. 63 Prozent, das sind fast zwei Drittel aller Unternehmen, bieten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Fortbildungen zu Digitalthemen an. Das ergab eine Studie des TÜV-Verbands und des Digitalverbands Bitkom, für die 504 Unternehmen ab zehn Mitarbeitern in Deutschland befragt wurden. Das ist eine große Verbesserung: Vor zwei Jahren haben lediglich 36 Prozent aller Unternehmen derartige Fortbildungen vermittelt. Dabei ist klar, dass Vermittlung und Vertiefung digitaler Kompetenzen notwendig ist. Michael Fübi, Präsident des TÜV-Verbands (VdTÜV), betonte bei der Vorstellung der Studienergebnisse in Berlin: "Die Mitarbeiter

brauchen die richtigen Kompetenzen, um die digitale Transformation voranzutreiben. Eine moderne Weiterbildungskultur ist dafür der Schlüssel."

Wünschen sich die Mitarbeiter derartige Weiterbildungsangebote?

Ja. Vier von fünf Befragten (78 Prozent) glauben, dass digitale Kompetenzen im Job genauso wichtig werden wie fachliche oder soziale Kompetenzen. 18 Prozent halten digitale Kompetenzen in Zukunft sogar für die wichtigste Fähigkeit von Arbeitnehmern.

Fast alle Befragten (99 Prozent) glauben, dass Gelerntes aus Schule, Ausbildung und Studium für die Anforderungen im Berufsalltag nicht ausreichen. Daher müssten regelmäßige Fortbildungen im beruflichen Alltag integriert und lebenslanges Lernen im Zusammenhang mit Digitalisierung unterstützt werden.

Bitkom-Präsident Achim Berg will Weiterbildung und lebenslanges Lernen deshalb rausholen aus den theoretischen Diskussionen und sie reinbringen in die "unternehmerische Praxis". Für ihn gehöre Digitalkompetenz dabei in den Mittelpunkt: "Eine gute Qualifikation und die Bereitschaft zu einer stetigen Weiterqualifizierung sichern langfristig Chancen auf dem Arbeitsmarkt."

Wie sieht die Realität aus - werden Weiterbildungen angenommen?

Wie die Studie belegt, können Beschäftigte jährlich nur 2,3 Arbeitstage für Weiterbildungen nutzen. Dafür stehen jedem Mitarbeiter im Durchschnitt 709 Euro zur Verfügung. Die Kosten für einen Seminartag bei einem externen Anbieter werden allerdings mit 450 bis 500 Euro beziffert - es klafft also eine gewaltige Lücke.

Jedes fünfte Unternehmen (21 Prozent) bietet laut Studie gar keine Weiterbildungen an.

Wie erklärt sich die Lücke zwischen Wunsch und Realität?

Mehr als die Hälfte der Unternehmen (57 Prozent) besitzt keine Strategie für die Vermittlung digitaler Kompetenzen.

Dazu gehört gleichzeitig ein Know-How über die individuellen Fähigkeiten der Mitarbeiter im Umgang mit digitalen Geräten wie Computern, Smartphones oder Tablets und auch bei der Nutzung digitaler Anwendungen wie Software oder Apps oder Grundkenntnissen des Programmierens.

Ein strategischer Ansatz sei bei digitalen Weiterbildungen nötig, findet auch Michael Fübi, nur dann könne man Mitarbeiter durch Schulungen gezielt fördern "und gleichzeitig auf die übergeordneten Ziele des Unternehmens einzahlen".

Wie kann man digitale Lerninhalte am besten vermitteln?

Acht von zehn Unternehmen (79 Prozent) sind gegenüber E-Learning aufgeschlossen. Doch nur jeder dritte Betrieb (32 Prozent) nutzt tatsächlich digitale Lernangebote. Weiterbildung wird in erster Linie noch in konventionellen Formaten präsentiert: Interessierte treffen sich in Seminarräumen und lernen vor Ort.

Achim Berg plädiert für eine größere Öffnung in Richtung E-Learning-Methoden. Müheloser könne man Arbeitnehmern Lerninhalte kaum darbringen: "Nie war es für Mitarbeiter einfacher, unabhängig von Zeit und Ort zu lernen - direkt am Arbeitsplatz, auf Bahnfahrten, im Wartezimmer oder in der Mittagspause. Zudem können die Inhalte besser und zielgerichteter vermittelt werden." Außerem sei es zeitgemäß.

Wenn mehr digitale Lernmethoden zum Vertiefen digitaler Kompetenzen angeboten werden, verliert die Weiterbildung in diesem Bereich ihr Nischendasein, weil sie durch einfachere Integration in den Alltag leichter zugänglich wird. Motivation und Lernerfolg stellten sich schneller ein, unterstreicht auch Achim Berg.