



Transformation staatlich gefördert

Mit dem Anfang 2019 eingeführten Qualifizierungschancengesetz sollen mehr Menschen von Weiterbildung für den digitalen Wandel profitieren. Eine Konjunkturdelle und Umstrukturierungen in vielen Branchen könnten dem neuen Instrument nun Schwung verleihen. Eine Bestandsaufnahme.

● Die Bundesagentur für Arbeit (BA) förderte lange vorwiegend Arbeitssuchende, Geringqualifizierte und ältere Beschäftigte, etwa über das Programm „WeGebAU“ (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen). Doch seit Januar 2019 gilt das Qualifizierungschancengesetz (QCG): Nun können alle Arbeitnehmer von staatlicher Förderung profitieren. Sie haben ein Recht auf berufliche Weiterbildungsförderung, wenn sie berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind.

Die Politik hat erkannt: Wenn Arbeitnehmer nicht rechtzeitig für die Digitalisierung fit werden, drohen höhere Arbeitslosigkeit und gebremstes Wachstum durch Fachkräftemangel. „Die Schicksalsfrage für die Zukunft der Arbeit ist die der Qualifikation“, erklärte Bundesarbeitsminister Hubertus Heil auf dem diesjährigen Kongress der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP).

Und dennoch: Betriebliche Weiterbildung auf Staatskosten – das ist ordnungspolitisch ein schmaler Grat. In der Vergangenheit kam es dabei häufig zu Mitnahmeeffekten oder Förderung von Weiterbildung, die die Menschen nicht beschäftigungsfähiger machte. Dem will das Gesetz mit einigen Einschränkungen laut Paragraph 82 SGB III vorbeugen:

1. Die Berufsausbildung eines Mitarbeiters muss mindestens vier Jahre zurückliegen.
2. Der Abstand zwischen zwei Weiterbildungen muss mindestens vier Jahre betragen.
3. Fähigkeiten, die für den aktuellen Job nötig sind, werden nicht gefördert. Es geht darum, Menschen für die Zukunft fit zu machen.
4. Die Weiterbildung muss von einem von der BA dafür zugelassenen externen Bildungsanbieter durchgeführt werden – auch wenn sie im Unternehmen des Arbeitgebers stattfindet.
5. Die Weiterbildungsmaßnahme muss mehr als 160 Stunden dauern. Das entspricht einem Vollzeitkurs über vier Wochen.

Die Agentur für Arbeit prüft jede Weiterbildungsmaßnahme vor Beginn auf „Zukunftsorientierung“ und genehmigt jede Weiterbildung individuell. Sie gibt jeweils einen Bildungsgutschein aus, der bei einem zertifizierten Bildungsträger eingelöst werden kann. Doch der Arbeitgeber entscheidet selbst, ob er seine Mitarbeiter weiterbildet. Ein Recht auf Weiterbildung, das lange im Raum stand, gibt es bisher nicht.

Der Staat zahlt meist nur einen Teil der Weiterbildungskosten. Stellen Unternehmen ihre Arbeitnehmer während der Weiterbildung bei vollem Gehalt frei, gewährt die BA zusätzlich Lohnkostenzuschüsse. Die Förderung für Lehrgangskosten und Arbeitsentgelt hängt von der Unternehmensgröße ab (siehe Grafik).

Weiterbildung soll Sache der Unternehmen bleiben

Die HR-Verbände begrüßen das neue Gesetz, kritisieren aber die Durchführungsbestimmungen: „Weiterbildung muss zielgerichtet sein. Nur Unternehmen, die eine strategische Personalplanung für die nächsten fünf Jahre haben und damit genau wissen, wie viele Mitarbeiter mit welchen Kompetenzen wann und wo benötigt werden, sollten die Förderung erhalten“, so etwa Ariane Reinhart, Vorstandsvorsitzende der DGFP. Die Latte läge damit aber sehr hoch – insbesondere für den Mittelstand, der mehrheitlich über keine mittelfristige Personalplanung verfügt.

Auch die Tatsache, dass zwar Maßnahmen im Betrieb gefördert werden können, aber nur solange sie ein zugelassener Träger durchführt, ist vielen ein Dorn im Auge. „Wir wissen aus der Vergangenheit, dass die Zertifizierungen für die Träger leicht zu bekommen sind und das überhaupt nichts über die

Qualität der Anbieter und deren Lehrpersonal aussagt“, meint Rudolf Kast, Gründer von „Die Personalmanufaktur“ und Vorstandsvorsitzender des Demographie-Netzwerks (ddn). „Rein innerbetriebliche Weiterbildung von dem Gesetz auszunehmen, halte ich für fehlgeleitet.“

Verbände der Arbeitgeber und der Weiterbildungsanbieter warnen, dass Weiterbildung Sache der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bleiben müsse und es durch staatliche Förderung nicht ohne Not zu „Fortbildungen“ von einem Engpassberuf in einen anderen kommen dürfe. So vermutet etwa der Wuppertaler Kreis, ein Zusammenschluss von rund 50 Akademien, dass eine hohe Förderung von nicht arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen Unternehmen einen Anreiz bietet, Investitionen in interne Qualifizierung einzuschränken. „Es steht zu befürchten, dass gerade bei solchen Unternehmen, die vom Strukturwandel wirtschaftlich betroffen sind, durch die Anreizwirkung der Förderinstrumente die Eigenverantwortung geschwächt wird“, heißt es in einem Positionspapier des Verbands. Deshalb solle sich der Gesetzgeber lieber „auf solche Fälle begrenzen, in denen die unternehmerische Verantwortung objektiv nicht mehr wahrgenommen werden kann“.

Vor Mitnahmeeffekten und Fehlsteuerung warnt auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). Sie regte an, Weiterbildungsförderung auf Mittelständler – also Unternehmen mit bis zu 2.000 Beschäftigten – zu begrenzen.

Förderung über Qualifizierungschancengesetz läuft langsam an

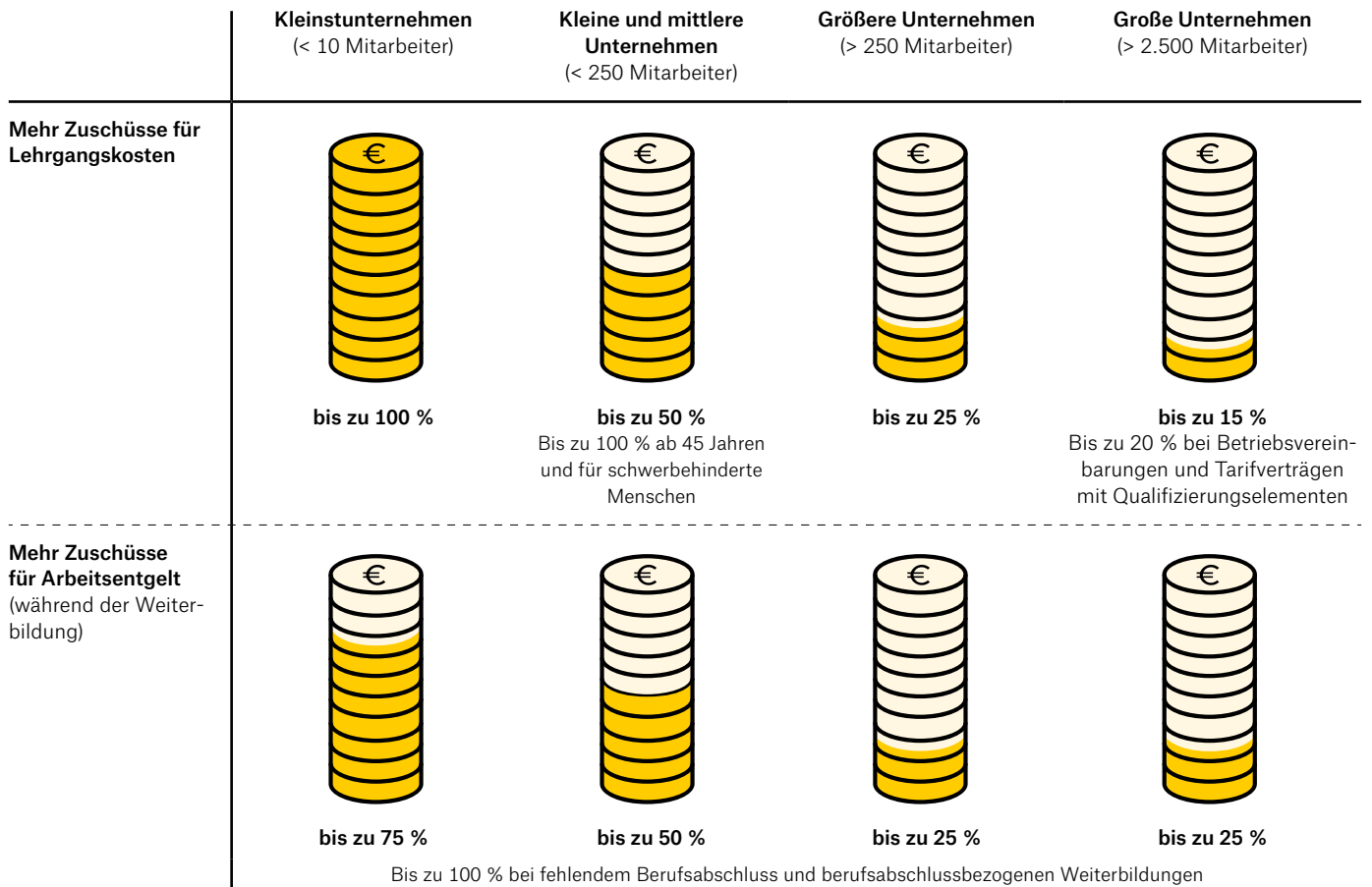
Insgesamt ist der BA-Haushalt in Sachen Weiterbildung im Vergleich zum Vorjahr um mehr als 25 Prozent auf 2,1 Milliarden Euro gewachsen, 1,1 Milliarden davon entfallen auf die Qualifizierung Beschäftigter. Geld ist also ausreichend vorhanden.

Doch wie wird das Qualifizierungschancengesetz in der Praxis angenommen? Wie viele Anträge liegen bei den Agenturen für Arbeit vor? Welche Unternehmen interessieren sich bisher für die Förderung? Und wie viele Anträge wurden genehmigt, wie viele abgelehnt? Dazu hüllte sich die Bundesagentur für Arbeit lange in Schweigen. Erst Ende September nannte die Behörde erste, jedoch wenig aussagekräftige Zahlen: Demnach haben in den ersten sechs Monaten insgesamt 13.200 Beschäftigte eine Qualifizierung begonnen. Wie viele davon ausschließlich auf das QCG zurückgehen, lasse sich allerdings nicht sagen. Eine Sprecherin des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) sieht es positiv: „Zwischen Jahresbeginn und Juni 2019 wurden mehr als doppelt so viele Arbeitsentgeltzuschüsse bei begonnenen Weiterbildungen gezahlt als im vergleichbaren Vorjahreszeitraum (rund 7.600 vs. 3.400), dies dürfte zu einem großen Teil mit dem Gesetz zusammenhängen.“ Die Zahlen entsprächen etwa den anfänglichen Eintritten von WeGebAU, heißt es aus der BA. Erfahrungsgemäß starteten die meisten mehrmonatigen Qualifizierungen sowieso erst im Herbst.

Auch Christian Ramm, Vorsitzender der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Freiburg, findet es normal, dass das QCG gemächlich anläuft. „Die Arbeitgeber müssen erst einmal mitkriegen, dass sie neue Fördermöglichkeiten haben.“ Seine Agentur hat jedenfalls viel dafür getan, um diese in der Region bekannt zu machen. Die Freiburger Berater informierten direkt die Erfa-Gruppen des Wvib (Wirtschaftsverband Industrieller

Die Dringlichkeit des Themas Weiterbildung ist spätestens mit den aktuellen Konjunkturaussichten angekommen.

Zuschüsse zu Weiterbildungen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Unternehmen Baden e.V.), wurden bei den Kammern, der IHK oder HWK vorstellig.

Von anderen Erfahrungen berichtet Weiterbildungsexperte Kast. „Die Agenturen für Arbeit müssten viel mehr für die Förderungsmöglichkeiten werben und über die Wirtschaftsverbände Unternehmer, Geschäftsführer und Personalverantwortliche informieren.“ In der Praxis bestünden große regionale Unterschiede bezüglich des Informationsflusses. Nicht alle Agenturen nähmen ihre Informationspflicht so stark wahr wie die Freiburger. Damit nicht genug, auch die Genehmigungspraxis unterscheide sich stark: Ein und dieselbe Förderung werde mal genehmigt und mal abgewiesen. „Das Qualifizierungschancengesetz lässt sehr viel Interpretationsspielraum bei der Frage, inwiefern berufliche Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können oder ob Beschäftigte in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind. Wir haben es hier mit Ermessensbegriffen zu tun, die der unterschiedlichen Auslegung durch die Agenturen für Arbeit Tür und Tor öffnen.“ Dies wäre aus Sicht von Kast akzeptabel, wenn es eine Weisung gäbe, die Förderungsmöglichkeiten großzügig auszulegen – und so dem Gesetz zu einer höheren Verbreitung und damit zum Durchbruch zu verhelfen. Ansonsten hätte man die Fördervoraussetzungen klarer und eindeutiger klassifizieren müssen.

Aus Kreisen der Bundesagentur für Arbeit war inoffiziell zu erfahren, dass hier ein hoher administrativer Aufwand dagegenspricht. Jeder Sachbearbeiter musste bisher bei ähnlichen Gesetzen eine Ausführungsbestimmung von 70 bis 80 Seiten durcharbeiten. Beim QCG sei dies auf sieben Seiten gekürzt worden. Mehr Freiheit bei der Auslegung führt jedoch anscheinend zumindest teilweise zu einer restriktiven Vergabepaxis, nach dem Motto: „Wer weiß, wie viele Anträge noch kommen werden?“

Christian Ramm möchte in der Agentur für Arbeit Freiburg den gesetzlichen Handlungsspielraum maximal ausschöpfen. Natürlich gebe es Mitnahmeeffekte, die man vermeiden müsse, aber prinzipiell entscheide man im Zweifel für die Antragsteller. Freiburg ist außerdem Modellregion der sogenannten „Qualifizierungsverbände“, einem Gemeinschaftsprojekt des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg, der Regionaldirektion Baden-Württemberg der BA sowie der Verbände Südwestmetall und Südwesttextil: In einer zweijährigen Projektphase werden KMU – zunächst aus Elektro- und Metallindustrie, später auch aus anderen Branchen – dabei unterstützt, sich zusammenzuschließen und gemeinsam Weiterbildungsangebote für ihre Beschäftigten durchzuführen. Die Agentur für Arbeit Freiburg schickt deshalb auf Anfrage



„Verbundmanager“ in die Betriebe, um gemeinsame Weiterbildungsbedarfe zu identifizieren. Denn zur Wirtschaftlichkeit einer Maßnahme gehört laut Vorgaben der BA eine angemessene Teilnehmerzahl von mindestens 15 Personen.

Personalmangel und Krisenszenarien steigern den Förderbedarf

Viele Unternehmensvertreter, die bereits auf Fördermittel zugreifen, loben die Zusammenarbeit mit der BA. „Die Vorgaben und Möglichkeiten sind bekannt, die Arbeitgeberberatung der Bundesagentur für Arbeit macht hier einen guten Job“, so Rupert Felder, Senior Vice President Global HR der Heidelberger Druckmaschinen AG. In einem Betrieb in Amstetten hat das Unternehmen eine erste Pilotqualifizierung für Gießerei-Mitarbeiter im Umgang mit Robotern konzipiert, zertifiziert und durchgeführt. „Die Rückmeldungen sind sehr positiv. Aber das liegt auch daran, dass es auf die Qualität der Inhalte ankommt, nicht nur auf die Form der Bezuschussung.“ Nach den guten Ergebnissen werde man diese Qualifizierung wohl fortsetzen und dann auch die Zuschüsse zu den Lohnkosten einplanen. Gleichwohl sei das nicht kausal, sondern die Veränderung im gewerblichen Bereich zwingt den Betrieb dazu. „Wir machen Weiterbildung nicht, weil es Geld gibt, sondern weil sie notwendig ist.“ Aber Rupert Felder gibt auch zu: „Das Geld in Form von Lohnkostenzuschuss ist ein angenehmer Nebeneffekt – insbesondere in wirtschaftlich anspruchsvollen Zeiten.“

„Es ist wie immer, wenn Gesetze neu eingeführt werden: Anfangs braucht es etwas Zeit, bis sich die Prozesse eingespielt haben“, meint Ulrike Stodt, zuständig für Grundsätze der Mitarbeiterentwicklung bei der Deutschen Bahn. Bahnnintern seien bereits rund 100 Anträge für Förderung nach dem Qualifizie-

rungschancengesetz bewilligt, Tendenz steigend. Der Konzern hat einen enormen Personalbedarf: 100.000 neue Mitarbeiter möchte die Bahn bis 2024 an Bord holen. Da kommt das Qualifizierungschancengesetz wie gerufen, um Beschäftigte zum Beispiel zu Fahrdienstleitern, Triebfahrzeugführern oder Elektronikern für Betriebstechnik weiterzubilden. „Das Qualifizierungschancengesetz wird gerade erst bekannt, aber zunehmend nachgefragt. Wir bieten den Mitarbeitern gezielt Schulungen an, sie kommen aber auch selbst aktiv auf uns zu“, so DB-Bildungsexpertin Stodt. Es sei auch vorstellbar, neue Mitarbeiter in Maßnahmen zu bringen, die über das Qualifizierungschancengesetz gefördert werden, um sie in die Positionen zu entwickeln, wenn sie die nötigen Zertifikate dafür noch nicht vom Start weg mitbringen. In Sachen Antragstellung ist der Konzern in einer komfortablen Lage: Das hauseigene Trainingsinstitut DB Training ist als zertifizierter Anbieter zugelassen und hat viel Erfahrung mit dem nötigen Papierkram.

Während sich die DB über eine Finanzspritze durch das Klimapaket freuen kann, sieht die Lage anderswo düsterer aus. Beim Autozulieferer Continental schlägt sowohl die Digitalisierung als auch die Krisenstimmung in der Automobilindustrie voll zu Buche. Ende September kündigte das Unternehmen ein Strukturprogramm an, von dem voraussichtlich 7.000 Arbeitsplätze in Deutschland betroffen sein werden. Betriebsbedingte Kündigungen möchten die Hannoveraner laut Pressemeldungen vermeiden. Zwar fielen Arbeitsplätze weg, aber dafür brauche man künftig Entwickler von Software und Leistungselektronik im neuen Markt Elektromobilität. Im eigens gegründeten internen Bildungsträger „Continental Institut für Technologie und Transformation“ (CITT) sollen die betroffenen Mitarbeiter entsprechende Weiterbildungen erhalten. Dabei konzentriert sich

Continental zunächst auf die rund 10.000 bis 12.000 An- und Ungelernten im Konzern, die auch über das Qualifizierungschancengesetz gefördert werden können.

Bosch setzt auf eigene Initiative zur Weiterqualifizierung

Andere Player in der Zulieferer-Branche wie Bosch greifen noch nicht auf den Fördertopf des Qualifizierungschancengesetzes zu, obwohl etwa Ingenieure, die Einspritzpumpen konstruieren, angesichts des Strukturwandels durchaus dazu berechtigt wären. Kürzlich vermeldete der Automobilzulieferer einen weiteren Stellenabbau in der Antriebssparte: 1.600 Jobs sollen in den nächsten zwei Jahren wegfallen. „Ziel ist es, möglichst viele Mitarbeiter und Kompetenzen im Unternehmen zu halten“, erklärt Geschäftsführer und Arbeitsdirektor Christoph Kübel. Mitarbeiter intern vermitteln und für andere Bereiche weiterbilden, lautet die Devise. „Wir qualifizieren unsere Beschäftigten in verschiedenen Programmen, damit sie neue Aufgaben in Wachstumsfeldern wie Elektromobilität und Software übernehmen können. Die Maßnahmen sind Teil der ‚Bosch Learning Company‘.“ Die seit einigen Jahren laufende Initiative beinhaltet mehrwöchige Transferqualifizierungen, um die Mitarbeiter aus

Hardwarebereichen für Software zu qualifizieren und sie für Stellen wie Software- und Systementwickler Powertrain Security oder Software-Funktionsentwickler fit zu machen.

Die Dringlichkeit des Themas Weiterbildung ist spätestens mit den aktuellen Konjunkturaussichten angekommen. Mitarbeiter müssen sich noch schneller neue Kompetenzen aneignen, wenn kriselnde Unternehmensbereiche dichtmachen. Bundesarbeitsminister Heil möchte mit der Vorlage für einen Gesetzentwurf zum „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ die Möglichkeiten zur Förderung von Weiterbildung und Qualifizierung „in besonderen Situationen“ weiter ausbauen.

Mehr Geld vom Staat für formale Weiterbildung allein wird es aber sicher nicht richten. Zum einen ist es nicht Aufgabe der Politik, Managementfehler und digitale Schlafmützigkeit auszugleichen. Zum anderen wird es mit der Qualifizierung für den digitalen Wandel nur etwas, wenn Beschäftigte Zeit investieren und Arbeitgeber sie dabei unterstützen. Unternehmen sollten die vorhandenen Fördermittel nutzen, ohne dabei die Bedeutung von Eigeninitiative und informellem Lernen am Arbeitsplatz zu vergessen. ■

STEFANIE HORNUNG ist freie Journalistin und beschäftigt sich regelmäßig mit der Zukunft der Arbeitswelt.

HAYS Recruiting experts worldwide

EXPERTEN FÜR MEHR FLEXIBILITÄT

Wir verfügen über eine der größten und qualifiziertesten Expertendatenbanken. So finden wir die Experten für unsere Kunden nicht nur schnell und flexibel, sondern auch passgenau.

Neue Studie von Hays
 Fachkräftemangel in Deutschland
 Unterschätzt oder aufgebauscht?
 Jetzt online: hays.de/studie

ACCOUNTANCY & MA/CONSTRUCTION/CONTACT CENTERS/OPERATIONS/EDUCATION TECHNOLOGY/LEGAL SAFETY/POLICY/SOURCES & MINING ENGINEERING/HUMAN LOGISTICS/FACILITIES MANAGEMENT/FINANCIAL SERVICES/SOCIAL CARE/SALES & MARKETING/ENERGY/OFFICE SUPPORT/RESPONSE MANAGEMENT/HEALTHCARE/OIL & GAS/ARCHITECTURE/ASSESS & DEVELOPMENT/PUBLIC SERVICES/ACCOUNTANCY & FINANCE/EDUCATION/PHARMA/CONSTRUCTION & PROPERTY/RESOURCE MANAGEMENT/MANUFACTURING & OPERATIONS/RETAIL/INFORMATION TECHNOLOGY/SALES & MARKETING STRATEGY/BANKING/MARKETING/ENERGY/TELECOMS/HUMAN RESOURCES/FINANCIAL PHARMA/MANUFACTURING/HEALTHCARE/PROCUREMENT/HUMAN RESOURCES/INFORMATION TECHNOLOGY/SALES & MARKETING PUBLIC SERVICES/RESOURCES & MINING/ENGINEERING/HUMAN RESOURCES/CONTACT CENTERS/SOCIAL CARE/ENERGY/HEALTHCARE/OFFICE SUPPORT/LEGAL/OIL & GAS

hays.de

