

Das Transformationsinstrument Berufliche Weiterbildung für Beschäftigte nutzen!

I. Zusammenfassung

*Mitten in der sozial-ökologischen Transformation gibt es in Deutschland große Engpässe an Fachkräften, die in der deutschen Wirtschaft und Industrie überall gebraucht werden. Die geburtenstarken Jahrgänge mit den erfahrenen Fachkräften kommen in den 2020er Jahren ins Rentenalter. Gleichzeitig wurden und werden von den Unternehmen nicht genug junge Fachkräfte ausgebildet. Die aktuellen Umbrüche führen wiederum zu veränderten Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten. Um die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern und das Fachkräftepotenzial zu erschließen, muss jede*r Beschäftigte Zugang zu einem lebensbegleitenden Lernprozess erhalten. In Unternehmen müssen nachhaltige Qualifizierungsstrategien entwickelt werden. Am Industriestandort Deutschland liegt viel in ihrer gesellschaftlichen Verantwortung, weil regionale Verfügbarkeit von Fachkräften in Zukunft eine wesentlich größere Bedeutung bei Investitionsentscheidungen haben.*

Zur Stärkung der Innovations- und Transformationsfähigkeit wird beruflicher Weiterbildung für Beschäftigte gefördert. Die Förderung wird jedoch zu wenig genutzt. Nun wird mit dem "Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung" (Weiterbildungsgesetz), das am 31. März 2023 vom Bundeskabinett verabschiedet wurde, die Förderung weiter ausgebaut. Was bringt das und was ist zu tun?

Fördermöglichkeiten beruflicher Weiterbildung für Beschäftigte

Für Geringqualifizierte oder ältere Beschäftigte mit umfangreichem Qualifizierungsbedarf oder Beschäftigte mit wegfallenden Tätigkeiten beziehungsweise in transformationsbetroffenen Betrieben:

- I. Umschulungen in anerkannte Ausbildungsberufe
- II. zertifizierte Teilqualifikationen
- III. berufsbezogene übergreifende Aufstiegsweiterbildungen
- IV. umschulungsbegleitende Hilfen
- V. Vermittlung von Grundkompetenzen

Infos: [Bundesministerium für Arbeit und Soziales](#)

II. Die Herausforderung

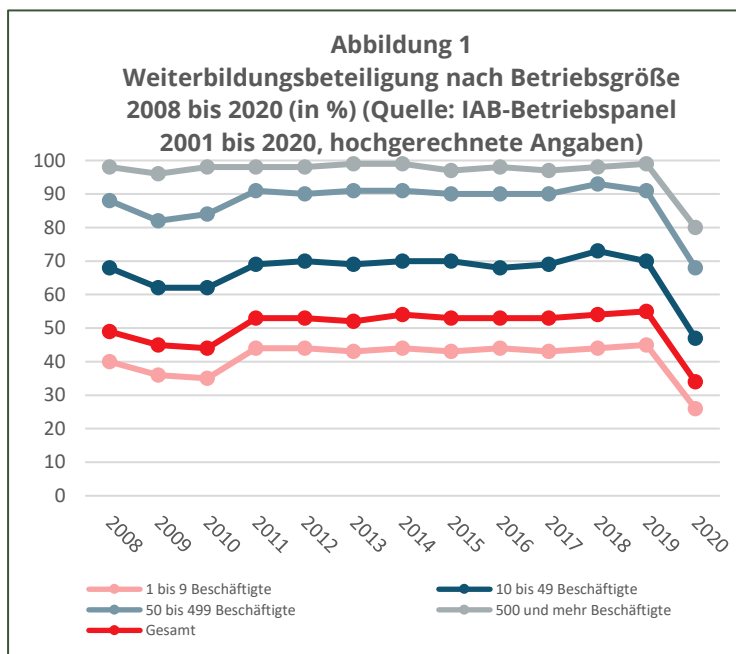
Erfahrene Fachkräfte über die Krisen sichern für die Transformation

In Transformationen droht für Beschäftigte, deren Tätigkeiten nicht mehr unmittelbar gebraucht werden, der Jobverlust. Geringqualifizierte oder ältere Berufstätige haben es schwerer, eine neue Beschäftigung zu finden, auch wenn sie über Erfahrungswissen und berufliche Kompetenzen verfügen. In Zeiten des Fachkräftemangels ist es nicht nur persönlich ohnehin folgenreich, sondern auch für die von Transformation betroffenen Regionen, wenn Arbeitskräfte sich dort

keine beruflichen Perspektiven aufbauen können. Hier haben die Unternehmen eine besondere Verantwortung, passgenaue Lösungen für ihre Betriebe mit ihren Mitbestimmungsakteur*innen zu entwickeln. Die Sozialpartner und die Politik können mit Förderinstrumenten unterstützen.

Das Problem: Geringe Nutzung der Fördermöglichkeiten...

Gerade auch in Krisen könnten während Kurzarbeit die Weiterbildungsbedarfe über die unmittelbar nötigen Anpassungsqualifizierungen angegangen werden. Aus vorangegangenen Krisen wissen wir aber, dass viele Betriebe die freiwerdende Arbeitszeit bei Flauten nicht nutzen. Auch während der Corona-Krise sank die Teilnahme von Betrieben an Weiterbildung insgesamt deutlich (siehe Abbildung 1), obwohl ein vereinfachter und verlängerter Zugang zu Kurzarbeit von vielen Betrieben in Anspruch genommen wurde und Förderung beruflicher Weiterbildung (über § 106a SGB III) möglich war. In den Unternehmen, die Weiterbildung anboten, lag zwar die Teilnahme an betrieblichen Lehrveranstaltungen in Summe sehr hoch, laut Statistischem Bundesamt bei mehr als der Hälfte (52 Prozent) der Beschäftigten. Das lässt sich vor allem auch mit konkreten, meist kurzen Schulungsbedarfen zur Bewältigung der Pandemie erklären. Allerdings: Die Förderung der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte war in der Kurzarbeit oft an Präsenz geknüpft— nicht nur unter Infektionsschutzbedingungen ein unnötiges K.O.-Kriterium. Sie wurde 2020 nur für 28.000 Teilnehmende beantragt, im Jahr 2019 noch für über 30.000 (IAB-Forum, 6.2.23).

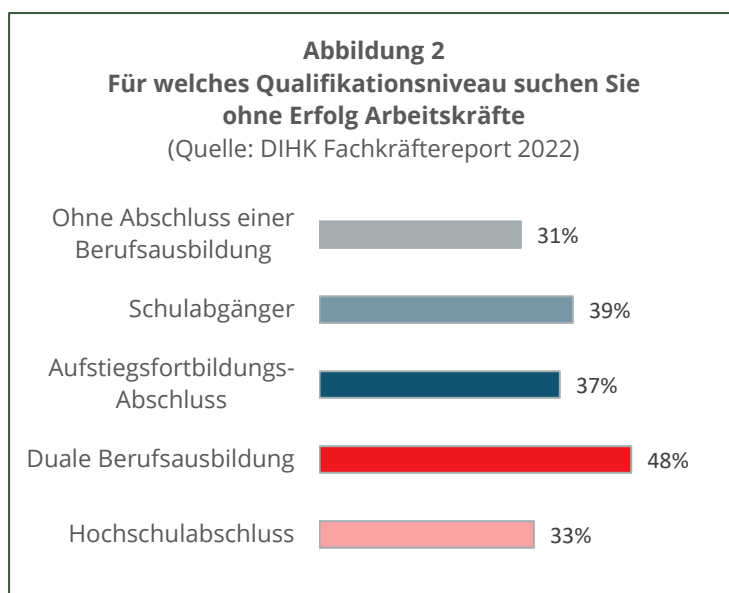


In den Unternehmen, die Weiterbildung anboten, lag zwar die Teilnahme an betrieblichen Lehrveranstaltungen in Summe sehr hoch, laut Statistischem Bundesamt bei mehr als der Hälfte (52 Prozent) der Beschäftigten. Das lässt sich vor allem auch mit konkreten, meist kurzen Schulungsbedarfen zur Bewältigung der Pandemie erklären. Allerdings: Die Förderung der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte war in der Kurzarbeit oft an Präsenz geknüpft— nicht nur unter Infektionsschutzbedingungen ein unnötiges K.O.-Kriterium. Sie wurde 2020 nur für 28.000 Teilnehmende beantragt, im Jahr 2019 noch für über 30.000 (IAB-Forum, 6.2.23).

... trotz eines wachsenden Fachkräftemangels

Viele Beschäftigte aus geburtenstarken Jahrgängen gehen in Rente und zu wenige folgen nach. Ohne rechtzeitige Nachbesetzung geht hier auch Erfahrungswissen verloren, das im Arbeitskontext und nicht in der Berufsschule vermittelt wird.

Es fehlen vor allem Fachkräfte (siehe Abbildung 2), in nahezu allen Betrieben laut Befragung des Berufsbildungsinstituts (RBS). Seit Jahren sinken die Ausbildungszahlen und durch einen



zusätzlichen Rückgang in der Corona-Krise wird sich das Problem noch einmal verschärfen. Laut Stellenerhebung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung ist der zweithäufigste Grund, Stellen in Deutschland nicht besetzen zu können, die unzureichende berufliche Qualifikation der Bewerber*innen. Eine Verstärkung der beruflichen Weiterbildung von transformationsbetroffenen Beschäftigten könnte das Problem der Fachkräfte-Not zwar nicht lösen, aber an geeigneter Stelle abmildern helfen.

III. Lösungsansätze

Ein neuer Ansatz mit dem Qualifizierungsgeld

Generell: Auch wenn das Thema lebensbegleitendes Lernen in aller Munde ist, ist dieser Anspruch nicht in der Breite mit attraktiven Entwicklungsmöglichkeiten unterlegt. Die geregelte Aufstiegsfortbildung beispielsweise gibt es nur für einen Teil der Berufe. Bei dem im Aus- und Weiterbildungsgesetz am 29.3.2023 beschlossenen neuen Qualifizierungsgeld fehlt ein Recht darauf – es bleibt abhängig von der Beantragung vom Arbeitgeber und Ermessensleistung der jeweiligen Filiale der Bundesagentur für Arbeit (BA) vor Ort.

Dennoch: Mit dem Qualifizierungsgeld gibt es jetzt eine interessante neue Möglichkeit, Beschäftigte während einer beruflichen Weiterbildung zu finanzieren. Vor allem auch für langfristige Maßnahmen wie einer Qualifizierung in einen neuen Beruf. In der bisherigen Förderung nach §82 SGB III, die vereinfacht und weitergeführt wird, bekommen die Betriebe eine Entgeltersatzleistung während der Freistellung für die berufliche Weiterbildung in Betrieben mit 1-9 Beschäftigten 75 Prozent, in Betrieben mit bis 249 Beschäftigten von 50 bis 65 Prozent, in größeren 25 bis 40 Prozent, des Nettoentgelts der Beschäftigten. Die Spanne entsteht dadurch, dass zum jeweiligen Sockelbetrag 5 Prozentpunkte hinzukommen, wenn eine Betriebsvereinbarung zu beruflicher Weiterbildung oder Regelungen dazu in einem Tarifvertrag vorhanden sind, und 10 Prozentpunkte bei einem Weiterbildungsbedarf bei 20 Prozent aller Beschäftigten oder mehr. (Es werden auch Lehrgangskosten übernommen und in manchen Situationen kann bis zu 100 Prozent Netto-Entgeltersatz gewährt werden, das betrifft unter anderem das Nachholen von Berufs- und Hauptschulabschlüssen. Eine frühe Beratung bei der BA lohnt sich wegen der Details zu den Fördermöglichkeiten).

Das Qualifizierungsgeld ist attraktiv, weil es in Betrieben unterstützt, die den Beschäftigten einen zukunftssicheren Job im gleichen Unternehmen anbieten. Der Attraktivität steht die Höhe der Entgeltersatzleistung von nur 60 Prozent des letzten Nettolohns für Singles beziehungsweise 67 Prozent mit Familie entgegen. Das kann, je nach Lebenssituation, gegebenenfalls nicht ausreichen, wenn keine weiteren Zuschüsse mit dem Arbeitgeber vereinbart sind.

Bekanntheit steigern und Beantragung erleichtern

Im Jahr 2021 haben sich die Teilnahmezahlen an der geförderten beruflichen Weiterbildung mit 32.000 erhöht. Die Förderung ist jedoch nicht ausreichend bekannt; zur Zeit der Corona-Krise haben längst nicht alle Betriebe davon gewusst (siehe Abbildung 3).

Abbildung 3: Bekanntheit und Nutzung der Weiterbildungsförderung der BA nach ausgewählten Merkmalen

Betriebsgröße	Weiterbildungsförderung der BA	
	bekannt	genutzt
1-9 Beschäftigte	26	6
10 bis 49 Beschäftigte	38	13
50 bis 249 Beschäftigte	58	28
250 und mehr Beschäftigte	67	35
Gibt es im Betrieb eine für Weiterbildung zuständige Organisationseinheit oder Person?		
Ja	36	12
Nein	30	8
Weiterbildungsberatung der BA in Anspruch genommen?		
Ja	66	33
Nein	27	6
Insgesamt	32	9

Quelle: IAB Betriebsbefragung zur Covid-19-Krise (Welle 5, 26. Oktober bis 9. November)

Für die Betriebe attraktiv: Mit dem neuen Weiterbildungsge-
 setz werden bis zum 31.7.2024 die
 Sozialversicherungsbeträge
 teilweise oder vollständig so-
 wie Lehrgangskosten erstattet
 (Änderung § 106a SGB III). Es
 wird außerdem die Beantra-
 gung der Förderung verein-
 fach. Unter anderem müssen
 nicht mehr einzelnen Maßnah-
 men zertifiziert werden, was
 ständig erneuert werden
 musste, sondern nur noch der
 Träger. Beim Qualifizierungs-
 geld existiert nun mehr Pla-
 nungssicherheit, da es unab-
 hängig von Kurzarbeit ist.

Aktivitäten der Mitbestimmungsakteure und Sozialpartner

Für ihre Beratungsaktivitäten können Vertrauensleute und Mitglieder des BR sich in verschiedenen gewerkschaftlichen Projekten zu Weiterbildungsmentor*innen qualifizieren. Für die Förderung mit dem neuen Qualifizierungsgeld ist eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag, der sich auf Weiterbildung bezieht, Voraussetzung. Hilfreich wäre außerdem, wenn die Betriebsräte auch ein Initiativrecht im Bereich der Weiterbildung hätten, wie es im aktuellen Novellierungsvorschlag des DGB zusammen mit der Hans-Böckler-Stiftung für das Betriebsverfassungsgesetz gefordert wird.

Die IGBCE hat sich im tarifpolitischen Handlungsfeld engagiert. Der Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie sieht vor, dass ein Demografiefonds in Höhe von 750 € auch für Weiterbildung genutzt werden kann. Die Chemiepartner haben eine Qualifizierungsoffensive vereinbart. Mit dem Future-Skills-Report werden Entwicklungen branchenspezifisch sichtbar gemacht und mit Pythia Chemie steht ein Instrument zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes zur Verfügung, darüber hinaus gibt es ein Beratungsangebot für Betriebe und Beschäftigte.

Was macht die Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE?

Als gemeinnützige Stiftung machen wir Forschung an der Schnittstelle von Nachhaltigkeit, Transformation und Guter Arbeit immer aus der Perspektive und im Sinne der Beschäftigten. dieses Diskussionspapier wurde Im Bereich Transformation der Arbeit und Digitalisierung erstellt. Weitere Informationen hier: <https://www.arbeit-umwelt.de/transformation-der-arbeit/>

