



Bürokratisch oder zukunftssicher?

Kürzlich hat der Bundesrat das Arbeit-von-Morgen-Gesetz beschlossen. Es soll den Zugang zu geförderter Weiterbildung erleichtern, etwa über das Anfang vergangenen Jahres in Kraft getretene Qualifizierungschancengesetz (QCG). Doch bei HR-Verantwortlichen ist das QCG bislang kaum bekannt.

► Ein genauerer Blick lohnt sich, denn das Gesetz erweitert die Förderung für Beschäftigte und unterstützt die Qualifizierung in sogenannten Engpassberufen wie etwa der Pflege. Das Ziel ist ein leichter Zugang zu geförderter Weiterbildung. Damit kann das QCG zu einem Hebel für die Wirtschaft werden – insbesondere für kleinere Unternehmen, die in diesem Jahr coronabedingt mit Umsatzeinbrüchen zu kämpfen haben, genauso wie Einrichtungen aus Erziehung und Pflege, denen der eigene finanzielle Spielraum für Qualifizierungsmaßnahmen fehlt. Dieser Artikel möchte Orientierung geben, praktische Unterstützung bieten und Fragen rund um das QCG beantworten.

Digitalisierung verlangt nach gezielter Qualifizierung

Globalisierung, Digitalisierung, demografischer Wandel, Covid-19 – Unternehmen in Deutschland stehen vor ernststen Herausforderungen. Die langfristigen Auswirkungen der Pandemie auf die Wirtschaft sind kaum abzusehen. Seit Monaten sind Arbeitnehmer in Kurzarbeit, von Arbeitslosigkeit betroffen oder

bedroht – in der Reise- und Luftfahrtbranche, in der Gastronomie und im Einzelhandel genauso wie in der Kultur- und Eventbranche.

Unternehmen stehen unerwartete Veränderungen und anhaltende Unsicherheit bevor. In der öffentlichen Diskussion bezeichnen wir diese unberechenbare Situation inzwischen als die „neue Normalität“. Sie wird voraussichtlich noch ein weiteres Jahr lang anhalten, vielleicht auch länger, wenn kein Impfstoff gefunden wird. Die besten Chancen auf dem Markt haben in dieser Zeit vor allem diejenigen Unternehmen, die bestimmte Anforderungen erfüllen: Agilität und Anpassungsfähigkeit gehört genauso dazu wie zielgenau qualifiziertes Personal, das diesen anspruchsvollen Bedingungen gewachsen ist.

Um wirtschaftlich widerstandsfähig zu werden, entwickeln viele Betriebe neue Geschäftsmodelle. Für neun von zehn Unternehmen hat Digitalisierung durch die aktuelle Krise an Bedeutung gewonnen: für interne Prozesse, bei der Entwicklung neuer Geschäftsfelder oder beim Einsatz von KI, Automatisierung und Robotik. Hierdurch entstehen neue Berufsfelder und damit neue Arbeitsplätze. Doch viele Arbeitnehmer sind für die neuen Aufgaben

noch nicht qualifiziert. Es ist absehbar, dass sich ein Flaschenhals zwischen wegfallenden Tätigkeiten und neuen Arbeitsgebieten entwickelt. Unternehmen stehen in dieser Situation vor der Aufgabe, Fähigkeiten bei ihren Mitarbeitenden aufzubauen, die für die Digitalisierung relevant sind. Oder sie müssen sich auf dem Arbeitsmarkt um neues qualifiziertes Personal bemühen. Für viele Beschäftigte bedeutet das: Sie müssen sich weiterbilden, um ihren Arbeitsplatz zu behalten. Genau hier setzt das Qualifizierungschancengesetz an: Der Staat möchte die Wirtschaft und die Bürger unterstützen, indem er den Zugang zu Qualifizierungen, insbesondere im Bereich Digitalisierung, finanziell fördert.

Unternehmen in Deutschland haben bereits angekündigt, als Antwort auf die Pandemie den digitalen Strukturwandel voranzutreiben, so das Ergebnis einer Umfrage von McKinsey. Ermittelt wurde, welche Fähigkeiten für etwa 60 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland entscheidend sein werden: komplexe Datenanalyse, nutzerzentriertes Design, Webentwicklung, Konzeption und Administration vernetzter IT-Systeme. Dies deckt sich mit den aktuellen Entwicklungen bei der Cimdata Bildungsakademie:

Gefragt sind Qualifizierungen im Bereich Social Media, Content-Marketing, UX/UI für Screendesign, E-Commerce, Webprogrammierung, App-Entwicklung oder Videoproduktion. Viele Gewerbetreibende benötigen solche Kenntnisse, um ihre Angebote digital besser zu vermarkten, indem sie etwa ihre Websites optimieren und erweitern, um Produkte und Services verstärkt online zu verkaufen. Auch Marketing-Kurse werden vergleichsweise häufiger gebucht. Denn viele Unternehmer müssen neue Zielgruppen erschließen, um Umsatzrückgänge aufzufangen.

Voraussetzungen für eine Förderung

Früher dachten Arbeitnehmer zumeist erst dann über eine geförderte Weiterbildung nach, wenn das Kind schon in den Brunnen gefallen, wenn der Job also verloren war. Dank des Qualifizierungschancengesetzes können sie nun bereits viel früher handeln, denn das Gesetz erweitert den förderbaren Personenkreis, der im § 82 des SGB III festgelegt ist. Das QCG richtet sich an drei Gruppen von Arbeitnehmern:

- ① Flexibilisierung der beruflichen Weiterbildungsförderung arbeitsloser Arbeitnehmer,
- ② Ausbau der Weiterbildungsförderung für alle Beschäftigten, deren berufliche Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind, oder die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben,
- ③ erweiterter Zugang zur Weiterbildungsförderung für Beschäftigte, unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße.

In vielen Unternehmen sind diese Fördermöglichkeiten allerdings kaum bekannt. Manche Personalverantwortliche scheuen auch den bürokratischen Aufwand oder wissen nicht, welche konkreten Schritte nötig sind, um eine Förderung für die Mitarbeitenden ihres Unternehmens zu erhalten. Dabei können Unternehmen und ihre Angestellten gleichermaßen davon profitieren.

Je nach Größe des Unternehmens werden im Rahmen des QCG bis zu 100 Prozent der Kosten für die Weiterbildung und bis zu 75 Prozent der Lohnkosten erstattet. Beschäftigt ein Arbeitgeber weniger als zehn Angestellte, so muss er sich gar nicht an den Lehrgangskosten beteiligen. Große Firmen mit mehr als 2500 Beschäftigten dagegen tragen mindestens 80 Prozent der Kosten selbst. Somit unterstützt das QCG besonders stark kleinere Unternehmen, die in der

Das Qualifizierungschancengesetz (QCG)

Beantragung einer Weiterbildungsförderung für Beschäftigte



Quelle: cimdata Bildungsakademie GmbH, 2020

jetzigen Situation mit Umsatzrückgängen zu kämpfen haben und sich mangels Rücklagen Weiterbildungen nicht leisten können.

Inhaltlich sollen Arbeitnehmer Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen. Das QCG fördert allerdings keine sogenannten Aufstiegsfortbildungen, die zum Beispiel zu einem Abschluss als Meister oder Techniker führen. Arbeitnehmer müssen eine dreijährige berufliche Tätigkeit nachweisen. Diese Anforderung fällt weg, wenn die Weiterbildung zum Abschluss in einem Engpassberuf führt. Und auch zum zeitlichen Umfang macht der Gesetzgeber Vorgaben: Nur Qualifizierungen mit mehr als 120 Stunden erhalten eine Förderung. Das entspricht einer mehrwöchigen Vollzeit-Weiterbildung. In dieser Vorgabe liegt allerdings eine bürokratische Hürde für viele Unternehmen. Denn häufig können oder möchten Unternehmen nicht über Wochen auf ihre Mitarbeitenden verzichten. Für den Personalverantwortlichen heißt dies, dass er mit seinem Vorschlag, bestehende Mitarbeitende über das QCG gefördert weiterzubilden, mit Widerständen seitens der Geschäftsführung rechnen muss.

Ein Gesetz mit Potenzial

Es besteht also Potenzial, das Gesetz für Arbeitgeber noch attraktiver zu gestalten. Eine Möglichkeit wäre es, die Anzahl der Stunden flexibler zu gestalten, sodass auch kürzere Weiterbildungen unter die Förderung fallen. Eine weitere, die Unterrichtseinheiten zustückeln, sodass eine Weiterbildung beispielsweise in mehreren Blöcken an Wochenenden oder am Abend wahrgenommen werden kann. Auf diese Weise könnten Arbeitnehmende sich berufsbegleitend qualifizieren. Und schließlich wäre eine weitere Einschränkung überdenkenswert: Um über das QCG gefördert zu werden, dürfen die Beschäftigten innerhalb der letzten vier Jahre nicht bereits eine geförderte Maßnahme in Anspruch genommen haben. Mitarbeitende jedoch, die beispielsweise für die IT-Sicherheit verantwortlich sind, müssen sich in wesentlich kürzeren Zeitabständen neues Wissen aneignen, um auf dem aktuellen Stand zu bleiben. Doch auch unter den aktuellen Förderbedingungen können HR-Verantwortliche das QCG für ihr Unternehmen nutzen. Denn im Moment sind immer noch viele Arbeitnehmer in Kurzarbeit. Diese Mitarbeitenden haben grundsätzlich Anspruch auf einen Bildungsgutschein. Insbesondere für diejenigen, die zu 100 Prozent in

Kurzarbeit sind, ist die Zwangspause vom Arbeitsalltag eine gute Gelegenheit, mit staatlicher Förderung zukunftsfähige Kenntnisse und Fähigkeiten aufzubauen.

Schritte zur geförderten Weiterbildung

Für einen Förderantrag bei der Arbeitsagentur sollten sich interessierte Unternehmen auf die folgenden Schritte vorbereiten: Die Arbeitsagentur möchte wissen, wie groß das Unternehmen ist, für welchen Mitarbeitenden welche konkrete Weiterbildung beantragt werden soll und mit welchem Ziel, wie alt er ist und wie sein bisheriger beruflicher Werdegang aussieht. Mit diesen Informationen ruft der Personalverantwortliche beim Arbeitgeberservice der örtlich zuständigen Arbeitsagentur an. Wenn Fragen offen sind, berät die Arbeitsagentur zunächst allgemein, um zu klären, welche Qualifizierungen für das jeweilige Unternehmen sinnvoll sind. Der Sachbearbeitende wird die Angaben prüfen und eine Rückmeldung geben. Stimmen die Voraussetzungen, sendet die Arbeitsagentur das Antragsformular an den Arbeitgeber. Wird der eingereichte Antrag positiv entschieden, sendet die Arbeitsagentur dem betreffenden Arbeitnehmenden einen auf ihn ausgestellten Bildungsgutschein zu. Diesen Bildungsgutschein kann der Mitarbeitende bei einem nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zertifizierten Weiterbildungsanbieter seiner Wahl einlösen.

Das QCG hat das Potenzial, Teil der Antwort auf die Herausforderungen am Arbeitsmarkt zu sein. Damit es aber zu einem wirkungsvollen Instrument für die Personalabteilungen deutscher Unternehmen wird, wären Verbesserungen sinnvoll: Das Gesetz sollte flexibler in der Anwendung und transparenter im Zugang zu den Fördermöglichkeiten sein. Insbesondere in der durch die Pandemie geprägten Zeit sollten Unternehmen schnell und unbürokratisch Zugang zu zukunftsrelevanter Weiterbildung erhalten – ähnlich unkompliziert wie im Frühjahr der Antragsprozess für die Corona-Soforthilfen.

Wichtig ist jedoch nicht nur ein flexibler Zugang zu Qualifizierung. Ebenso wichtig sind flexible Rahmenbedingungen für bereits gut ausgebildete Arbeitnehmer. Die Unternehmen müssen die Bedingungen anpassen, zum Beispiel, indem sich Teilzeit- und Vollzeitmodelle für Familien abwechseln. Denn die Corona-Krise hat uns vor Augen geführt, wie hochqualifiziertes Potenzial im Falle fehlender Kinderbetreuung ungenutzt bleibt. ■

AUTORIN



Fanny Kabelström-Stefani, Geschäftsführerin, cimdata Bildungsakademie GmbH, Berlin, presse@cimdata.de