

# Das Qualifizierungschancengesetz – je offener, desto besser

**Der Beitrag zeigt anhand eines Rückblicks auf die Inanspruchnahme der WeGebAU-Förderung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs auf, dass das Qualifizierungschancengesetz so offen wie möglich gestaltet werden muss, damit viele Beschäftigte von der Förderung profitieren können. Unternehmen wünschen sich Anpassungen, sind jedoch auch selbst gefordert, die innerbetriebliche Weiterbildung zu stärken.**

## Transformation als Herausforderung

Die Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg stehen vor großen Herausforderungen. Konjunkturell müssen sie auf einen deutlichen Umsatzrückgang reagieren, schwerwiegender sind aber die strukturellen Veränderungen. Diese bleiben auch dann bestehen, wenn sich die wirtschaftliche Lage wieder verbessert. Das Produktportfolio vieler Unternehmen wird sich verändern, bisherige Berufe werden verschwinden, Arbeitsplätze abgebaut und neue Tätigkeiten entstehen. So verfügt das verarbeitende Gewerbe über das größte Substituierbarkeitspotenzial durch Digitalisierung (vgl. MATTHES u. a. 2019), zudem entfallen gerade in Baden-Württemberg viele Arbeitsplätze durch den Wechsel von der Verbrennungsmotortechnologie hin zur verstärkten Elektromobilität (vgl. E-MOBIL BW 2019). Entsprechend wachsen die Herausforderungen für die berufliche Weiterbildung, sind die Unternehmen doch auch in Zukunft auf qualifizierte Fachkräfte angewiesen.

## WeGebAU als Blaupause für das Qualifizierungschancengesetz

Durch das Anfang 2019 in Kraft getretene Qualifizierungschancengesetz wurden Förderbestimmungen des § 82 SGB III (Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) neu geregelt. Damit sollen Unternehmen in ihren Weiterbildungsbemühungen unterstützt und den von der Transformation betroffenen Beschäftigten eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen ermöglicht werden. Ein Jahr nach Inkrafttreten der neuen Förderbestimmungen ist es zu früh, eine erste Bilanz zu ziehen. Der Blick zurück auf die Inanspruchnahme der WeGebAU-Förderung (Weiterbildung Geringqualifizierter und -beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs in den Jahren 2009 bis 2011 zeigt aber, dass der Ansatz der richtige ist.

Auch wenn andere Faktoren ebenso eine Rolle gespielt haben, hat die WeGebAU-Förderung damals einen wichtigen Beitrag dazu geleistet, die

Beschäftigung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs in den Krisenjahren trotz deutlicher Umsatzrückgänge und Sparzwänge weitestgehend konstant zu halten. Dies gelang aber nur durch die deutliche Erweiterung des förderbaren Personenkreises im Jahr 2009.

Von 2009 bis 2011 war auch die Förderung von Beschäftigten mit Berufsabschluss unabhängig vom Alter und der Betriebsgröße möglich. Zudem konnten aufgrund von Sonderregelungen auch Qualifizierungen während der Kurzarbeit gefördert werden. Erst hierdurch kamen Beschäftigte in den Genuss einer Förderung, die zuvor aufgrund ihrer Qualifikation, ihres Alters oder der Unternehmensgröße ausgeschlossen waren.

Leider lassen sich in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit die damaligen WeGebAU-Fälle nicht mehr ohne Weiteres identifizieren. Sie sind Teilmengen sowohl der Statistik zur Beschäftigtenqualifizierung als auch der Statistik der Arbeitsentgeltzuschüsse.

Die Abbildung (S. 34) zeigt daher die Entwicklung der jahresdurchschnittlichen Teilnahmehzahl an Maßnahmen der Beschäftigtenqualifizierung sowie der jahresdurchschnittlichen Anzahl der Arbeitsentgeltzuschüsse in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs.

Es wird deutlich, dass die Weiterbildungsförderung vor allem in den Jahren 2009 bis 2011 in Anspruch genommen wurde.\*



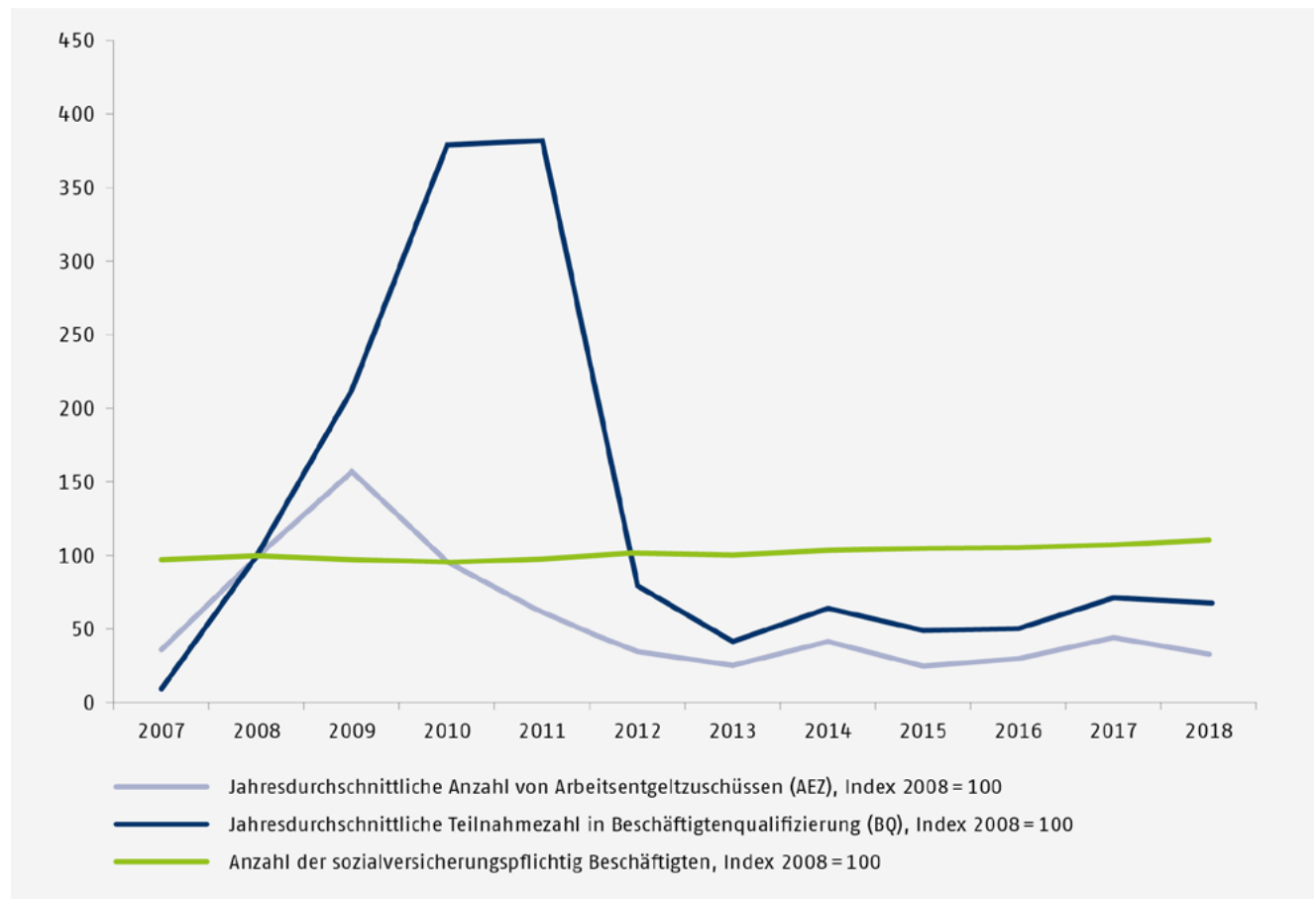
**STEFAN BARON**

Dr., Geschäftsführer der Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. (AgenturQ), Stuttgart  
baron@agenturq.de

\* Ein herzlicher Dank gebührt SILKE HAMANN vom IAB Baden-Württemberg für die Lieferung der Daten aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit sowie dem IAB-Betriebspanel.

Abbildung

### Entwicklung der Weiterbildungsförderung und der Beschäftigtenzahl in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, IAB Baden-Württemberg, eigene Darstellung

### Anpassungen des Qualifizierungschancengesetzes nötig

Aus den Erfahrungen hat man gelernt und das Qualifizierungschancengesetz relativ offen gestaltet, sodass die berufliche Weiterbildung einer breiten Gruppe von Beschäftigten gefördert werden kann. Rückmeldungen von Betriebsräten und Personalverantwortlichen in der Beratungspraxis oder im Rahmen von Veranstaltungen der IG Metall Baden-Württemberg und Südwestmetall zeigen, dass der Gesetzgeber zur richtigen Zeit ein wichtiges Instrument geschaffen hat. Sosehr die neue Fördermöglichkeit begrüßt wird, gibt es in den Unternehmen aber auch den Wunsch nach Anpassungen.

Vor allem die lange Mindestdauer von 161 Stunden, die Beschränkung auf

non-formale Weiterbildungsangebote sowie die niedrigeren Fördersätze für größere Unternehmen werden im Austausch mit Betriebsräten und Personalverantwortlichen genannt. Kürzere Maßnahmen oder vom Unternehmen selbst entwickelte innerbetriebliche Weiterbildungsangebote sind ausgeschlossen, obwohl diese möglicherweise die Bedürfnisse passgenauer erfüllen. Kleinere Unternehmensstandorte erhalten im Vergleich zu eigenständigen Unternehmen gleicher Größe eine geringere Förderung, da sich die Fördersätze an der Beschäftigtenzahl des Gesamtunternehmens bemessen. Gleichwohl findet die Umsetzung der beruflichen Weiterbildung zumeist direkt an den Unternehmensstandorten statt.

Zudem stellt sich die Frage, ob es überhaupt ausreichend förderfähige

Angebote geben wird, die passgenau auf den Weiterbildungsbedarf einzelner Unternehmen zugeschnitten sind. Anders als in den Jahren 2009 bis 2011 geht es ja nicht darum, eine konjunkturelle Delle mit beruflicher Weiterbildung zu überbrücken. Die Anforderungen sind ungleich größer. Aufgrund der Digitalisierung und des Strukturwandels müssen nun ganz verschiedene Beschäftigtengruppen, beispielsweise Un- und Angelernte in den unteren Entgeltgruppen ebenso wie Entwicklungsingenieurinnen und -ingenieure, für neue Tätigkeiten qualifiziert werden. Möglicherweise sind innerbetriebliche Weiterbildungsangebote hier zweckdienlicher, wenngleich sie bis dato nicht gefördert werden.

## Mehr Flexibilität für die Arbeitsagenturen

Nicht alle Wünsche der Unternehmen nach Anpassung der Förderbestimmungen lassen sich erfüllen. Zudem müssen Mitnahmeeffekte vermieden werden. Wünschenswert wäre aber, dass den Arbeitsagenturen vor Ort mehr Flexibilität in der Weiterbildungsförderung eingeräumt würde, damit mehr Beschäftigte und Unternehmen gefördert werden können. Dies setzt freilich voraus, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen angepasst werden.

Aus Diskussionen mit Unternehmensvertreterinnen und -vertretern sowie Betriebsräten können folgende Vorschläge abgeleitet werden: Möglicherweise könnten auch Weiterbildungsmaßnahmen mit weniger als 160 Stunden gefördert werden, wenn sie denn ein für besondere Zielgruppen passendes Angebot beinhalten und über die Vermittlung von betriebspezifischem und arbeitsplatzbezogenem Wissen hinausgehen. Ebenso könnte sich die Förderhöhe nicht mehr an der Gesamtbeschäftigtenzahl bemessen, sondern an der Beschäftigtenzahl am Unternehmensstandort. Neben der Größe könnte auch die Bedeutung des Unternehmens für den lokalen Arbeitsmarkt in die Entscheidung einbezogen werden, ebenso wie das Vorhandensein einer nachhaltigen Weiterbildungsstrategie. Denn aus der Forschung ist bekannt, dass nicht per se in größeren Unternehmen mehr berufliche Weiterbildung angeboten wird. Es sind vielmehr Betriebsvereinbarungen und langfristig angelegte Weiterbildungsstrategien, die eher in größeren Unternehmen

zu finden sind, welche die Chance auf eine Weiterbildungsteilnahme erhöhen (vgl. POLLAK u. a. 2016).

## Innerbetriebliche Weiterbildung wird immer wichtiger

Es wird sich zeigen, ob der Gesetzgeber durch Anpassungen der Förderbedingungen den Wünschen Rechnung getragen wird. Geförderte Weiterbildungsmaßnahmen allein werden aufgrund des sich beschleunigenden Transformationsprozesses aber ohnehin nicht ausreichen. Den wesentlich größeren Anteil am Gelingen des Transformationsprozesses haben innerbetriebliche Weiterbildungen. Hier sind die meisten Unternehmen schon sehr aktiv. Aus Sicht der Sozialpartner Gesamtmetall und IG Metall müssen diese Maßnahmen zukünftig so eng wie möglich mit neuen Arbeitsprozessen gekoppelt werden, um agil und flexibel auf sich verändernde Anforderungen am Arbeitsplatz reagieren zu können (vgl. Gesamtmetall u. a. 2017).

Entsprechend wachsen die Bedeutung der innerbetrieblichen Weiterbildung und damit auch die Herausforderungen für Betriebsräte und Personalverantwortliche. Sie müssen mithilfe des im Unternehmen zweifelsohne vorhandenen Expertenwissens zukünftige Anforderungen antizipieren und rechtzeitig passende Weiterbildungsmaßnahmen entwickeln. Eine Herausforderung wird es sein, innerhalb der engen Taktung der Produktionsprozesse Lernräume und -zeiten zu schaffen, Lernende zu begleiten und das informelle Lernen systematisch und nachhaltig zu fördern. Durch eine entsprechend ausgestaltete

innerbetriebliche Weiterbildungspolitik können sie einen Beitrag dazu leisten, dass sich mehr Beschäftigte an beruflicher Weiterbildung beteiligen (vgl. HEß/JANSSEN/LEBER 2019). Insofern wäre es zu begrüßen, wenn solche informellen Weiterbildungen künftig auch im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes gefördert werden könnten, da sie zu nachhaltigen Lernergebnissen führen. ◀

---

### LITERATUR

E-MOBIL BW (Hrsg.): Strukturstudie BW<sup>e</sup> mobil 2019. Transformation durch Elektromobilität und Perspektiven der Digitalisierung. Stuttgart 2019 – URL: [www.e-mobilbw.de/fileadmin/media/e-mobilbw/Publikationen/Studien/Strukturstudie2019.pdf](http://www.e-mobilbw.de/fileadmin/media/e-mobilbw/Publikationen/Studien/Strukturstudie2019.pdf) (Stand: 27.11.2019)

GESAMTMETALL u. a. (Hrsg.): Ausbildung und Qualifizierung für Industrie 4.0. Den Wandel erfolgreich gestalten. Handlungsempfehlungen der Sozialpartner. Berlin 2017 – URL: [www.gesamtmetall.de/sites/default/files/downloads/basispapier\\_agiles\\_verfahren\\_ersand\\_17-03-28.pdf](http://www.gesamtmetall.de/sites/default/files/downloads/basispapier_agiles_verfahren_ersand_17-03-28.pdf) (Stand: 27.11.2019)

HEß, P.; JANSSEN, S.; LEBER, U.: Digitalisierung und berufliche Weiterbildung. Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch Technologien ersetzbar sind, bilden sich seltener weiter (IAB-Kurzbericht 16/2019). Nürnberg 2019 – URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb1619.pdf> (Stand: 27.11.2019)

MATTHES, B. u. a.: Digitalisierung der Arbeitswelt: Bisherige Veränderungen und Folgen für Arbeitsmarkt, Ausbildung und Qualifizierung (IAB-Stellungnahme 11/2019). Nürnberg 2019 – URL: <http://doku.iab.de/stellungnahme/2019/sn1119.pdf> (Stand: 27.11.2019)

POLLAK, R. u. a.: Berufsbezogene Weiterbildung in Deutschland – Gründe, Formen und Erträge. Ergebnisbericht zum Forschungsvorhaben. Berlin 2016 – URL: [www.boeckler.de/pdf\\_fof/98891.pdf](http://www.boeckler.de/pdf_fof/98891.pdf) (Stand: 27.11.2019)