

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 26. November 2018,
um 13:00 Uhr zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz) - BT-Drs. 19/4948

b) Antrag der Abgeordneten Till Mansmann, Johannes Vogel (Olpe), Pascal Kober, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP

Die 70-Tage-Regelung bei kurzfristiger Beschäftigung entfristen - BT-Drs. 19/4213

c) Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann (Zwickau), Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Aktive und präventive Arbeitsmarktpolitik umsetzen – Qualifizierung ausweiten und Arbeitslosenversicherung stärken - BT-Drs. 19/5524

Christa Stienen, Berlin*

Zusammenfassung der wesentlichen Aussagen:

1. Als Personalverantwortliche begrüße ich die Initiative für das Qualifizierungschancengesetz, da der Fachkräftemangel für uns in der Praxis bereits deutlich spürbar ist.
2. Der Fokus in der geförderten Weiterbildung sollte auf digitale Kompetenzentwicklung gelegt werden, d.h. bezogen auf IT-Wissen, personale und soziale Kompetenzen.
3. Unter bestimmten Voraussetzungen sollten auch unternehmensbezogene Weiterbildungen und Weiterbildungen mit einer Dauer von weniger als vier Wochen förderfähig sein. Die Begrenzung auf außerbetriebliche Weiterbildung ist aus meiner Sicht nicht sinnvoll, da praxisbezogenes Lernen besonders effektiv ist.
4. Auch die Qualifizierung der Berater/innen in der Bundesagentur für Arbeit sowie die verwendeten Testverfahren sollten m.E. verbessert werden, damit die Weiterbildungsberatung greift.

Begründung:

Als Vizepräsidentin des Bundesverbands der Personalmanager (BPM) und Chief Human Resources Officer von DB Schenker, Cluster Deutschland/Schweiz, begrüße ich die Initiative der Bundesregierung für ein Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung.

Aus der betrieblichen Praxis wissen wir Personalmanager aus erster Hand, wie schwierig es für bestimmte Qualifikationsprofile, in bestimmten Regionen und Branchen schon heute ist, geeignete Fachkräfte zu finden.

In einer aktuellen Studie zum Thema „Anforderungen der digitalen Arbeitswelt“ hat der BPM in Zusammenarbeit mit dem Institut der deutschen Wirtschaft Consult mit einer Befragung unter 1.055 HR-Managern und Geschäftsführern aus Deutschland untersucht, wie Weiterbildung und digitale Bildung für den Arbeitsmarkt der Zukunft aussehen und wie

*E-Mail vom 23.11.2018

sich der Bedarf an Qualifikationen und Kompetenzen dabei verändert. Die Studie bestätigt:

Der oft beklagte Fachkräftemangel ist Realität. Im Jahr 2017 waren die befragten Unternehmen häufig von Rekrutierungsproblemen bei der Suche nach Fachkräften betroffen. Bei Akademikern sind die Probleme besonders stark ausgeprägt: 60,7 Prozent der befragten Personalmanager geben an, dass sie im Jahr 2017 große oder mittlere Schwierigkeiten bei der Suche nach neuen Mitarbeiter/innen mit Hochschulabschluss hatten. In der Praxis zeigen sich besondere Schwierigkeiten bei der Suche nach Mitarbeiter/innen mit IT-Fachkenntnissen. Bei der Rekrutierung von Auszubildenden waren die befragten Unternehmen in ähnlichem Maße von Rekrutierungsproblemen betroffen (35,3 Prozent der Befragten berichteten von großen oder mittleren Problemen) wie bei der Suche nach neuen Mitarbeiter/innen mit abgeschlossener Berufsausbildung (40,5 Prozent). Demgegenüber berichten die befragten HR-Manager nur vereinzelt von nennenswerten Problemen bei der Rekrutierung von Mitarbeitern ohne abgeschlossene Berufsausbildung (15,9 Prozent).

Je höher das Qualifikationsniveau ist, desto höher ist der Personalbedarf

Beim Blick in die Zukunft setzt sich dieser Trend fort. Dabei gilt: Je höher das Qualifikationsniveau ist, desto häufiger erwarten die HR-Manager einen steigenden Personalbedarf. Ganz vorne liegen Mitarbeiter/innen mit Hochschulabschluss: Zwei Drittel der befragten HR-Manager rechnen mit einem steigenden Personalbedarf an Akademikern, während lediglich knapp vier Prozent von einem sinkenden Bedarf ausgehen. Bei Mitarbeitern ohne abgeschlossene Berufsausbildung zeigt sich dagegen ein komplett anderes Bild: Die Personalmanager rechnen deutlich häufiger mit einem sinkenden (24,2 Prozent) als mit einem steigenden Personalbedarf (6,3 Prozent). Zudem gibt fast die Hälfte der befragten HR-Manager an, dass diese Qualifikationsgruppe aktuell und zukünftig in ihrem Unternehmen nicht relevant ist. Geringqualifizierte werden auf dem digitalen Arbeitsmarkt immer stärker unter Druck geraten. Dies zeigen auch meine Erfahrungen in verschiedenen großen Unternehmen.

BPM-Präsidentin Dr. Elke Eller kommentiert: „HR-Experten kennen den Qualifikations- und Kompetenzbedarf ihrer Unternehmen sehr genau. Die Ergebnisse der Befragungen zeigen, wie schwierig es für Beschäftigte ohne Berufsausbildung auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft wird. Deshalb brauchen wir eine gesellschaftliche Debatte darüber, wie wir diese Gruppe auch in Zukunft in Arbeit bringen. Der betrieblichen Weiterbildung kommt hier eine besonders wichtige Aufgabe zu. Sie wird von der Kür zur Pflicht in der digitalen Arbeitswelt und muss politisch stärker gefördert werden.“

Die deutsche Wirtschaft hat laut IW-Weiterbildungserhebung 2017 im vergangenen Jahr ca. 33,5 Milliarden Euro in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investiert. Die Erhebung hatte zudem gezeigt, dass stärker digitalisierte Unternehmen häufiger weiterbildungsaktiv sind und mehr Geld und Zeit in die Weiterbildung ihrer Belegschaft investieren als Unternehmen mit einem geringeren Digitalisierungsgrad.

Dennoch ist die Weiterentwicklung der Kompetenzen für den Arbeitsmarkt aus unserer Sicht nicht nur Aufgabe der Unternehmen, sondern eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Bereits zu Jahresbeginn 2018 hatten wir einen „Pakt für digitale Bildung“ gefordert, an dem sich neben den Unternehmen auch Schulen, Hochschulen und öffentliche Einrichtungen aktiv beteiligen.

Insofern kommt auch der Bundesagentur für Arbeit (BA) eine wichtige Rolle für die Förderung der zukunftsorientierten Weiterbildung zu. Sie kann und sollte insbesondere Personen, die häufig oder wiederkehrend nur für eine kurze Dauer beschäftigt sind, sowie Geringqualifizierte, aktiv unterstützen.

Sinnvoll ist, dass die Weiterbildungsförderung für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße ermöglicht und damit weiter geöffnet wird, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen; auch für Beschäftigte im (aufstockenden) Leistungsbezug nach dem SGB II. Da die Übernahme der Weiterbildungskosten und Zuschüsse zum Arbeitsentgelt grundsätzlich eine Kofinanzierung durch den Arbeitgeber voraussetzen, muss aus unserer Sicht für die Personalpraxis transparent definiert werden, wie diese Beteiligung aussieht und sich der Antrags- und Entscheidungsprozess gestaltet.

Der Vorschlag zur Kostenteilung zwischen Unternehmen und Bundesagentur für Arbeit und die Staffelung nach Unternehmensgröße ist meiner Ansicht nach sinnvoll (für Unternehmen mit unter zehn Mitarbeiterinnen übernimmt die Bundesagentur für Arbeit die Weiterbildungskosten zu 100 Prozent, bei zehn bis 250 Mitarbeitern bis maximal 50 Prozent. Größere Unternehmen werden mit bis zu 25 Prozent der Lehrgangskosten unterstützt. Weiterbildungen von Arbeitnehmern, die über 45 oder schwerbehindert sind und in einem Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeiterinnen arbeiten, können bis zu 100 Prozent bezuschusst werden.)

Zwei Punkte sollten jedoch überdacht werden:

- **Die Begrenzung auf außerbetriebliche Weiterbildung**
- **Die Begrenzung, dass Weiterbildungen erst ab vier Wochen Dauer gefördert werden**

Wir wissen aus den Unternehmen, dass Lernen dann besonders effektiv ist, wenn es mit der Praxis rückgekoppelt ist. Natürlich kann es in bestimmten Fällen sinnvoll sein, ausgewählte Mitarbeiter/innen für mehrere Wochen freizustellen und an einer externen Weiterbildung teilnehmen zu lassen. Genau so sinnvoll ist es jedoch, parallel auch kürzere Formate in Verbindung mit der betrieblichen Praxis anzubieten und förderfähig zu machen.

In unserer aktuellen Studie wünscht sich die Mehrheit der befragten Personalmanager öffentliche Zuschüsse für die Weiterbildung von Mitarbeitern im Bereich digitaler Kompetenzen: 44,2 % halten diese politische Maßnahme für „sehr hilfreich“, 30,4 % für „eher hilfreich“.

Ich verstehe die Befürchtung, dass sich Unternehmen Qualifizierungen bezahlen lassen, die sie ohnehin durchgeführt hätten.

Deshalb schlage ich vor, dass Unternehmen auf Antrag eine Beteiligung an den Weiterbildungskosten für digitale Kompetenzen erhalten können. Dies sollte an den Nachweis bestimmter Voraussetzungen geknüpft sein:

- Neues, bislang nicht vom Unternehmen durchgeführtes Weiterbildungsformat
- Verknüpfung von digitalen Lernformaten (z.B. Blended Learning, Lernen über Smartphones) und Training an betrieblichen Stationen
- Fokus auf die digitale Kompetenzentwicklung von Auszubildenden (dies ist u.a. ein gesellschaftlicher Beitrag der Unternehmen, da die Azubis mehr Unterstützung brauchen), Frauen oder älteren Beschäftigten
- Weiterbildung im Hinblick auf digitale Kompetenzentwicklung, d.h. bezogen auf IT-Wissen, personale und soziale Kompetenzen.

Insgesamt sollten sich die nach dem Qualifizierungschancengesetz geförderten Weiterbildungen nicht nur auf die Vermittlung von Fachwissen konzentrieren, sondern v.a. auch IT-Wissen, personale und soziale Kompetenzen berücksichtigen, um die Arbeitnehmer/innen fit für den Arbeitsmarkt der Zukunft zu machen.

Ein neuer Bildungskanon für die digitale Arbeitswelt

Die in der aktuellen Studie befragten HR-Manager sehen derzeit in ihren Unternehmen den Kompetenzbedarf beim beruflichen Fachwissen „sehr gut“ (31,6 Prozent) oder „eher“ (64,8 Prozent) gedeckt. Im Bereich der Veränderungsbereitschaft und Flexibilität von Mitarbeitern besteht in den Unternehmen der Befragten hingegen aktuell der größte Nachholbedarf. Lediglich 6,8 Prozent sehen in ihrer derzeitigen Belegschaft hier „voll und ganz“ gedeckt. Bei 44,1 Prozent ist er „eher gedeckt“, auch dies ist der niedrigste Wert unter den abgefragten Kompetenzen. Dieser Befund ist besorgniserregend, weil Veränderungsbereitschaft und Flexibilität von den befragten HR-Managern bereits heute zu den wichtigsten Kompetenzen gezählt werden – zusammen mit Fachwissen und IT-Anwenderkenntnissen. Und für die Zukunft sehen die Personalexperten die Bedeutung dieser Kompetenzen noch weiter wachsen.

„Fachwissen, IT-Wissen sowie soziale und personale Kompetenzen bilden den neuen Bildungskanon für die digitale Arbeitswelt. Wenn Deutschland auch morgen noch Tüftlernation und Exportweltmeister sein will, dann müssen wir unser Schulsystem sowie die Institutionen der beruflichen Aus- und Weiterbildung konsequent auf diese drei Qualifikations- und Kompetenzfelder ausrichten. Die Politik sollte

die Voraussetzungen für eine Wissensvermittlung schaffen, die neben dem faktischen Wissen auch genügend Raum für die Entwicklung der dringend benötigten sozialen und personalen Kompetenzen lässt,“ sagt Dr. Elke Eller, Präsidentin des Bundesverbandes der Personalmanager.

Den Aspekt der wachsenden Bedeutung der Veränderungsbereitschaft und Flexibilität von Mitarbeitern griff auch das Handelsblatt in seiner Berichterstattung über unsere neue Studie diese Woche auf: „Flexibilität ist für Personaler künftig wichtiger als IT-Kenntnisse“ (Handelsblatt, 22.11.2018, <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/umfrage-flexibilitaet-ist-fuer-personaler-kuenftig-wichtiger-als-it-kenntnisse/23657982.html?ticket=ST-7084821-vjI3SjCoK3G1YaUZVy3p-ap6>)

Ein wichtiger Aspekt ist aus unserer Sicht auch die Stärkung der Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung der BA. Unsere Mitglieder berichten uns immer wieder, dass die Berater/innen hier nicht durchgängig kompetent sind. Auch die Testverfahren in den Berufsinformationszentren (BiZ) entsprechen nicht dem aktuellen Stand der in der Personalarbeit verwendeten Testverfahren. So hören wir Personaler immer wieder, dass Ausbildungsinteressierten veraltete Berufe empfohlen werden oder sehr geschlechterstereotype Berufs- und Weiterbildungsempfehlungen gegeben werden. Die Qualifizierung der Berater/innen selber sowie die Testverfahren sollten m.E. also verbessert werden.

Generell bietet das Qualifizierungschancengesetz aus meiner Sicht die Chance, dass in Zukunft viele Arbeitnehmer/innen in ihrer Weiterbildung unterstützt werden – unabhängig von Ausbildung, Alter und Betriebsgröße. Grundsätzlich existieren bereits viele Förderprogramme, ob vom Bund, den Ländern oder im Rahmen des Europäischen Sozialfonds. Das Gesetz bietet eine Chance, für die Beschäftigten größere Transparenz über den Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten zu schaffen.

Das Qualifizierungschancengesetz – v.a. wenn es auch die Möglichkeit zur Förderung unternehmensbezogener Weiterbildung aufnimmt - kann ein erster Schritt im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie sein. Hier sollte die die Wirtschaft mit ihrer Praxiserfahrung noch stärker gehört werden. Weiterbildung beginnt im Bildungssegment. So ist eine Anpassung der Schulen, Berufsschulen, Fachhochschulen an die zukünftigen Anforderungen Voraussetzung. Die Bundesagentur für Arbeit muss ihre Weiterbildungshinweise und -unterstützung auf die neuen Bedarfe anpassen. Insbesondere muss es darum gehen, Ausbildungsberufe zu modernisieren, die Lehrpläne der Universitäten und Fachhochschulen besser auf den digitalen Wandel abzustimmen und die Lehrerinnen und Lehrer für diese Aufgabe zu qualifizieren. Die zunehmende Geschwindigkeit im Anwachsen von Wissen macht das Qualifizierungschancengesetz notwendig.