

Vorstellung, Bewertung und weitergehende Vorschläge

The logo of the German Trade Union Confederation (DGB) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram with the white letters 'DGB' inside.




Qualifizierungschancengesetz – Beitrag zur Bewältigung der Erfordernisse in der Arbeitswelt!?

Tagung: QUO VADIS, WEITERBILDUNG?
Braunschweig, 4. Sept. 2019

Agenda

- 1 Erfordernisse in der Arbeitswelt: Herausforderungen am Arbeitsmarkt
- 2 Qualifizierungschancengesetz (QCG): Vorstellung und Bewertung
- 3 Weitergehende Vorschläge: Was wollen die Gewerkschaften?
- 4 Fokus: Nationale Weiterbildungsstrategie
- 5 Fazit und Ausblick: Quo vadis, Weiterbildungspolitik?
- 6 Info: Literatur und Materialien

Herausforderungen am Arbeitsmarkt

- Entwicklung am Arbeitsmarkt im 6-Monatstrend: Arbeitslosigkeit: , sv. Beschäftigung 
Stellenbestand: ; mehr Anzeigen von Kurzarbeit, aber noch auf niedrigem Niveau
- AM-Prognose: Passungsprobleme nehmen zu: so werden bis 2035 3,3 Mio. neue Arbeitsplätze entstehen und zugleich werden rd. 4. Mio. Arbeitsplätze entfallen → Verschiebungen zwischen den Branchen
- IAB hat Schätzungen zum Anteil der sv. Beschäftigten, die in Berufen mit hohem Ersetzungspotential arbeiten, von 15% (2013) auf 25% (2016) erhöht; dabei sinkt das Risiko mit zunehmender Qualifikation; offen ist, unter welchen Umständen dies ausgeschöpft wird
- OECD: 4 Handlungsfelder, um die Arbeit der Zukunft zu gestalten; WB eines davon, da sich mehr als ein Drittel aller Berufe bis 2030 grundlegend wandeln wird

 Lebensläufe und Übergänge im Berufsleben werden dynamischer, Weiterbildung gewinnt an Bedeutung → QCG ein Puzzleteil auf dem Weg zu einer Nationalen Weiterbildungsstrategie

Anteil der Beschäftigten in Berufen mit hohem Substituierbarkeitspotential (Stand: 2016)

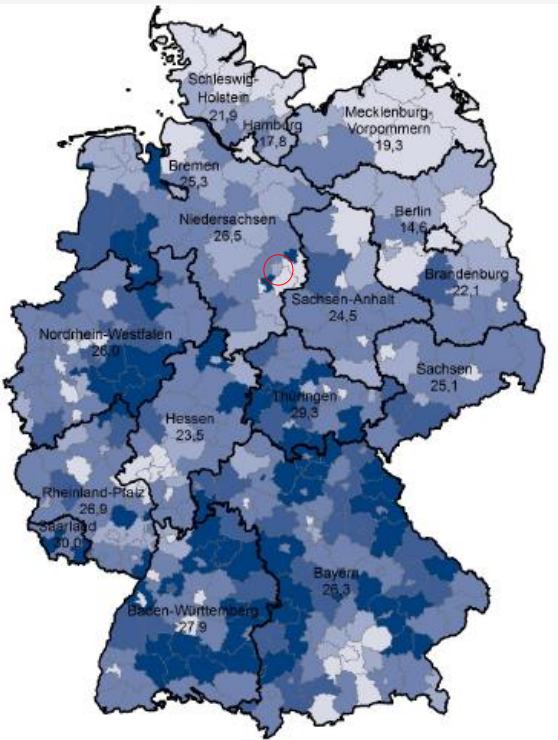


Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in einem Beruf mit hohem Substituierbarkeitspotential (>70 %) liegt ...

- mehr als 2 Prozentpunkte maximal 2 Prozentpunkte ... unter dem bundesdeutschen Durchschnitt
- maximal 2 Prozentpunkte mehr als 2 Prozentpunkte ... über dem bundesdeutschen Durchschnitt

Ein hohes Substituierbarkeitspotential (> 70 %) weisen X % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf

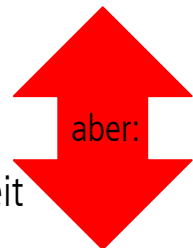
Betroffenheit_Kreise_70	Anteil (%)	Anzahl
≥ 14,2 - < 21,4	61	157
≥ 21,4 - < 24,4	68	47
≥ 24,4 - < 30,4	157	47
≥ 30,4 - < 33,4	47	68
≥ 33,4 - < 52,0	68	68



Quelle: Dengler/Matthes/Wydra-Somaggio (2018)

Wie ist „Weiterbildung“ bislang hierfür aufgestellt?

- IHK-Unternehmensbarometer zur Digitalisierung (2017): 87% der befragten Unternehmen über alle Branchen und Größenklassen hinweg sehen Notwendigkeit von mehr Weiterbildung; IGM-Transformationsatlas (2019): In 95% der befragten Betriebe sehen BR einen signifikanten Anstieg des Qualifikationsbedarfs
- IAB-Analyse zeigt: Betriebe, die in den letzten 5 Jahren im Bereich der 4.0 Technologien investiert haben, sind stärker in Weiterbildung aktiv, insb. E-Learning (2018)
- trotz Innovationsdruck liegt der Anteil der Betriebe, die (in)direkt Weiterbildung finanziert haben, seit 2011 nahezu konstant bei 53%; der Anteil variiert nach Betriebsgröße (44% <10 Beschäftigte bis 98% ab 500 Beschäftigten)
- Weiterbildungsquote der Beschäftigten hat sich seit 2011 (31%) bis 2016 (35%) nur geringfügig erhöht; **starke Diskrepanz zwischen Qualifikationsgruppen!!!**
- IGM: Hälfte der Betriebe hat keine systematische Personalplanung und -Bedarfsermittlung; gleiches gilt für die Qualifizierungsbedarfsermittlung, die nur in 45% der Betriebe systematisch erfolgt.

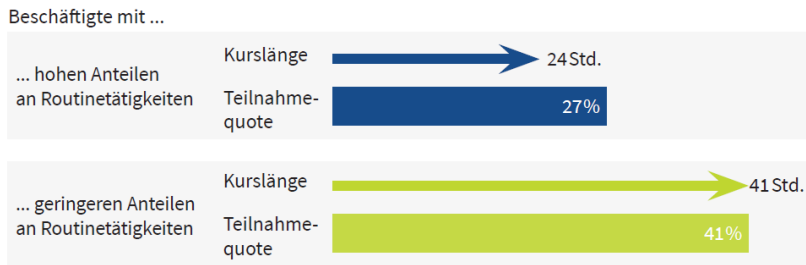


Fokus: Weiterbildung von Beschäftigten mit hohem Substituierbarkeitspotential

- Beschäftigte mit hohem Anteil an Routinetätigkeiten nehmen deutlich seltener an Weiterbildung teil (27%) als Beschäftigte mit wenigen Routinetätigkeiten (41%) → das betrifft alle Qualifikationsgruppen, auch die Dauer der Kurse hängt entscheidend von dem Anteil der Routinetätigkeit ab
- die „Weiterbildungslücke“ geht insb. auf die Weiterbildungspolitik der Betriebe zurück und noch entscheidender auf die betriebliche Unterstützung der Weiterbildung einzelner Personen → so nehmen Beschäftigte eher an Weiterbildung teil, wenn der AG die Kosten (zumindest anteilig) trägt und /oder die Beschäftigten freistellt

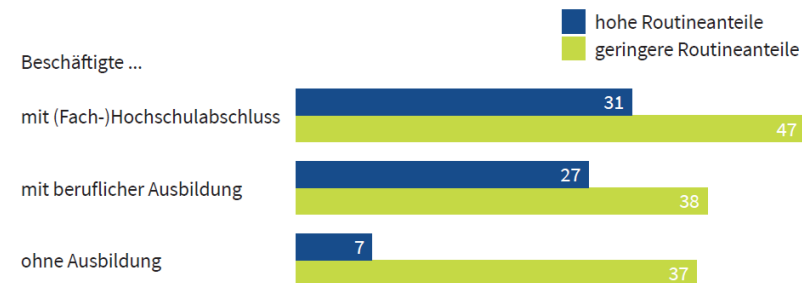
Weiterbildungsbeteiligung nach Art der Tätigkeit

Durchschnittliche Dauer der Kurse in Stunden und Teilnahmequote in Prozent



Weiterbildungsbeteiligung nach Qualifikation und Art der Tätigkeit

Teilnahmequoten in Prozent



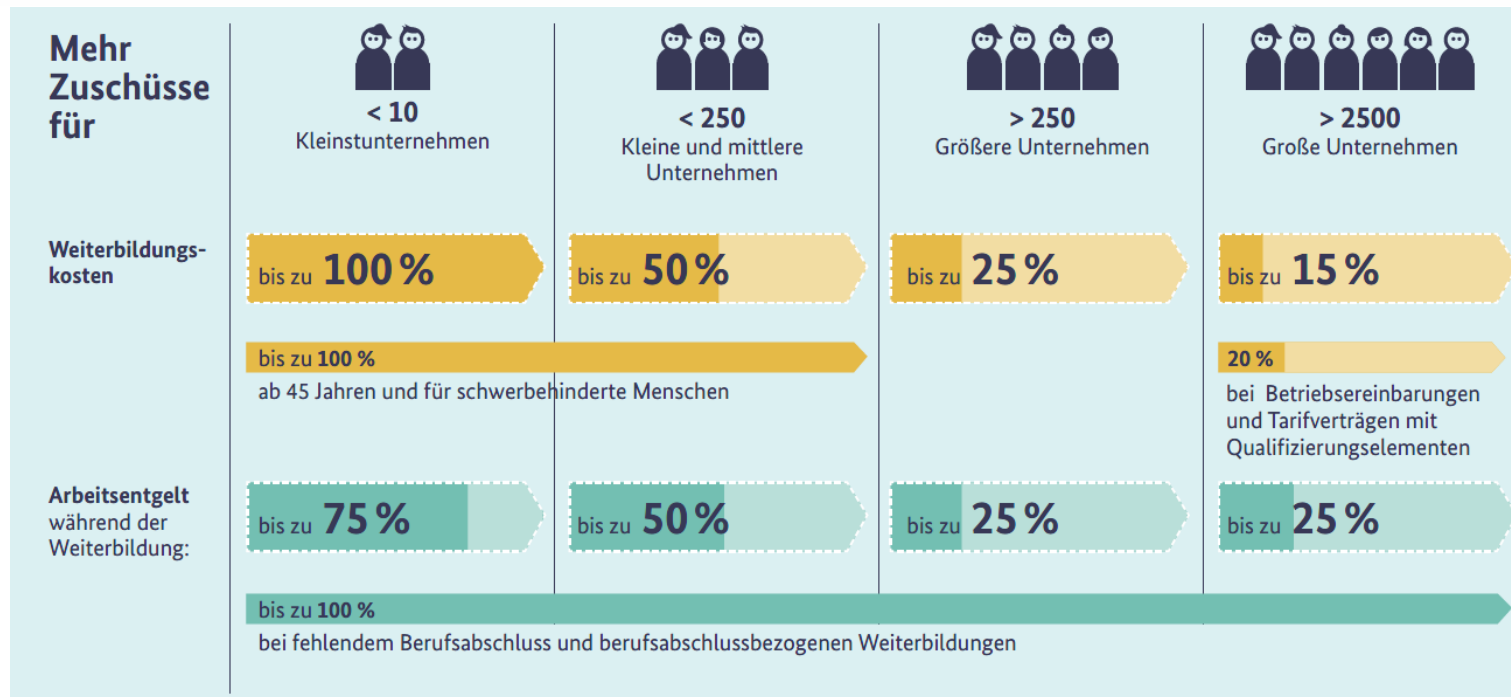
Quelle: Heß/Janssen/Leber (2019)

Was bringt das Qualifizierungschancengesetz?

seit Jahresbeginn zur Unterstützung im Strukturwandel in Kraft:

- ✓ Weiterbildungsförderung für Beschäftigte wird unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße ermöglicht und damit weiter geöffnet
- ✓ Weiterbildungsberatung für Arbeitnehmer/innen und die Qualifizierungsberatung für Arbeitgeber durch die BA wird gestärkt (Recht auf Beratung)
- ✓ Förderung von Erweiterungsqualifizierungen Arbeitsloser
- ✓ Ausweitung des Schutzbereiches der ALV: Verlängerung der Rahmenfrist von 24 auf 30 Monate
- ✓ Beitragssenkung zur ALV dauerhaft um 0,4 Prozentpunkte; Senkung um weitere 0,1 Prozentpunkte zunächst befristet bis Ende 2022
- ✓ Senkung der Sozialversicherungspauschale bei Berechnung des ALG
- ✓ Entfristung der Zeitgrenzen für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung (70-Tage-Regelung gilt nun dauerhaft)

Wie hoch kann gefördert werden? (§ 82 SGB III)



Hinweis:

Beschäftigte in TZ werden wie folgt berücksichtigt:

< 10 Stunden mit 0,25, dann
< 20 Stunden mit 0,50, dann
< 30 Stunden mit 0,75.

Was sind die Kriterien zur Förderung Beschäftigter?

- Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten müssen vermittelt werden, die über arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen → Maßnahme: Mindestumfang von 160 Stunden (aber nicht nach AFBG förderfähig)
- Erwerb des Berufsabschlusses liegt mind. 4 Jahre zurück
- AN hat in den letzten 4 Jahren vor Antragsstellung nicht an einer FbW teilgenommen, Ausnahmen sind möglich (s. § 82,1 SGB III)
- Maßnahme muss außerhalb des Betriebes oder kann von einem zugelassenen Träger im Betrieb durchgeführt werden
- Maßnahme und der Träger der Maßnahme müssen für die Förderung zugelassen sein (Zertifizierung)

Wie wird das QCG genutzt?

- noch keine validen Aussagen möglich: Daten erst zum 30. Sept; aber erste Erkenntnisse:
- FbW-Mittelabfluss Juli hat seit Jahresbeginn um + 15% im Vgl. zum Vorjahreszeitraum zugenommen, in Nds. + 20%
- **Rückmeldungen aus den Regionen: in vielen Betrieben noch längst nicht bekannt (Anlaufphase)**

Bewertung:

- Unsicherheit bei der Umsetzung → Gespräche mit BA, um Lösungen zu finden
- offen ist auch immer wieder die Frage, wohin das Personal qualifiziert werden soll
→ Umbrüche künftig auch stärker über den Arbeitsmarkt
- Bedeutung von Beratung im Erwerbsleben nimmt zu: derzeitiger Weg für Betriebe über AGS, Einzelpersonen direkt an BA
- **Gesamteinschätzung:** 1. Schritt in richtige Richtung, es bedarf aber weiterer Anstrengungen, um den Herausforderungen im anstehenden Strukturwandel gerecht zu werden

Weitergehende Vorschläge: Was will der DGB?

- DGB hat 10-Punkte-Plan in die NWS für ein Recht auf Weiterbildung eingebracht
 - Ziel: solidarische Gestaltung des Arbeitswandels → keiner darf durch die Maschen fallen
- Forderung nach neuem Instrumentenkasten mit Recht auf Weiterbildung, u.a.
 - bessere Rechte für Betriebsräte durch Einführung eines generellen Initiativ- und Mitbestimmungsrechts bei Qualifizierung; verpflichtenden Weiterbildungsplan infolge einer langfristigen Personalplanung
 - Einführung eines Transformations-Kug
 - Transfermaßnahmen verstärkt für Weiterbildung nutzen
 - Recht auf Nachholen von Berufsabschlüssen (bessere finanzielle Unterstützung bei Weiterbildung während der Arbeitslosigkeit schaffen (UHG))
 - Recht auf Weiterbildungs(teil)zeit
 - Implementierung betrieblicher Weiterbildungsmentor/inn/en
 - Weiterführung der ESF-Sozialpartnerrichtlinie in der neuen Förderperiode
 - Verbesserungen beim AFBG

Fokus: Nationale Weiterbildungsstrategie



- NWS wurde im Juni verabschiedet
- zielt auf berufliche Weiterbildung
- besteht aus 10 Handlungszielen, zu deren Umsetzung Commitments (Selbstverpflichtungen) der jeweiligen Akteure verabredet wurden
- insgesamt 70 Commitments mit unterschiedlichem Wirkungsgrad

„Die Weiterbildungsstrategie formuliert Antworten auf den Wandel der Arbeitswelt und gibt Impulse für eine neue Weiterbildungskultur in Deutschland, die die selbstbestimmte Gestaltung individueller Bildungs- und Erwerbsbiografien und die gestiegene Verantwortung der Weiterbildungsakteure unterstreicht.“



Zentrale Ergebnisse – Commitments zu besseren Rahmenbedingungen

- Erhöhung der Transparenz von Weiterbildungsangeboten; Ausbau von Beratungsstrukturen, auch Internetplattformen
- Recht auf Nachholen von Berufsabschlüssen; in Disk. verbesserte Rahmenbedingungen bei Arbeitslosigkeit
- Weiterentwicklung von Kug in Verbindung mit Weiterbildung
- Prüfung von staatlich geförderten Bildungs(teil)zeiten für Beschäftigte
- Verbesserungen beim AFBG, u.a. auf jeder Fortbildungsstufe ein Förderangebot
- Bund und Länder haben sich verpflichtet, unter Beteiligung der Sozialpartner die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der WB-Branche zu verbessern

Commitments der Gewerkschaften – Anknüpfungspunkte im Betrieb

- Betriebliche Weiterbildungsmentor/inn/en: BR und Vertrauensleute werden geschult und gewinnen insb. geringqualifizierte Kolleg/inn/en
 - Sozialpartner der Chemie wollen bis 2024 befristetes Projekt, in dem Beschäftigte und Vertrauensleute + BR zu Mentor/inn/en ausgebildet werden
- Gewerkschaften wollen Stand der Transformation und Auswirkungen auf die Beschäftigten gemeinsam mit BR, Vertrauensleuten und AG erfassen (s. IGM-Transformationsatlas)
- Verankerung des QCG in den Betrieben
- Weiterbildung soll auch tarifpolitisch flankiert werden; Sozialpartner der Chemie arbeiten an Vereinbarung mit dem „Zielbild Weiterbildung 4.0“
- ESF-SPRL wird für neue Förderperiode vorbereitet, siehe www.initiative-fachkraefte-sichern.de

NWS quer gelesen – Impulse und Ansatzpunkte für die Region

- Aufbau bzw. Ausbau von regionalen Netzwerken, in denen Einrichtungen der allg., berufl. u. wissenschaftl. WB, ggf. auch ÜBS, vertreten sind; ebenso BA und Sozialpartner
- AG wollen dezentrale Weiterbildungsverbände und regionale Kooperationen zwischen Unternehmen, insb. KMU, vorantreiben; BMAS will Weiterbildungsverbände finanziell fördern
- Berufliche Schulen sollen Weiterbildungsangebote und -zertifikate an regionale Bedarfe und Stand von Wissenschaft und Technik anpassen
- Vernetzung der Qualifizierungsberatung der BA in Betrieben mit anderen Beratungsangeboten als Teil einer regionalen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik (BR und regionale Selbstverwaltungsstrukturen einbeziehen)
- Stärkung der regionalen strategischen Vorschau und der Netzwerke --> Wohin qualifizieren?
- (Förder-) Programme und Instrumente der BA von A_lphabetisierung-Zertifizierung → Wie diese sinnvoll im Rahmen eines ganzheitlichen regionalen Transformationsansatzes nutzen?

Quo vadis, Weiterbildungspolitik?

Fahrplan der Nationalen Weiterbildungsstrategie

- kontinuierliches Gremium soll Umsetzungsaktionen koordinieren und vernetzen (Tagungsrhythmus halbjährig); ergänzt durch Themenlabore
- verbindlicher Zeit- und Finanzierungsplan für November vorgesehen
- 2021: gemeinsamer Bericht zum Umsetzungsstand und Überprüfung und ggf. Weiterentwicklung der Handlungsziele → OECD wird den Umsetzungsstand der Strategie mit einem Länderbericht zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland fachlich begleiten

Was ist legislativ in Vorbereitung?

- AFBG-Novelle in Umsetzung;
Mitte August angekündigt: Eckpunkte des Arbeit-von-morgen-Gesetz

Fazit und Ausblick: Erwartungen des DGB

- Schaffung von Förderangeboten und Strukturen mit dem Ziel, Wandel der Arbeitswelt solidarisch zu gestalten; das geht nur mit **Recht auf Weiterbildung**, flankiert durch Maßnahmen zur Umsetzung
 - zügige Umsetzung der 10-Punkte des DGB
- Eckpunkte zum „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ greifen wesentliche Forderungen wie Kug u. Weiterbildung, Verbesserungen beim Transfer-Kug und Recht auf Nachqualifizierung auf und sind konsequenter nächster Schritt
 - Detailfragen noch offen
 - für Recht auf Nachqualifizierung braucht es auch verbesserte Unterstützungsleistungen bei Arbeitslosigkeit
 - Stärkung des individuellen Rechts auf Weiterbildung fehlt; vorgeschlagene Perspektivqualifizierung setzt aus mehreren Gründen falsch an
- bis zur Umsetzung einer echten Strategie ist noch einiges zu tun – in den Betrieben, Regionen und auf legislativer Ebene; Gradmesser des Erfolgs: Gelingt es AN als Beschäftigte in Guter Arbeit mitzunehmen?
- **Was darf bei einer Vision für die Region nicht fehlen?** Ansätze zur Stärkung der politischen Bildung

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Sabrina Klaus-Schelleter

DGB Bundesvorstand

Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Telefon (+49) 030 240 60 682

Mobil (+49) 0170 6304948

E-Mail sabrina.klaus-schelleter@dgb.de

Info: Literatur und Materialien

BIBB (2018): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung

BMAS (2019): Folgen von beruflichen Passungsproblemen und Weiterbildungsbedarfe in einer digitalisierten Arbeitswelt, Juni 2019

Dengler (2019): IAB-Stellungnahme: Ausgewählte Beratungsergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Substituierbarkeitspotenziale von Berufen und Veränderbarkeit von Berufsbildern

Dengler/Matthes (2018): IAB-Kurzbericht 04/2018: Substituierbarkeitspotenziale von Berufen: Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt

Dengler/Matthes/Wydra-Somaggio (2018): IAB-Kurzbericht 22/2018: Digitalisierung in den Bundesländern: Regionale Branchen- und Berufsstrukturen prägen die Substituierbarkeitspotenziale

DGB (2019): Ratgeber für BR/PR zum QCG, www.dgb.de/-/CnX

DGB (2019): Recht auf Weiterbildung: 10-Punkte-Plan zur Nationalen Weiterbildungsstrategie, www.dgb.de/-/CEW

DIHK (2017): Wachsende Herausforderungen treffen auf größeren Optimismus: Das DIHK-Unternehmensbarometer zur Digitalisierung

Dohmen/Cordes (2019): Kosten der Weiterbildung in Deutschland: Verteilung der Finanzlasten auf Unternehmen, Privatpersonen und öffentliche Hand, FIBS Forum Nr. 61

Heß/Janssen/Leber (2019): IAB-Kurzbericht 16/2019: Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch Technologien ersetzbar sind, bilden sich seltener weiter

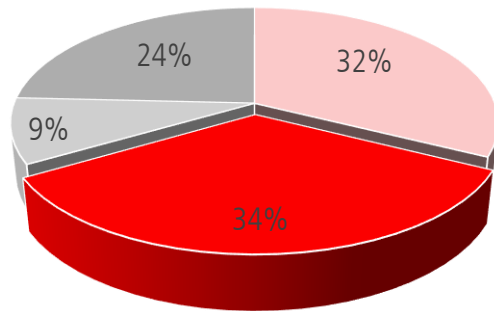
IG Metall (2018): Gewerkschaftliche Weiterbildungsmentoren, <https://wap.igmetall.de/17989.htm>

Janssen u.a. (2018): IAB-Kurzbericht 26/2018: Betriebe und Arbeitswelt 4.0: Mit Investitionen in die Digitalisierung steigt auch die Weiterbildung

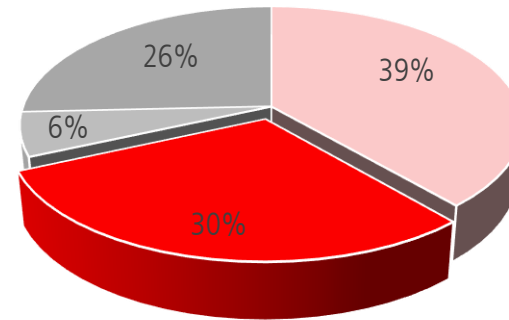
OECD (2019): OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work

Verteilung der Weiterbildungskosten inkl. Steuer 2015

Verteilung direkter Weiterbildungsausgaben



Verteilung inkl. indirekter Weiterbildungsausgaben

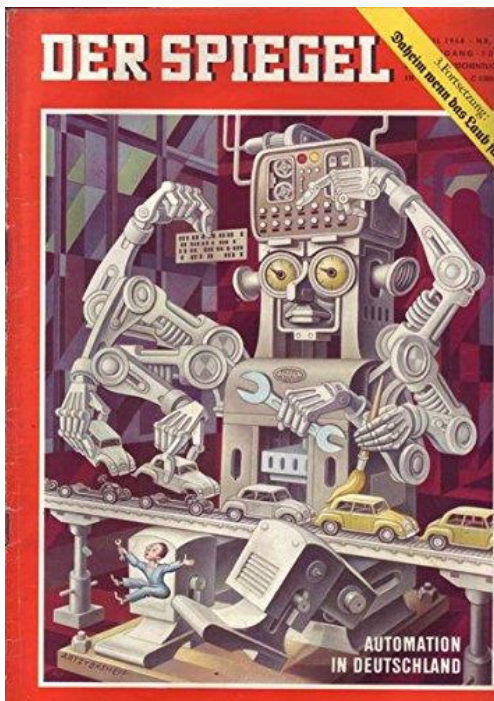


■ Betriebe ■ Privatpersonen ■ BA ■ Bund, Länder, Gemeinden

Quelle: Dohmen/Cordes (2019)

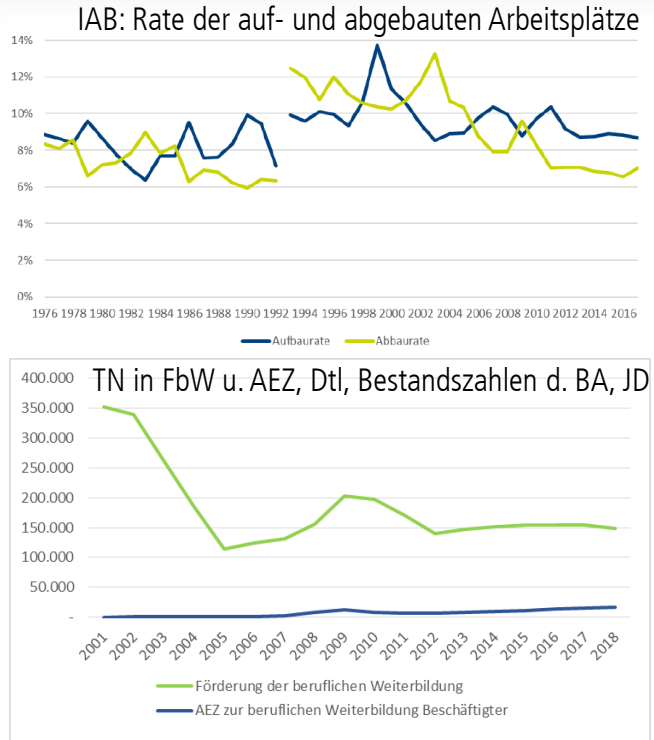
Arbeitsmarktpolitische Debatten und Herausforderungen im Spiegel der Zeit

DGB



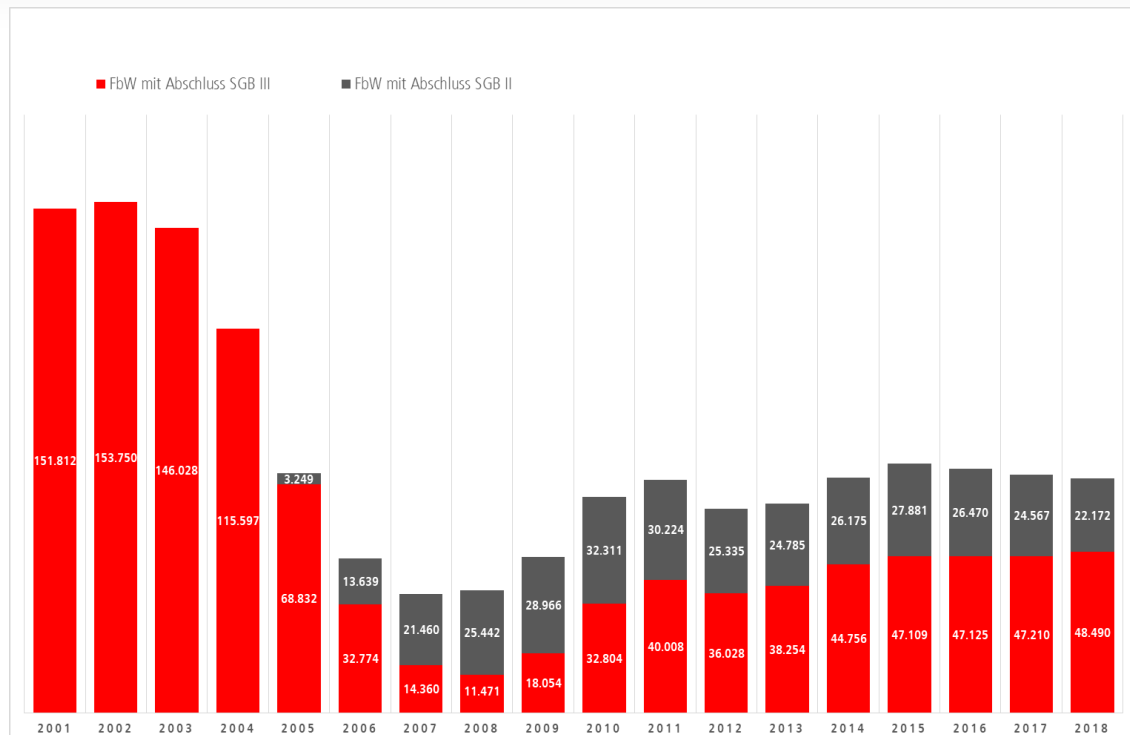
SPIEGEL-Titel vom 01.04.1964, 07.03.2005, 03.09.2016

Exkurs: Zusammenspiel Arbeitsmarkt & Förderung



- AMP schwankte in den letzten 50 Jahren zwischen den Polen „train first“ und „work first“
- mit AFG wurde 1969 ein Rechtsanspruch auf berufliche Förderung für Arbeitslose und Beschäftigte geschaffen; in den folgenden Jahren Kürzungen im Zuge von Haushaltssanierungen
- Hartz-Reformen → drastische Einschnitte in FbW, insbesondere in abschlussbezogene Maßnahmen; FbW wurde unter den Verdacht gestellt, vermittlungsfähige Arbeitslose von der Arbeitssuche fernzuhalten (sog. ‚Lock-in‘-Effekte)
- durch gewerkschaftliche Initiativen im BA-Verwaltungsrat konnte Wandel zu investiver AMP angestoßen werden → WeiterbildungsstärkungsG und QualichancenG, aber noch immer prägt „work first“-Philosophie das amp. Denken und Handeln

FbW mit Abschluss seit 2001, beide Rechtskreise



SGB II: Im JD 2018 machen von 100 Arbeitslosen 3,4 geförderte Weiterbildung; 1,4 mit Abschluss
 SGB III: Im JD 2018 machen von 100 Arbeitslosen 12 geförderte Weiterbildung; 6 mit Abschluss

(Quelle: Förderstatistik der BA, *inkl. Rehabilitanten in FbW, **; Bestandszahlen, Stand: März 2019)

Nationale Weiterbildungsstrategie: Handlungsziele

1. Transparenz von Weiterbildungsmöglichkeiten und -angeboten unterstützen
2. Förderlücken schließen, neue Anreize setzen, bestehende Fördersysteme anpassen
3. lebensbegleitende Weiterbildungsberatung flächendeckend vernetzen und Qualifizierungsberatung insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen stärken
4. Verantwortung der Sozialpartner stärken
5. Qualität und Qualitätsbewertung von Weiterbildungsangeboten prüfen und stärken
6. erworbene Kompetenzen von Arbeitnehmer/innen in der beruflichen Bildung sichtbar machen und anerkennen
7. Fortbildungsabschlüsse und Weiterbildungangebote entwickeln
8. Bildungseinrichtungen als Kompetenzzentren für berufliche Weiterbildung strategisch weiterentwickeln
9. Personal in der Weiterbildung stärken und für digitalen Wandel qualifizieren
10. strategische Vorschau stärken und Weiterbildungsstatistik optimieren

Quo vadis, Weiterbildungspolitik?

Eckpunkte: „Arbeit-von-morgen-Gesetz“

- **Transformationszuschuss:** zweite Förderlinie im QCG: wenn bestimmte Voraussetzungen vorliegen höherer Weiterbildungs- und Arbeitsentgeltzuschuss als bisher; Ermessensleistung
- **Perspektivqualifizierung im QCG:** Weiterbildung dann, wenn Beschäftigter keine Perspektive mehr auf Weiterbeschäftigung hat und AG sich bereit erklärt, die Beschäftigung für die Dauer der Weiterbildung fortzuführen
→ staatlicher Zuschuss zum Entgelt und den Weiterbildungskosten
- **Verbesserungen beim Transfer-Kug:** Verbesserungen beim Transfer-Kug und insb. längere Qualifizierungsmaßnahmen unabhängig von Alter und oder Berufsabschluss ermöglichen
- **Recht auf Nachholen von Berufsabschluss**
- **Weiterentwicklung Konjunktur-Kug**
 - Verlängerung der Bezugsdauern + Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge, wenn Beschäftigte in Weiterbildung sind; Voraussetzung ist Betriebsvereinbarung, die einen Qualifizierungsplan beinhaltet
 - Verordnungsermächtigung zur Einführung weiterer Krisenreaktions-Regelungen

Stand: 13.08.2019; Leipziger Volkszeitung