



**ALLIANZ  
DER CHANCEN**  
Initiative für eine neue Arbeitswelt

# ZUGANG ZU WEITERBILDUNG ERLEICHTERN

Erfolgsfaktor Qualifizierung in der Transformation –  
Rahmenbedingungen schaffen, Zugang erleichtern und  
Finanzierbarkeit sicherstellen

Positionspapier der Allianz der Chancen

Januar 2024



Um die rapide und tiefgreifende Veränderung der deutschen Wirtschaft als Wachstumschance zu nutzen, sind lebenslanges Lernen sowie die fortlaufende und flexible Vermittlung neuer Fähigkeiten und Fertigkeiten unerlässlich. Die Entwicklungen in technischen Bereichen wie Digitalisierung, Automatisierung und künstlicher Intelligenz gestalten sich immer dynamischer. Die Nationale Weiterbildungsstrategie und eine Reihe von Gesetzesnovellierungen zur Nachschärfung und Erweiterung der staatlichen Förderkulissen hat wichtige Impulse gesetzt, um Deutschlands Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und zu stärken.

Doch auch nach der jüngsten Weiterbildungsreform sehen sich Unternehmen weiterhin mit meist unflexiblen und überkomplexen Rahmenbedingungen konfrontiert. So gibt es z.B. allein in der Beschäftigtenqualifizierung eine Vielzahl an Fördervarianten. Hinzu kommen bürokratische Hürden, mit denen sich insbesondere kleine und mittlere Unternehmen schwertun. Deshalb muss der Zugang zur Weiterbildung unter Nutzung bestehender und auszubauender staatlicher Förderkulissen erleichtert werden.

In diesem Positionspapier fokussieren sich die Mitglieder der Allianz der Chancen auf die wesentlichsten Regelungen und teilen Erfahrungen aus der Umsetzung in der Praxis.

## VORSCHLÄGE FÜR MAßNAHMEN

- **Aktivierung und Motivation von Beschäftigten zur Qualifizierung stärken.** Qualifizierung ist für einige Bevölkerungsgruppen und Personen aufgrund Ihrer soziokulturellen Herkunft, persönlich negativen Lernerfahrungen oder auch langen, sehr statischen Beschäftigungsverhältnissen eine mit Hürden und Ängsten besetzte Entwicklungsmöglichkeit. Dies begründet sich durch Veränderungs- und Rollenunsicherheit über Versagensängste bis zu Defiziten bei Grundkompetenzen wie Rechen-, Lese- und Schreibfertigkeiten.

Im Rahmen laufender Transformationsprozesse muss die Chance der zukunftsgerichteten Qualifizierung jedoch möglichst frühzeitig und angstfrei begonnen werden. Häufig stellt sich dabei für viele Personen auch die Frage der Integration in das Berufs- und Privatleben sowie die Wahl der ersten Schritte und langfristig angestrebten Kompetenzerweiterungen.

Um diese häufig entscheidenden ersten Schritte auf dem Weg der individuellen Weiterentwicklung der Beschäftigungsfähigkeit zu ermöglichen, haben sich eine Reihe von (häufig geförderten) Guide- und Lotsenfunktionen der kollegialen Beratung entwickelt (Transformationslotsen, Quali-Guides, Veränderungsmacher, Lernbegleitung). Die Praxis hat die Wirkungsweise der Programme bestätigt und diese sollten daher standardisiert, breiter ausgebaut und mit bundesweit einheitlichen Förderinstrumenten begleitet werden. Durch einen frühzeitigen Einstieg in berufliche Bildung können nachgewiesenermaßen Arbeitslosigkeit und längere Brüche in der Erwerbshistorie vermieden werden.

- **Erleichterung der Qualifizierung von Beschäftigten.** Wer heute in einem Unternehmen eine von der Bundesagentur für Arbeit geförderte Weiterbildung in Anspruch nimmt, muss Ausschlussfristen der Arbeitsagentur beachten, die zwischen zwei und vier Jahren liegen. Solche Wartezeitenregelungen sollten abgeschafft werden oder zumindest ab dem Maßnahmenstart laufen und auf ein Jahr reduziert werden. In Kombination sollte zur Erhöhung der Flexibilität die Mindestanforderung an die Maßnahmendauer von 120 auf 60 Stunden abgesenkt werden. Die betriebliche Praxis zeigt, dass kürzere Maßnahmen oftmals eine gezielte und zielgruppengerechte Weiterentwicklung ermöglichen (z.B. digitale Qualifizierung im Fertigungsumfeld) und insbesondere Beschäftigte erreichen können, die längere Zeit keine Weiterbildung mehr durchlaufen haben und Ängste vor Veränderungen äußern. Um flexibler auf (einzelne) Qualifizierungsbedarfe reagieren zu können, sollte die Zertifizierung von Maßnahmen auch auf kleineren Gruppen ermöglicht werden.

Zur Entgegenwirkung des Fachkräftemangels, sollten die Förderbedingungen für abschlussorientierte Qualifizierungsmaßnahmen in Engpassberufen geöffnet werden. Dabei sollte ein Arbeitsentgeltzuschuss von 100 Prozent angesetzt werden und Ermessensspielräume abgeschafft werden.

Phasen der Kurzarbeit müssen flexibler für Qualifizierungsmaßnahmen genutzt werden können. In der heutigen Rechtslage muss eine Qualifizierung bei (vorzeitiger) Beendigung der Kurzarbeit abgebrochen oder ungefördert weitergeführt werden. In diesem Fall sollten die Arbeitsentgeltzuschüsse ebenfalls durch die Bundesagentur für Arbeit gezahlt werden.

Die Entkopplung der strukturwandelbedingten Weiterbildungen bzw. in einem Engpassberuf im Rahmen der Gesetzesnovellierung des §82 SGB III wird als positiv bewertet. Die damit einhergehende Herabsenkung der Förderquoten im Bereich der Anpassungsqualifizierung (Streichung §82 Abs. 5 SGB III) ist allerdings ein falsches Signal im aktuellen Strukturwandel und immer größer werdenden Qualifizierungsbedarf an Unternehmen und ihre Beschäftigten.

Im Bereich der beruflichen Qualifizierung für Beschäftigte sollte der Arbeitgeber zukünftig als Anspruchsinhaber sowohl für Weiterbildungskosten als auch für den Arbeitsentgeltzuschuss fungieren. Eine solche Regelung würde es Beschäftigten erlauben, während einer Weiterbildungsmaßnahme auf der Lohnliste ihres Arbeitgebers zu bleiben, und den Aufwand für alle Beteiligten reduzieren.

Unternehmen, die von Kündigung bedrohte Mitarbeitende mit Maßnahmen wie Bewerbertraining und Vermittlung möglicher neuer Arbeitgeber unterstützen, sollten hierfür finanzielle Fördermittel erhalten. Bisher sind entsprechende Förderungen erst vorgesehen, wenn Beschäftigte bereits arbeitslos oder in Transfergesellschaften gewechselt sind. Durch frühere Förderung soll der Übergang „von Arbeit in Arbeit“ begünstigt werden.

Um die individuellen Erfolgchancen zu erhöhen und lebenslanges Lernen zu erleichtern, sollten Unterstützungsangebote wie Mentoringprogramme, Initiativen zum „Lernen lernen“ und gezielte Nachhilfekurse während laufender Qualifizierungsmaßnahmen gefördert werden.

- **Erhöhung der Flexibilität bei AZAV-Zertifizierungen.** Der Wegfall der Maßnahmenzertifizierung im Zuge der Gesetzesnovellierung des §82a SGB III wird als positiv bewertet. Jedoch

stellen sich die erforderliche AZAV-Zertifizierung für den Weiterbildungsträger und die Maßnahme in der Praxis nach wie vor als zu aufwändig und komplex dar, insbesondere für Unternehmen und ihre Aus- und Weiterbildungsstätten, und bremsen die gesteuerte Transformation in den vom Strukturwandel betroffenen Unternehmen aus. Durch die hohen Aufwände wird den Unternehmen Flexibilität und Fördermöglichkeiten bei einer Eigendurchführung, beispielsweise durch die Zertifizierung von Einzelräumen bei einer Präsenzschi- lung, genommen. Um flexibler und bestmögliche Trainer\*innen und Dozierenden für ein zielgerichtetes Qualifizieren einsetzen zu können, sollte die AZAV-Regelung eine Fremdvergabe von Maßnahmenanteilen auf 30 Prozent erhöhen.

- **Integration und Förderung von digitalem Lernen.** Digitales Lernen muss bei Qualifizierung stärker berücksichtigt werden, z.B. durch Online-Angebote von MOOCs (wie Coursera, LinkedIn Learning, Udemy). Sie sind Benchmark in Lernumsetzungen und müssen in geförderte Qualifizierungsangebote integriert werden können. Die Voraussetzung einer AZAV-Zertifizierung verhindert beispielsweise den Zugang zu hochwertigen digitalen Angeboten, da insbesondere internationale Anbieter einer rein auf den deutschen Raum bezogenen Zertifizierung nicht nachkommen. Damit vereinfacht sich auch die regionale Umsetzung in Kleingruppen und Flächenländern, insbesondere auch im ländlichen Raum.
- **Einführung des neuen Qualifizierungsgeld nach §82a.** Die Einführung des Qualifizierungsgeldes ab April 2024 hat zu einer Senkung der bisherigen Förderungen nach §82 SGB III geführt. Die neuen Möglichkeiten der transformationsbedingten Qualifizierung nach §82a SGB III bedingen jedoch eine vorhergehende sozialpartnerschaftliche Regelung über einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung. Damit wird der Prozess der individuellen Qualifizierung wesentlich verlangsamt und verkompliziert, gerade im Hinblick auf klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU) mit wenig Mitarbeitenden/Teilnehmenden. Auch ist zu befürchten, dass Beschäftigte nicht mit 60% bzw. 67% Nettoentgelt in Qualifizierung gehen möchten und Arbeitgeber von Sozialpartnern mit nicht finanzierbaren Forderungen von Nettoaufstockungen der Arbeitsentgelte sowie weiteren Rahmenbedingungen konfrontiert werden. Im Fall von Aufstockung durch den Arbeitgeber sollten diese von der Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen und der Pflicht zur Abführung von Steuern befreit werden.

Ein weiterer gravierender Punkt ist, dass die Transformationsqualifizierung nach §82a SGB III auf „im Betrieb“ beschränkt ist und nicht zur Kombination von Qualifizierung und Vermittlung in regionale Betriebe genutzt werden kann. Tiefgreifende und beschäftigungsprägende Transformationsprozesse finden aber insbesondere zwischen Branchen und Betrieben bei Technologie und Marktänderungen statt. Diese sind teilweise durch staatliche Lenkungswir- kungen beeinflusst oder forciert und müssen durch arbeitsmarktpolitische Rahmeninstru- mente begleitet werden, um Beschäftigung in Deutschland zu sichern.

Nicht nachvollziehbar ist zudem die Wartezeitregelung in Höhe von vier Jahren zwischen ge- förderten Qualifizierungsmaßnahmen. Diese sollte mindestens auf die Regelung der Geset- zesnovellierung von §82 SGB III (zwei Jahre) reduziert werden.

Strukturell fehlt auch nach den jüngsten Reformen weiterhin ein Instrument zur Qualifizie- rung und Vermittlung im regionalen Arbeitsmarkt, das der Mobilitätsbereitschaft der Be- schäftigten und insbesondere Bedarfen der KMU gerecht wird.

- **Orientierungszeit in anderen Betrieben.** Als ein Baustein des praktischen Lernens, für die Erschließung neuer individueller Beschäftigungsperspektiven, sollten Orientierungszeiten in Betrieben rechtlich ermöglicht werden. Gerade die operativen Erfahrungen und das Lernen im Prozess schafft individuelle Kompetenzen und praktische Fähigkeiten. Im Falle von strukturellem Personalüberhang ermöglicht es betroffenen Mitarbeitenden die Möglichkeit des Kompetenzerwerbs mit dem Ziel einer beruflichen Anschlussperspektive („von Arbeit in Arbeit“). Ein ganzheitliches Konzept über die Umsetzung mit dreiseitigem Vertrag zwischen abgebendem und aufnehmendem Unternehmen sowie teilnehmenden Mitarbeitenden wurde im Rahmen der Allianz der Chancen erarbeitet.