

Stellungnahme

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung

27. Februar 2020

Seite 1

Einleitung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat am 14.02.2020 einen Referentenentwurf für ein Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung veröffentlicht. Bitkom möchte die Möglichkeit der Kommentierung des Entwurfs wahrnehmen. Weiterbildung und Ausbildung stellen ein zentrales Handlungsfeld dar, um die Beschäftigungsfähigkeit in Deutschland zu sichern. Grundsätzlich ist es sehr zu befürworten, dass sich das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zum Ziel gesetzt hat, die Förderung der beruflichen Weiterbildung sowie die Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung an strukturelle Herausforderungen der digitalen Transformation der Arbeitswelt anzupassen. Vielfältige Veränderungen in Branchen, Unternehmen und Berufen sind in Zeiten der Digitalisierung erkennbar. Die Arbeitswelt wandelt sich aufgrund der ständig voranschreitenden Technisierung und Automatisierung zu einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft. Bereits gewonnenes Wissen ist in der heutigen Zeit rasch veraltet, daher gewinnen einerseits lebenslanges Lernen und andererseits Schlüsselqualifikationen zunehmend an Bedeutung. Um die Beschäftigungsfähigkeit und die Innovationfähigkeit und somit die Wettbewerbsfähigkeit in Unternehmen aufrecht zu erhalten, müssen individuelle und flexible Weiterbildungsangebote geschaffen werden. Die im vorliegenden Entwurf angestrebten Regelungen und Förderinstrumente müssen dahingehend angepasst werden, dass der Weiterbildungsbedarf jedes Einzelnen in Abstimmung mit den Unternehmen ermittelt wird und zielgerichtet neue Fähigkeiten für die transformierte Arbeitswelt erlernt werden. Weiterbildungsmöglichkeiten müssen sich an die digitale Arbeitswelt anpassen und daher flexibel gestaltet und gefördert werden können. Hier spielen nicht nur externe Träger eine Rolle, sondern insbesondere die Unternehmen selbst, die Weiterbildungsbedarfe vor Ort am besten einschätzen können.

Betriebliche Finanzierung von Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

Bitkom begrüßt die Verringerung der Beteiligung des Arbeitgebers an den Weiterbildungskosten sowie die Bezuschussung zum Arbeitsentgelt. Insbesondere die größenunabhängige Förderung von Betrieben ist hier hervorzuheben. Diese gibt auch KMU die Möglichkeit, Mitarbeiter ausreichend weiterzubilden und wettbewerbsfähig in einer transformierten Arbeitswelt zu sein.

Weiterbildungsmöglichkeiten sollten allerdings auch unabhängig von Betriebsverein-

Bitkom
Bundesverband
Informationswirtschaft,
Telekommunikation
und Neue Medien e.V.

Nina Brandau

Referentin

T +49 30 27576-566
n.brandau@bitkom.org

Celina Hirt

Referentin

T +49 30 27576-162
c.hirt@bitkom.org

Albrechtstraße 10
10117 Berlin

Präsident
Achim Berg

Hauptgeschäftsführer
Dr. Bernhard Rohleder

Stellungnahme

Weiterbildung und Ausbildungsförderung im Strukturwandel

Seite 2|4

barungen und Tarifverträgen beschlossen werden können. Durch den schnellen Wandel in einer digitalisierten Arbeitswelt kann betriebsbezogene berufliche Weiterbildung auch kurzfristig erforderlich sein. Die Entscheidung, welche beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen in einem Betrieb erforderlich sind, sollte daher flexibel zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart werden können. Statt einer Verankerung von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in der Betriebsvereinbarung sollten Betriebe dahingehend gefördert werden, interne Strategien, die auf eine Weiterbildung in neue, zukunftssichere Jobs abzielen, zu entwickeln.

Vereinfachung des Antrags- und Bewilligungsverfahrens zur Förderung der beruflichen Weiterbildung

Eine Vereinfachung des Antrags- und Bewilligungsverfahrens zur Förderung der beruflichen Weiterbildung für Arbeitgeber ist ausdrücklich zu begrüßen. Indem die Anwendung des Qualifizierungschancengesetzes für Unternehmen besser umsetzbar gemacht wird, können die Fördermittel zügig an den richtigen Stellen zum Einsatz kommen. Ein unbürokratischer, niedrigschwelliger Zugang zu Weiterbildungsangeboten gibt sowohl dem Arbeitnehmer als auch dem Arbeitgeber mehr Spielräume die Nach- und Weiterqualifizierung zielgerichtet zu gestalten. Die Einführung von Sammelanträgen kann hier zu einem Abbau bürokratischer Prozesse führen. Allerdings sollte vor der Einreichung eines solchen Antrags genau geprüft werden, ob die beantragten Qualifizierungsmaßnahmen wirklich den Bedürfnissen aller Betroffenen eines Sammelantrags entsprechen. Gerade das unterschiedliche Niveau der Medienkompetenz von Mitarbeitern muss dabei in Betracht gezogen werden. Wenn Weiterbildungsmaßnahmen auf die Arbeitswelt von Morgen vorbereitet sollen, müssen sie die Arbeitnehmer auf ihrem individuellen Wissensstand abholen, um nachhaltige Fortschritte sowie Anpassungen zu ermöglichen.

Die Suche nach relevanten Weiterbildungsangeboten sowie die Antragstellung für Weiterbildungsleistungen sollte darüber hinaus dahingehend vereinfacht werden, dass sie ohne Medienbrüche stattfinden kann. Dafür sollte es eine Plattform mit einheitlichem Zugang geben, in der alle verfügbaren Weiterbildungsangebote auffindbar sind und die Anforderungen der Nutzer in den Mittelpunkt gestellt werden. Digitale Technologien bieten enorme Potenziale, um eine Chancengleichung gerade auch für Menschen mit körperlichen oder psychischen Einschränkungen herzustellen. Bei einer digitalen Weiterbildungsplattform sind daher auch Barrierefreiheit und Inklusionskompatibilität zu prüfen.

Rechtsanspruch auf Förderung einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung

Ein grundsätzlicher Rechtsanspruch auf Förderung einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung nach SGB II und III, wie er auch in der nationalen Weiterbildungsstrategie gefordert wird, ist abzulehnen. Ein einseitiger Rechtsanspruch schließt eine notwendige Güterabwägung zwischen den Interessen und Neigungen des Arbeitnehmers einerseits und den betrieblichen bzw. Arbeitsmarktbedarfen andererseits aus. Die Unternehmen

Stellungnahme

Weiterbildung und Ausbildungsförderung im Strukturwandel

Seite 3|4

kennen den Bedarf und können in Kooperation mit Weiterbildungsexperten und -institutionen gezielte Angebote für ihre Mitarbeiter entwickeln.

Förderung flexibler Weiterbildungsmaßnahmen

Eine flexiblere Regelung zur Zulassung von Weiterbildungsmaßnahmen ist dringend notwendig, um auf die digitale Transformation der Wirtschaft entsprechend reagieren zu können und wird daher begrüßt. Hier sollte allerdings nicht nur die Zulassung externer Weiterbildungsmaßnahmen, wie sie im Qualifizierungschancengesetz eingebettet ist, beachtet werden sondern auch Weiterbildungen im Unternehmen eingeschlossen werden. Durch ein breites Angebot aus einer Kombination aus externen sowie internen Weiterbildungsmaßnahmen kann konkret auf Transformationsprozesse eingegangen werden und alle Bedarfe abgedeckt werden.

Das Lernen „on-the-job“ und nicht ausschließlich in externen Weiterbildungseinrichtungen ist gerade für den Umgang mit neuen Technologien von hoher Relevanz. Der Einsatz von KI kann beispielsweise am besten in den betriebsinternen Prozessen erlernt werden, da es sich bei der Technologie selbst um einen digitalen Lerninhalt handelt. Hier werden flexible Förderinstrumente benötigt, die nicht nur externen Stellen mehr Spielraum geben. Zudem sollte Aus- und Weiterbildung nicht ausschließlich durch Präsenzmaßnahmen stattfinden. Sowohl in der Aus- als auch in der Weiterbildung sollte über ort- und zeitunabhängige Modelle der Förderung und Unterstützung nachgedacht werden.

Weiterbildung bei Kurzarbeit

Konjunktur- und transformationsbedingte Kurzarbeit für Weiterbildungsmaßnahmen zu nutzen ist grundsätzlich zu begrüßen. Die vorgesehene Verordnungsermächtigung für die Bundesregierung zur erleichterten Inanspruchnahme von konjunkturellem Kurzarbeitergeld ist daher positiv zu bewerten. Mitarbeiter können so entsprechend auf die neuen Bedürfnisse des Arbeitsmarkts vorbereitet werden und im Anschluss an eventuelle Kurzarbeit wieder erfolgreich in den Unternehmen integriert werden.

Kritisch sind hingegen die starken Reglementierungen des Entwurfs zu sehen. Auch Betriebe, in denen weniger als 50% der vom Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten an beruflicher Weiterbildung teilnehmen, sollten diese Möglichkeit bekommen. Darüber hinaus sollten Weiterbildungsmaßnahmen bereits bei Arbeitsausfällen, die unter 12 Monaten liegen möglich sein. Wie bereits erwähnt müssen Weiterbildungsangebote flexibel an den Arbeitsmarkt und den akuten Bedarf angepasst werden. Auch kürzere Zeiten können genutzt werden, um Mitarbeiter auf die digitale Transformation des Arbeitsmarkts vorzubereiten, grundlegende Kompetenzen für neue Aufgabengebiete zu vermitteln und somit langfristig deren Beschäftigungsfähigkeit zu sichern.

Stellungnahme Weiterbildung und Ausbildungsförderung im Strukturwandel

Seite 4|4

Bitkom vertritt mehr als 2.700 Unternehmen der digitalen Wirtschaft, davon gut 1.900 Direktmitglieder. Sie erzielen allein mit IT- und Telekommunikationsleistungen jährlich Umsätze von 190 Milliarden Euro, darunter Exporte in Höhe von 50 Milliarden Euro. Die Bitkom-Mitglieder beschäftigen in Deutschland mehr als 2 Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu den Mitgliedern zählen mehr als 1.000 Mittelständler, über 500 Startups und nahezu alle Global Player. Sie bieten Software, IT-Services, Telekommunikations- oder Internetdienste an, stellen Geräte und Bauteile her, sind im Bereich der digitalen Medien tätig oder in anderer Weise Teil der digitalen Wirtschaft. 80 Prozent der Unternehmen haben ihren Hauptsitz in Deutschland, jeweils 8 Prozent kommen aus Europa und den USA, 4 Prozent aus anderen Regionen. Bitkom fördert und treibt die digitale Transformation der deutschen Wirtschaft und setzt sich für eine breite gesellschaftliche Teilhabe an den digitalen Entwicklungen ein. Ziel ist es, Deutschland zu einem weltweit führenden Digitalstandort zu machen.