

nehmen kann, schrittweise ausgeweitet. Das neue Gesetz streicht oder vereinfacht nun bestimmte Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, und vereinheitlicht die Fördersätze. Ab dem 1. April 2024 wird die Förderung insbesondere nicht mehr davon abhängig sein, dass die Arbeitnehmenden Tätigkeiten ausüben, die in besonderer Weise „vom Strukturwandel betroffen“ sind, oder eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben. Dies wird bislang bei Beschäftigten in größeren Betrieben regelmäßig gefordert. Zudem fallen die Regelungen zur finanziellen Beteiligung der Arbeitgeber weniger kompliziert aus als früher. Diese Neuregelungen stoßen überwiegend auf Zustimmung von Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeber- wie der Beschäftigtenseite und anderer Verbände.

Qualifizierungsgeld: Diese neue, in der Höhe ans Kurzarbeitsgeld angelehnte Leistung können Beschäftigte in Betrieben erhalten, die vom Strukturwandel besonders betroffen sind. Voraussetzung ist, dass Arbeitgeber- und Beschäftigtenseite den Weiterbildungsbedarf in einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag gemeinsam konstatieren. Für Kleinbetriebe ohne Beschäftigtenvertretung gelten Sonderregelungen. Je nach Betriebsgröße müssen wenigstens zwanzig Prozent beziehungsweise zehn Prozent der Beschäftigten Tätigkeiten nachgehen, die vom technischen Fortschritt bedroht sind. Ob das beantragte Qualifizierungsgeld am Ende bewilligt wird, entscheidet die Arbeitsagentur im Einzelfall.

Dies stößt sowohl bei Gewerkschaften auf Kritik als auch bei der Arbeitsagentur. Die einen fürchten, dass Vertreterinnen und Vertretern der Beschäftigten der Aufwand für den Abschluss entsprechender Vereinbarungen zu hoch sein könnte, wenn nicht klar ist, ob die beantragte Förderung am Ende tatsächlich genehmigt wird. Die anderen fragen, mit welchen Argumenten sie als Außenstehende Anträge ablehnen sollten, wenn sich Fachleute im Betrieb einig sind,

vor welchen Herausforderungen die Firma oder die Branche steht. Daher hätte das Qualifizierungsgeld besser gleich als obligatorische Leistung eingeführt werden sollen. Sozialverbände formulieren noch einen anderen Einwand: Zumindest für Geringverdienende dürfte die Einkommenseinbuße während der Weiterbildungszeit schmerzhaft sein. Das Qualifizierungsgeld könnte sich daher als „Privileg für Besserverdienende“ erweisen, wie es der Internationale Bund formuliert.

Weiterbildung bei Kurzarbeit: Die im Zuge der Corona-Pandemie ursprünglich befristet eingeführten Möglichkeiten, Kurzarbeit mit geförderter Weiterbildung zu verbinden, werden dauerhaft beibehalten. Damit besteht für Arbeitgeber ein Anreiz, Auftragsflauten für die Weiterbildung von Beschäftigten zu nutzen. Dieser Abschnitt des neuen Gesetzes zur Stärkung der Weiterbildung findet allgemeine Zustimmung.

Ruhwedel und Simon fassen zusammen: „Ein Meilenstein in der Weiterentwicklung des Aus- und Weiterbildungsrechts“ sei die Verabschiedung des Gesetzes nicht. Insbesondere die Ausbildungsgarantie könne „ihr Versprechen nicht einlösen“, weil die Regelungen nicht so weit gingen, dass tatsächlich von einer Garantie gesprochen werden dürfe. Das Qualifizierungsgeld werde aufgrund seiner Ausgestaltung „voraussichtlich nur für größere Unternehmen interessant“ und sein Erfolg fraglich sein. Insgesamt stimme zwar die Richtung, doch im Einzelnen seien die Neuregelungen zu zaghaft ausgefallen. <

Quelle: Katharina Ruhwedel, Stephan Simon: Was bringt das Weiterbildungsgesetz?, Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 310, November 2023 [Link zur Studie](#)

Qualifizierung dank Mitbestimmung

„Wie können Qualifizierungen gestaltet sein, um den innerbetrieblichen Transformationsanforderungen gerecht zu werden? Wie können die Ausbildungsbedingungen verbessert werden, um durch Ausbildung dem Fachkräftemangel zu begegnen? Wie kann eine betriebliche Krise für mehr Qualifizierung genutzt werden?“ Das fragen Julia Massolle und Riema Repp in einer Auswertung für das I.M.U. Die Wissenschaftlerinnen vom Helix-Institut an der Universität Bochum haben an Fallbeispielen untersucht, was Betriebsräte in Sachen Qualifizierung erreichen können. Sie stellen Projekte vor, die in den vergangenen Jahren für den Deutschen Betriebsrätepreis eingereicht wurden. Dabei sind sie auf zahlreiche „inspirierende Ideen“ gestoßen.

Sie beschreiben etwa, wie der Gesamtbetriebsrat der Edeka GmbH Minden-Hannover

Workshops mit der Geschäftsführung ins Leben gerufen hat, an deren Ende eine Gesamtbetriebsvereinbarung stand, die die Ausbildung in den Filialen neu auf die Beine gestellt hat: besser koordiniert, attraktiver für die Azubis und damit ein wichtiges Instrument gegen Fachkräftemangel. Auf eine attraktivere Ausbildung zielt auch ein ähnliches Projekt der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Helios-Klinikum Sangerhausen. Ein ganz anderes Beispiel ist Infineon in Regensburg: Hier übernahm der Betriebsrat die Regie bei der Umschulung von Beschäftigten, deren ursprünglicher Job durch Automatisierung obsolet wurde. Damit konnten betriebsbedingte Kündigungen vermieden werden. Bei der Hewing GmbH im nordrhein-westfälischen Ochtrup, die Kunststoffrohre herstellt, hat der Betriebsrat die Beschäftigungssicherung nach

einem Auftragseinbruch organisiert. Unter anderem – in Kooperation mit der Arbeitsagentur – dadurch, dass einige weniger qualifizierte Kolleginnen und Kollegen die Gelegenheit bekamen sich weiterzubilden, statt den Job zu verlieren. Weitere Fallbeispiele, etwa das Projekt „Digitales Lernen als Tool zur Transformation“ des Gesamtbetriebsrats der Robert Bosch GmbH, im Netz unter:



https://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008724

Quelle: Julis Massolle, Riema Repp: Qualifizierung gestalten, Mitbestimmungspraxis Nr. 57, November 2023 [Link zur Studie](#)