

STÄRKUNG DER WEITERBILDUNG

Beschäftigte brauchen mehr Transparenz und Unterstützung



Die Beschäftigtenbefragung der Arbeitskammer des Saarlandes macht deutlich: Das Interesse für Weiterbildung unter saarländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist vorhanden. Es wird jedoch weitere Unterstützung benötigt.

Im Jahr 2023 hat die Arbeitskammer des Saarlandes eine Befragung unter saarländischen Beschäftigten durchgeführt, um repräsentative Aussagen über den Stand und die Entwicklung der Lebens- und Arbeitswelt aus deren Perspektive zu erhalten. Über 3.000 saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beteiligten sich an der Befragung. Es wurden vielfältige Themenbereiche beleuchtet – unter anderem auch das Thema Qualifizierung. Die folgende Analyse wird sich mit den Ergebnissen der Befragung hinsichtlich der allgemeinen Weiterbildungsbereitschaft sowie häufig auftretenden Hemmnissen befassen. Doch auch Lösungsansätze, um Beschäftigte effizienter bei ihren Weiterbildungsvorhaben unterstützen zu können, stehen im Fokus. Initiativen wie der Weiterbildungsverbund Saarland steigern die Transparenz über Weiterbildungsangebote und die neuen Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit, die seit dem 1. April 2024 zur Verfügung stehen, erleichtern den Zugang zu Qualifizierung.

• Von **Sabrina Marx** und **Nadine Schmidt**

Laut der Beschäftigtenbefragung der Arbeitskammer des Saarlandes haben sich 42 Prozent der saarländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den vergangenen zwei Jahren branchenübergreifend über Weiterbildungsmöglichkeiten informiert. Ein geschlechtsspezifischer Unterschied

ist hierbei nicht festzustellen. Bemerkenswert ist jedoch der Unterschied zwischen den Altersklassen. Junge Menschen unter 25 Jahren sowie Personen zwischen 26 und 35 Jahren haben sich überdurchschnittlich oft Informationen eingeholt (58% und 66% der Befragten). Beschäftigte ab 46 Jahren haben sich hingegen weitaus seltener informiert – was erahnen

lässt, dass gerade der jüngeren Generation bewusst ist, dass sich ihre Tätigkeit im Laufe des Erwerbslebens noch stetig verändern kann. Festzuhalten ist auch, dass das Interesse an Weiterbildung mit dem Anforderungsniveau der Tätigkeit steigt. Darüber hinaus erachten Beschäftigte das Thema Qualifizierung vor allem dann als sinnvoll, wenn es Teil der Unternehmenskultur und fest innerhalb des Berufsalltags verankert ist. Es lässt sich somit ableiten, dass unternehmenseitige Anreize und ein Selbstverständnis für das Thema Weiterbildung im Betrieb auch die Motivation und Lernbereitschaft der Beschäftigten steigern.

In den Branchen, die am stärksten von der Transformation betroffen sind, herrscht häufig noch ein unklares Bild darüber, welche Kompetenzen die Beschäftigten zukünftig benötigen werden. Es braucht hier eine enge Zusammenarbeit zwischen politischen Akteuren, Bildungseinrichtungen, Un-

ternehmen und Interessenvertretungen, um Transparenz über aktuelle Entwicklungen zu schaffen und den Beschäftigten kontinuierliche und bedarfsorientierte Weiterbildung zu ermöglichen.

Etwas mehr als ein Drittel (35%) der Beschäftigten hat in den letzten beiden Jahren eine Qualifizierung wahrgenommen. Auch hinsichtlich der tatsächlichen Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen ist erkennbar, dass sich Beschäftigte auf Experten- und Spezialisten-Niveau häufiger weiterqualifiziert haben (54% und 47%) als Beschäftigte auf Helfer-Niveau (22%). Dies ist problematisch, da vor allem Tätigkeiten auf Helfer-Niveau von den Auswirkungen der Transformation bedroht sind. Daher sind finanzielle Unterstützungsangebote, wie sie beispielsweise von der Bundesagentur für Arbeit oder in speziellen Förderprogrammen für kleine und mittlere Unternehmen angeboten werden, dringend erforderlich, um allen Beschäftigten den Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Mitarbeitergespräche und betriebliche Entwicklungsperspektiven, verbunden mit einer positiven Lernkultur, können erneut die Bereitschaft zur Weiterbildung steigern.

Der Weiterbildungsverbund Saarland bündelt die Vielzahl von Anlaufstellen

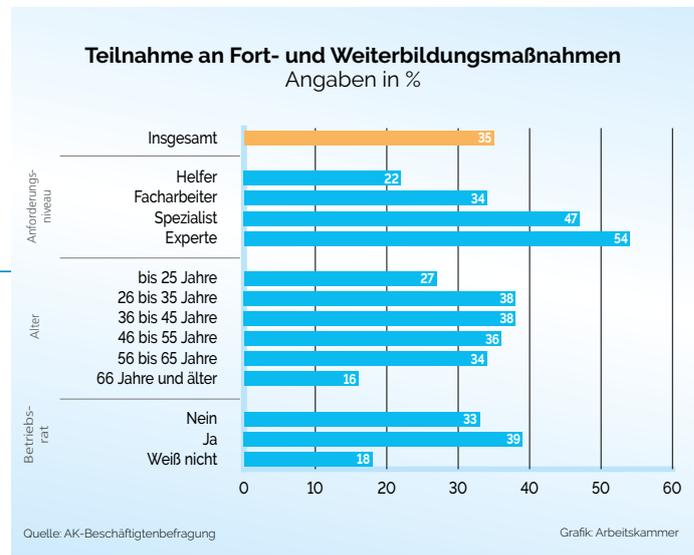
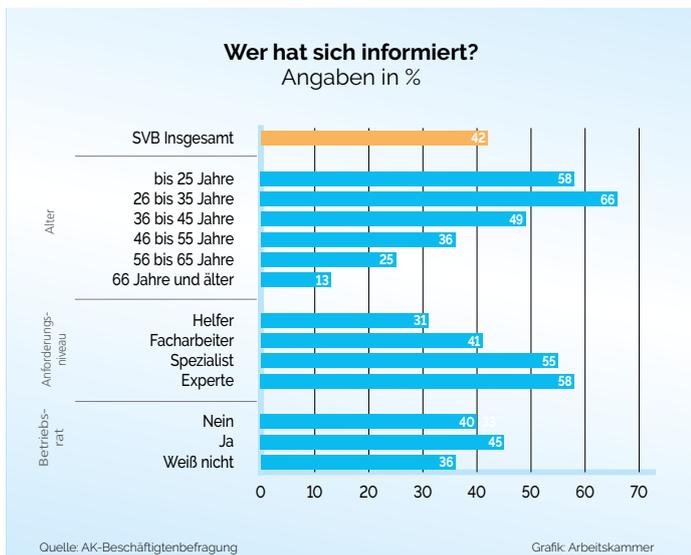
Um herauszufinden, ob saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausreichend über Weiterbildungs- und Fördermöglichkeiten informiert sind, eignet sich erneut ein Blick in die AK-Beschäftigtenbefragung. 55 Prozent der Befragten erhielten Informationen über den Arbeitgeber, 36 Prozent über Bildungsträger, 24 Prozent über Universitäten und Fachhoch-

Die Vielfalt der Informationsangebote, die im Saarland existieren, muss darüber hinaus stärker gebündelt werden, da Beschäftigte oftmals mit dem Überangebot überfordert sind.

schulen, 23 Prozent über die Industrie- und Handelskammer sowie die Handwerkskammer des Saarlandes, 9 Prozent der Beschäftigten wandten sich an die Bundesagentur für Arbeit. Positiv anzumerken ist die Vielzahl an Möglichkeiten, sich über das Thema Weiterbildung informieren zu können. Zusätzlich gibt es seit dem Jahr 2021 für Privatpersonen und Unternehmen das Angebot, sich kostenfrei an den bei der AK angesiedelten „Weiterbildungsverbund Saarland“ (WBV) zu wenden. Der Verbund umfasst über 70 Akteure der saarländischen Weiterbildungslandschaft, darunter branchenübergreifende Bildungsträger, Kammern, die Agentur für Arbeit Saarland und Beratungseinrichtungen für Qualifizierungsvorhaben und Fördermöglichkeiten. Die Koordinationsstelle des Weiterbildungsverbundes vermittelt zügig zu passenden Ansprechpartnern und bündelt somit die Vielzahl an Anlaufstellen. Auch das Beratungsangebot der Bundesagentur für Arbeit speziell für Beschäftigte ist in diesem Kontext zu erwähnen. Die Berufsberatung im Erwerbsleben richtet sich ebenfalls kostenfrei an alle, die sich beruflich

verändern, weiterentwickeln oder aufsteigen möchten. Betrachtet man die Art und Weise, wie Informationen zum Thema Qualifizierung übermittelt wurden, so ergab die Befragung, dass 40 Prozent der Beschäftigten über E-Mails, Rundschreiben oder Anhänge sensibilisiert wurden, 39 Prozent unterhielten sich mit Kolleginnen und Kollegen und lediglich 9 Prozent erhielten Informationen durch Beratungsgespräche mit ihren Vorgesetzten. Aus diesen Ergebnissen lässt sich ableiten, dass Kommunikationskanäle noch effektiver zu nutzen sind und auf elektronische Informationsmöglichkeiten stärker hingewiesen werden sollte.

Des Weiteren sollte der Austausch unter Kolleginnen und Kollegen zum Thema Qualifizierung gefördert werden. Mentorenprogramme eignen sich hervorragend, um die Notwendigkeit von Weiterbildung zu verdeutlichen und ein Überblickswissen zu Erstorientierung, Beratungsstellen und Bildungseinrichtungen unter den Beschäftigten zu streuen. Mentorenprogramme sind auch für Interessenvertretungen eine gute Möglichkeit, um als Ansprechpartner für das Thema Qualifizierung im Betrieb fungieren zu können. Die Vielfalt der Informationsangebote, die im Saarland existieren, muss darüber hinaus stärker gebündelt werden, da Beschäftigte oftmals mit dem „Überangebot“ überfordert sind. Der Weiterbildungsverbund Saarland arbeitet mit seinen Partnern daran, die bestehenden Informationsangebote zusammenzufassen. Deutlich wird auch, dass mehr direkte Entwicklungs- und Beratungsgespräche durch den Arbeitgeber nötig sind, um auf die Bedürfnisse und Interessen der Mitarbeiter besser eingehen zu können.



Die Beschäftigtenbefragung liefert darüber hinaus aufschlussreiche Einblicke in die Motivation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Eine interessante Erkenntnis ist, dass 68 Prozent der Befragten angaben, ihre derzeitige berufliche Tätigkeit effektiver ausüben zu wollen. Diese hohe Zustimmung deutet darauf hin, dass sich die Tätigkeitsfelder vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stark und kontinuierlich verändern, was eine Anpassung von Fähigkeiten und Kenntnissen erfordert. Es zeigt sich ebenfalls, dass Beschäftigte bestrebt sind, ihr Potenzial voll auszuschöpfen und ihre beruflichen Aufgaben erfolgreich zu bewältigen.

Neben der Anpassung an neue Anforderungen zeigt die Befragung, dass der Wunsch nach Karriereaufstieg (25%) und das Ziel beruflicher Veränderung (8 %) zwar vorhanden sind, jedoch nicht die primären Beweggründe für Weiterbildungsmaßnahmen darstellen. Zudem ist zu beachten, dass in der Studie nicht explizit zwischen Fort- und Weiterbildung differenziert wurde. Aus diesem Grund wird oft die (kontinuierliche) Weiterbildung aufgrund beruflicher Vorgaben absolviert, was die Relevanz dieser Maßnahmen für die heutige Arbeitswelt unterstreicht. Selbst in einer Welt des ständigen Wandels, in der Weiterbildung entscheidend für den beruflichen Erfolg ist, haben 61 Prozent der Beschäftigten im Saarland in den letzten beiden Jahren keine Qualifizierung absolviert. Die genannten Gründe lassen sich in verschiedene Kategorien einteilen: Selten wird die Verantwortung beim Arbeitgeber gesehen. Lediglich 9 Prozent der Befragten nannten fehlende finanzielle Unterstützung oder mangelnde Freistellung als Hürden. Doch gerade vor dem Hintergrund der sich wandelnden Arbeitswelt wäre es im Interesse der Arbeitgeber, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch stärker bei Weiterbildungsvorhaben zu unterstützen.

Persönliche und finanzielle Hürden halten Beschäftigte von Weiterbildungsmaßnahmen ab

10 Prozent der Befragten gaben darüber hinaus an, keine passenden Weiterbildungsangebote gefunden zu haben. In 30 Prozent der Fälle wurde festgestellt, dass es kein geeignetes Angebot gab, was auf mögliche Probleme in der Transparenz von Weiterbildungsangeboten hinweist. Auch die persönliche und finanzielle Situation von Beschäftigten spielt eine zentrale Rolle in Hin-



blick auf Qualifizierungsvorhaben. Etwa 22 Prozent der Befragten gaben an, keine zeitlichen Kapazitäten für Qualifizierung zu haben, 18 Prozent nannten private Umstände als Hindernis, und 15 Prozent konnten sich die Weiterbildung finanziell nicht leisten. Die häufigste Begründung für die Nichtteilnahme an Weiterbildungen war das fehlende Empfinden einer Notwendigkeit (34%). Männer äußerten diese Ansicht etwas häufiger als Frauen und ältere Beschäftigte vertraten diese Meinung eher als jüngere Beschäftigte.

Insgesamt lässt sich also festhalten, dass saarländische Beschäftigte grundsätzlich an Qualifizierungsmaßnahmen interessiert sind. Je nach Geschlecht, Alter, Branche und dem Anforderungsniveau der derzeitigen Tätigkeit wird die Notwendigkeit für Weiterbildung jedoch unterschiedlich stark wahrgenommen. Des Weiteren mangelt es oftmals an einem transparenten Überblick über die im Saarland

vorhandenen Weiterbildungsmaßnahmen. Auch individuelle Entwicklungsgespräche mit dem Arbeitgeber treten zu selten auf. Beschäftigte wünschen sich zudem mehr Zeit und finanzielle Unterstützung für Qualifizierung. Positiv ist jedoch, dass Akteure der saarländischen Weiterbildungslandschaft sich vermehrt austauschen und Unternehmen und Beschäftigte in diesen Austausch miteinbeziehen. Fördermöglichkeiten, Beratungsstellen sowie Weiterbildungsangebote sind vorhanden. Nun gilt es, all diese Unterstützungsangebote zu bündeln und bekannt zu machen, sowohl in den Betrieben als auch beim einzelnen Beschäftigten.

Sabrina Marx und Nadine Schmidt sind Referentinnen für Aus- und Weiterbildung.

Weitere Infos unter: www.arbeitskammer.de/ak-beschaeftigtenbefragung

Wichtige Neuerungen für Beschäftigte

Um Beschäftigte noch effektiver bei Weiterbildungsvorhaben zu unterstützen, hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) im April 2024 ihre Weiterbildungsförderung umfassend erweitert. Die neuen und verbesserten Förderkonditionen bieten Unternehmen und ihren Beschäftigten attraktive Möglichkeiten.

• Von Sabrina Marx und Nadine Schmidt

Welche Maßnahmen werden gefördert?

Zu den geförderten Maßnahmen zählen zum einen abschlussorientierte Weiterbildungsmaßnahmen nach §81 (2) SGB III bei fehlendem Berufsabschluss. Sie richten sich in diesem Fall an Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Sie können sich ebenfalls an Arbeitnehmer richten, die zwar eine Berufsausbildung absolviert haben, sich jedoch länger als vier Jahre in einer berufsfremden Anlern-tätigkeit befinden und voraussichtlich nicht mehr in den zuvor erlernten Beruf zurückkehren können. Abschlussorientierte Maßnahmen sind Umschulungen, berufsanschlussfähige Teilqualifikationen oder die Vorbereitung auf Externenprüfungen. Zudem können auch sonstige berufliche Weiterbildungen nach §82 SGB III gefördert werden. Die Weiterbildungen sind in Vollzeit, Teilzeit oder berufsbegleitend möglich. Voraussetzung ist, dass die jeweilige Maßnahme mehr als 120 Stunden umfasst. Sie ist nicht zwingend am Stück zu absolvieren. Die Weiterbildung und ihr Bildungsträger müssen für die Förderung zugelassen sein. Zudem müssen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über kurzfristige arbeitsplatzbezogene Anpassungsmaßnahmen hinausgehen.

Wie hoch sind die Zuschüssen zu den Weiterbildungsmaßnahmen?

Bei abschlussorientierten Maßnahmen können 100 Prozent der Lehrgangskosten unabhängig von der Betriebsgröße durch die BA übernommen werden. Die Lehrgangskosten für sonstige berufliche Weiterbildungen können in Abhängigkeit von der Betriebsgröße und Zugehörigkeit zu einer Personengruppe in einer Höhe von

25 bis 100 Prozent übernommen werden. Bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung oder eines Tarifvertrages, der betriebsbezogene berufliche Weiterbildung vorsieht, ist die Förderung, abhängig von der Betriebsgröße, um 5 Prozent höher.

Gibt es Zuschüsse zum Arbeitsentgelt für weiterbildungsbedingte Ausfallzeiten?

Für weiterbildungsbedingte Ausfallzeiten kann ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt von bis zu 100 Prozent gewährt werden (in Abhängigkeit von der Betriebsgröße), wenn es sich um eine abschlussorientierte Maßnahme handelt. Bei sonstigen Weiterbildungsmaßnahmen liegt der Zuschuss zwischen 25 und 100 Prozent des Arbeitsentgelts je nach Betriebsgröße.

Wie funktioniert die Antragsstellung?

Die Förderkonditionen wurden deutlich vereinfacht. Wenn Beschäftigte in einem Unternehmen dasselbe Bildungsziel verfolgen, kann ein Sammelantrag gestellt werden.

Worum handelt es sich bei dem neuen Qualifizierungsgeld?

Das neue Qualifizierungsgeld kann durch den Arbeitgeber alternativ zu den zuvor geschilderten Leistungen beantragt werden. Es handelt sich um eine Entgelter-

satzleistung für Beschäftigte während der Dauer ihrer beruflichen Weiterbildung. Die Höhe beträgt 60 Prozent (bzw. 67%) des pauschalierten regelmäßigen Nettoentgelts. Ziel ist es, Beschäftigten trotz strukturwandelbedingter Veränderungen eine Weiterbeschäftigung im Betrieb zu ermöglichen. Der Erhalt dieser Leistung setzt einen strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf eines bedeutenden Teils der Belegschaft voraus, der je nach Betriebsgröße mindestens 10 oder 20 Prozent der Beschäftigten umfasst. Es ist eine entsprechende Betriebsvereinbarung oder ein betriebsbezogener Tarifvertrag (außer bei Kleinunternehmen) erforderlich.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die verbesserten Fördermöglichkeiten Weiterbildung für Beschäftigte besser zugänglich und transparenter machen. Der Arbeitgeberservice der BA berät und unterstützt bei vielen Themen und berät zu Qualifizierungsfragen im Unternehmen.

Quellen: Sozialgesetzbuch III, § 81. [2024]: Grundsatz, <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbiii/81.html>

Bundesagentur für Arbeit [2024]: Förderung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter, <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung>

Beschäftigtenqualifizierung ab 1. April 2024 im Überblick:

	Abschlussorientierte Weiterbildung bei fehlendem Berufsabschluss (nach § 81 (2) SGB III)	Sonstige berufliche Weiterbildung nach § 82 SGB III in Abhängigkeit von der Betriebsgröße und Zugehörigkeit zu einer Personengruppe <small>*Um 5% erhöhte Förderung bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung oder eines Tarifvertrages, der betriebsbezogene berufliche Weiterbildung vorsieht (in Abhängigkeit von der Betriebsgröße)</small>			Neu Qualifizierungsgeld nach § 82a SGB III
Betriebsgröße	Alle Betriebsgrößen	< 50 Beschäftigte	50–499 Beschäftigte	Ab 500 Beschäftigte	Alle Betriebsgrößen
Übernahme Lehrgangskosten	100%	100% (soll)	50% 100% (soll) bei Vollendung des 45. Lebensjahres oder Schwerbehinderung	25%	durch den Arbeitgeber zu tragen
Arbeitsentgelt-zuschuss	bis zu 100%	75%	50%	25%	keine Übernahme
Entgeltersatzleistung	keine Übernahme	keine Übernahme	keine Übernahme	keine Übernahme	60/67%
Zulassungserfordernis	Maßnahme und Träger	Maßnahme und Träger	Maßnahme und Träger	Maßnahme und Träger	nur Träger
Behinderungsbedingt erforderliche Mehraufwendungen	keine Übernahme	werden übernommen	werden übernommen	werden übernommen	werden übernommen

IMPRESSUM |

Verleger: Arbeitskammer des Saarlandes, Fritz-Dobisch-Straße 6-8, 66111 Saarbrücken; **Kontakt:** Telefon (0681) 4005-430, E-Mail: redaktion@arbeitskammer.de; **Herausgeber:** Jörg Caspar, Thomas Otto (V.i.S.d.P.); **Redaktion:** Peter Jacob (Chefredakteur), Simone Hien, Alexander Stallmann