

7 Thesen zur Qualifizierung und Weiterbildung im Kontext der Arbeit 4.0

Kernforderungen des Mittelstandes

- **Abfindungen bei Arbeitsplatzwechsel steuerfrei stellen**
- **Übergangszahlung einführen**
- **Pflichtstunden deutlich verringern**
- **Fachkräfte - und Hochqualifizierte stärker berücksichtigen**
- **Zusätzliche Förderung in Richtung von Engpassberufen schaffen**
- **Bürokratieabbau forcieren**
- **Bildungsträger poolen**

Allgemeines

Die drei großen „D“ bestimmen die heutige Arbeitswelt. Dekarbonisierung, Digitalisierung und Demographie bewirken eine tiefgreifende Transformation gesellschaftlicher und betrieblicher Realitäten. Der Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt vollzieht sich in bisher ungekannt hoher Geschwindigkeit. Die große Mehrheit der Beschäftigten wird von diesem Wandel betroffen sein. Bereits im Jahr 2030 werden Millionen von Menschen ihren Arbeitsplatz wechseln müssen, weil ihre Qualifikationen nicht mehr ausreichen beziehungsweise den geänderten Anforderungen nicht entsprechen oder weil der Strukturwandel zu Arbeitsplatzverlusten führt.

Dieses „Mismatch“ an benötigten Fähigkeiten und vorhandener Wissensbasis muss dringend behoben werden, andernfalls ist die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands erheblich gefährdet. Auch Unternehmen sehen sich mit den neuen Rahmenbedingungen der Arbeit 4.0 konfrontiert. Es gilt, sich an den Umbruch der Arbeitswelt kontinuierlich anzupassen und dem Zeitgeist entsprechend zu handeln. Neben Investitionen in Zukunftsfelder- und Technologien, braucht es für diese Anpassung vor allem eine gezielte Personalentwicklung. Zwar kann Fachkräfteeinwanderung eine tragende Säule zur Bekämpfung des inländischen Fachkräftemangels sein, doch ebenso wichtig ist die richtige Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten, allen voran der Auszubildenden.

Wichtig ist zudem, dass nicht nur junge Nachwuchstalente gefördert werden, sondern auch solche Beschäftigte, deren letzte Aus- oder Weiterbildung bereits länger zurückliegt. Die Weiterbildung dieser Beschäftigten wirkt einem Stellenabbau und somit dem Verlust ihres Arbeitsplatzes präventiv entgegen. Neben der Stärkung der Mitarbeiterbindung wird

insbesondere das betriebswirtschaftliche Kalkül bedient, denn Betriebe können bedarfsgerecht die Fähigkeiten ausbilden, die im Unternehmen fehlen und sich so optimal an die Marktgegebenheiten anpassen. Unternehmen müssen jetzt strategische Zielbilder für die Zukunft entwickeln und die Qualifizierung von Beschäftigten als den dafür nötigen Hebel der Transformation verstehen. Nur so kann der Wandel der Arbeitswelt von den Unternehmen aktiv mitgestaltet werden.

Um die Chancen der Qualifizierung optimal zu nutzen, stellt der BVMW die folgenden Forderungen auf:

Abfindungen bei Arbeitsplatzwechsel steuerfrei stellen

Wir fordern die Steuerfreiheit von Abfindungen, wenn Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz wechseln. Zudem sollen betroffene Beschäftigte begleitend zum Arbeitsplatzwechsel eine Qualifizierung und Fortbildung erhalten, beispielsweise in einer Transfergesellschaft. Wünschenswert wäre die Förderung von Weiterbildungen nach § 82 Sozialgesetzbuch III. Damit würden die Nachteile eines Wechsels auf eine schlechter vergütete Position abgemildert und entsprechende Wechsel – insbesondere in Engpassberufe – gefördert.

Beispielsweise könnte ein bisher gewerblich Beschäftigter in der Automobilbranche nach entsprechender staatlich geförderter Weiterbildung und Qualifizierung in einen Pflegeberuf wechseln. Ein besonderer Fokus sollte dabei auf Engpassberufen wie zum Beispiel im Bereich Gesundheit und Pflege oder im Handwerk gelegt werden.

Übergangszahlung einführen

Weiter sind Ausgleichszahlungen der Bundesagentur für Arbeit an Beschäftigte denkbar, die nach Weiterbildung und Qualifizierung in einen Engpassberuf wechseln. Diese Zahlungen würden eine Art Übergangszahlung zur Begleitung des Wechsels in einen Engpassberuf darstellen und die Attraktivität eines solchen Wechsels erhöhen, wenn trotz Fortbildung und Qualifizierung das bisherige Einkommen in dem neuen Beruf nicht erreicht werden kann.

Pflichtstunden deutlich verringern

Der BVMW plädiert für eine Straffung der Pflichtstunden für nach § 82 Sozialgesetzbuch III geförderte Qualifizierungen von 120 auf 80 Stunden. Dadurch würde die Bereitschaft von Unternehmen zur Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen und die Bereitschaft der Beschäftigten zur Teilnahme an solchen Maßnahmen erhöht.

Bei der Durchführung der Qualifizierung ist von enormer Wichtigkeit, dass die Geschäftstätigkeit des Unternehmens nicht übermäßig eingeschränkt wird. Für bestimmte Kurse ist eine noch weitergehende Straffung auf 40 Stunden – also fünf volle Arbeitstage – sinnvoll, ohne dass die Qualität der Qualifizierung darunter leidet.

Fachkräfte- und Hochqualifizierte stärker berücksichtigen

Auch Fachkräfte und Hochqualifizierte sind von der Transformation der Arbeitswelt und den geänderten Anforderungen an ihr Fähigkeitsprofil betroffen. Gerade bei diesen

Beschäftigungsgruppen kann es infolge von Digitalisierung und Strukturwandel schwierig werden, am Arbeitsmarkt künftig erfolgreich zu sein. Ihre Aufnahme in die Förderung, beispielsweise durch ergänzende Weiterbildung, ist deshalb notwendig.

Zusätzliche Förderung in Richtung von Engpassberufen schaffen

Eine zusätzliche Förderung bei der Qualifizierung sollte vor allem in Richtung von Engpassberufen erfolgen. Denkbar ist beispielsweise die vollständige Übernahme der entsprechenden Weiterbildungskosten.

Bürokratieabbau forcieren

Eine Durchführungsverordnung und die Entwicklung der jeweiligen Prozesse sollten im engen Austausch mit der Bundesagentur für Arbeit erfolgen und insgesamt vereinfacht werden, um die Beantragung und Auszahlung der Förderleistungen zu erleichtern und zu beschleunigen.

Bildungsträger poolen

Unternehmen oder Bildungsträger, die für andere Unternehmen den theoretischen Teil einer Fortbildung anbieten beziehungsweise die Förderung für andere Unternehmen organisieren, müssen gefördert und finanziell unterstützt werden.

Den praktischen Teil der Fortbildung würden die Beschäftigten weiterhin im eigenen Unternehmen durchführen. Unternehmen müssen vor allem auf regionaler Ebene Synergien nutzen und praktikable Lösungen finden.

Der BVMW vertritt im Rahmen der Mittelstandsallianz über 900.000 Mitglieder. Die mehr als 300 Repräsentanten des Verbandes haben jährlich rund 800.000 direkte Unternehmerkontakte. Der BVMW organisiert mehr als 2.000 Veranstaltungen pro Jahr.

Kontakt

Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW) e. V.
Bereich Politik und Volkswirtschaft
Potsdamer Straße 7, 10785 Berlin
Telefon: + 49 30 533206-0, Telefax: +49 30 533206-50
E-Mail: politik@bvmw.de; Social Media: @BVMWeV