

PRESSEMITTEILUNG

12. März 2019, Königstein im Taunus

Qualifizierungschancengesetz – Mehr Förderung für Arbeitnehmer

Beschäftigte ab 45 Jahren profitieren von den Neuerungen

Um mit dem digitalen Wandel in der Arbeitswelt Schritt zu halten, kann berufliche Weiterbildung helfen. Neue Chancen auf Förderung eröffnet das Qualifizierungschancengesetz, das seit dem Jahresbeginn greift. Davon profitieren unter anderem Beschäftigte ab 45 Jahren.

Neue Technologien verändern die beruflichen Tätigkeiten von immer mehr Beschäftigten. Laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) kommen auf die arbeitende Bevölkerung große Umwälzungen zu: Bis zum Jahr 2035 sollen rund 1,5 Millionen Arbeitsplätze aufgrund der Digitalisierung wegfallen. Auf der anderen Seite soll der digitale Wandel dazu führen, dass etwa genauso viele neue Jobs entstehen.

Sicher, die Studie ist lediglich eine Prognose. Doch schon jetzt gibt es auf dem Arbeitsmarkt Berufe – den Social-Media-Manager, den Online-Marketing-Spezialisten –, aber auch neue Projektmanagement-Methoden wie Scrum, die es vor einigen Jahren noch nicht gab. Und bereits heute erledigen viele Menschen die Steuererklärung und den Versicherungsvergleich mit wenigen Klicks online – ganz ohne Steuerberater oder Versicherungskaufmann. Um auch noch in 15 Jahren gute Chancen in der beruflichen Welt zu haben, ist daher Bildung ein entscheidender Faktor. Sie erhält in Zukunft einen noch höheren Stellenwert, wie das Qualifizierungschancengesetz zeigt.

Förderung unabhängig von Alter und Qualifikation

Es soll insbesondere jenen Beschäftigten zugutekommen, deren berufliche Aufgaben durch neue Technologien ersetzt werden können oder die auf andere Weise vom digitalen Wandel betroffen sind. Gleichzeitig profitieren vom neuen Gesetz Arbeitnehmer, die in einem Engpassberuf arbeiten wollen, etwa in der Kranken- und Altenpflege.

Bislang hat die Bundesagentur für Arbeit die Weiterbildung von Arbeitslosen sowie gering qualifizierten und älteren Beschäftigten in Kleinbetrieben über das Programm WeGebAU gefördert. Das Qualifizierungschancengesetz macht es nun möglich, dass Arbeitnehmer generell einen Zugang zur Weiterbildungsförderung erhalten können – unabhängig von ihrer Qualifikation, ihrem Lebensalter und der Größe des Betriebs, in dem sie arbeiten.

Neue Perspektiven für Arbeitnehmer 45+

Der Chef muss einer Weiterbildung, die während der Arbeitszeit absolviert wird,

selbstverständlich zustimmen. Und nicht nur das: Unternehmen mit 10 bis 249 Angestellten müssen die Hälfte der Kursgebühr bezahlen, größere Firmen drei Viertel der Summe. Den Rest finanziert die Bundesagentur für Arbeit. Sie erstattet dem Arbeitgeber zudem einen Teil des Gehalts des Beschäftigten, der während der Arbeitszeit lernt.

Wer in einem Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitern tätig ist, bekommt eine 100-prozentige Förderung. Dies gilt auch für Betriebe mit maximal 249 Beschäftigten, wenn der Arbeitnehmer schwerbehindert ist oder zu Beginn der Kursteilnahme das 45. Lebensjahr vollendet hat.

Fünf Kriterien für die Förderung der Weiterbildung

Bezuschusst wird nicht jede Weiterbildung. Fünf Kriterien müssen erfüllt sein, damit die Bundesagentur für Arbeit die Kosten übernimmt. Zum einen muss die Berufsausbildung des Mitarbeiters, der eine Weiterbildung absolvieren will, mehr als vier Jahre zurückliegen. Eine vorherige Weiterbildung muss ebenfalls mindestens vier Jahre zurückliegen. Bei der Weiterbildung soll es darum gehen, den Arbeitnehmer auf Aufgaben der Zukunft vorzubereiten, nicht auf jene der aktuellen Position. Kriterium Nummer vier lautet, dass die Weiterbildungsmaßnahme mehr als 160 Stunden dauern muss. Und schließlich gilt es, die Weiterbildung extern bei einem dafür zugelassenen Bildungsträger zu absolvieren – oder aber im Unternehmen, wenn ein externer Dienstleister das neue Wissen vermittelt.

Bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt dank Weiterbildung

Der digitale Wandel führt laut Oliver Herbig, Geschäftsführer der Weiterbildungsplattform karriere tutor® auch zu einer „Veränderung der Qualifizierungsbedarfe angehender Berufseinsteiger“. Der einzelne Mitarbeiter muss nicht unbedingt mehr Qualifikationen aufweisen, sondern andere als heute. So benötigt ein Maschinenbauingenieur in seinem Job-Alltag zumindest Grundkenntnisse der Informatik, Elektrotechnik, Elektronik, der Steuerungs- und Regelungstechnik. Je früher (künftige) Arbeitnehmer qualifiziert werden, umso größer sind ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt – auch noch in 15 Jahren.

Pressekontakt:

karriere tutor® GmbH
Katharina Pavlustyk
Hauptstraße 33
61462 Königstein im Taunus

E-Mail: katharina.pavlustyk@karrieretutor.de

Tel.: +49 (0)6174 9137983

Web: www.karrieretutor.de

Die 2015 gegründete karriere tutor GmbH mit Sitz in Königstein im Taunus ist Experte für Online-Weiterbildungen. Ziel des Start-ups ist es, Menschen glücklicher und erfolgreicher

in ihrem Job zu machen. Das Angebot des Unternehmens beschränkt sich deshalb nicht nur auf Weiterbildungen, sondern ist ganzheitlich angelegt. So bietet karriere tutor® Teilnehmern Unterstützung bei der Suche nach ihrem Traumjob an oder bereitet sie mit kostenlosen Bewerbercoachings auf die optimale Präsentation beim Wunscharbeitgeber vor. Rund 100 angestellte Mitarbeiter sind im Einsatz, um dieses Ziel zu erreichen. Eine der tragenden Säulen des Unternehmens ist die Entwicklung innovativer Weiterbildungsmodelle und die fortlaufende Gestaltung zukunftsfähiger Formen des beruflichen Lernens.