

Flexibel weiterbilden gegen den Fachkräftemangel

Handwerker verzichten oft auf Weiterbildungen, weil die Arbeit im Betrieb während Schulungen liegen bleiben würde.

Das Qualifizierungschancengesetz unterstützt Betriebe **VON JULIA-EVA SEIFERT**

Deutschland hinkt bei der betrieblichen Weiterbildung im internationalen Vergleich hinterher. Dabei wissen Unternehmer, dass langfristiger Erfolg ohne die Qualifizierung der Mitarbeiter kaum möglich ist. Häufige Gründe, die Weiterbildung zu vernachlässigen, sind Personalmangel - denn während der Weiterbildung fehlen die Kollegen am Arbeitsplatz - und Finanzierung.

So ging es auch Elektromeister Oliver Stetter aus Gemmingen. Er führt seine Firma im Nebenerwerb. Seine einzige Mitarbeiterin macht eine Weiterbildung, allerdings in Teilzeit. So kann sie den Betrieb weiterhin unterstützen. Für Oliver Stetter ist dies besonders wichtig, da die Mitarbeiterin bei ihm administrative Aufgaben übernimmt. Einen Großteil ihres Gehalts in dieser Zeit trägt die Bundesagentur für Arbeit, „sonst würde es sich für mich nicht wirklich lohnen“, erklärt der Elektromeister.

Flexibilität und finanzielle Unterstützung sind gerade für kleinere Betriebe wichtig bei Weiterbildungsangeboten. Für beide Herausforderungen gebe es eine staatlich geförderte Lösung, sagt Joachim Giese und verweist auf das Qualifizierungschancengesetz (QCG). Der Vorstand der WBS Gruppe hält das QCG für ein wichtiges Instrument, um die Belegschaft fit für die Anforderungen der Zukunft zu machen. Der Staat übernehme dabei die Kosten ganz oder zumindest teilweise. „Für Unternehmen ist die Förderung besonders vorteilhaft, wenn es sich um abschlussorientierte Maßnahmen handelt, die Beschäftigten also eine Weiterbildung absolvieren, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führt“, erklärt er. Hier könnten sich Unternehmen die Weiterbildungs- und Lohnkosten ihrer Beschäftigten bis zu 100 Prozent erstatten lassen.

Noch einfacher sei es für Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten, denn hier gebe es 100 Prozent für die Kurskosten und 75 Prozent für die Gehaltskosten, so Giese. Voraussetzung für die Förderung ist, dass die Mitarbeiter sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und die Weiterbildung von einem zertifizierten Anbieter durchgeführt wird. „Die Weiterbildung muss zertifiziert sein. Es reicht nicht, wenn nur der Anbieter zertifiziert ist“, betont Giese. Außerdem gilt:

- Die Weiterbildung muss eine Mindestdauer von 121 Stunden haben.



Kann es sich der Betrieb leisten, einen Mitarbeiter tage- oder gar wochenlang wegen einer Weiterbildung freizustellen? Das Qualifizierungschancengesetz fördert die Weiterbildung von Arbeitnehmern und erleichtert Firmen, dabei finanzielle und organisatorische Hürden zu nehmen.

Foto: www.amh-online.de

- Sie muss von einem zertifizierten Bildungsträger durchgeführt werden.
- Das Angebot muss nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung zertifiziert und von der Bundesagentur für Arbeit anerkannt sein.
- Die Weiterbildung muss zukunftsrelevante Qualifikationen vermitteln.
- Zwischen zwei geförderten Weiterbildungen müssen mindestens zwei Jahre liegen. Nicht jede Weiterbildung muss in Präsenz stattfinden. Elektromeister

Oliver Stetter war bei einer Internetrecherche zufällig auf die Möglichkeit der virtuellen Weiterbildung gestoßen. Gerade in kleinere Betrieben wie seinem hilft das, die Schulung besser in den Arbeitsalltag zu integrieren als dies bei klassischen Angeboten möglich ist.

Vorteile virtueller Weiterbildungen sind:

- Sie bieten Live-Übertragungen mit interaktiven Elementen.
- SOL (Selbstorganisiertes Lernen) ermöglicht zeitunabhängiges, selbstständiges Lernen mit flexiblen Materialien.
- E-Learning-Kurse kombinieren Lernvideos, interaktive Übungen und Online-Tests.
- Lernplattformen bieten strukturierte Module und Kommunikationsmöglichkeiten.
- Virtuelle Klassenzimmer ermöglichen Live-Unterricht in digitaler Form.
- Blended Learning kombiniert Online- und Präsenzlernen.

Diese Formate unterstützen flexibles und ortsunabhängiges Lernen. Insbesondere ein virtuelles Klassenzimmer ist die flexibelste Möglichkeit, Inhalte und Lernzeiten an die Bedürfnisse des Arbeitgebers anzupassen. „Die Weiterbildungsanbieter beraten die Unternehmen gerne, welche Variante für das jeweilige Unternehmen am besten geeignet ist“, informiert Giese. Auch bei der Beantragung der QCG-Förderung unterstützen die Anbieter, empfiehlt Giese, sich vorab von einem Träger beraten zu lassen.

DHZ Deutsche Handwerks Zeitung



DIE DHZ GIBT'S JETZT IM RADIO!

Das Handwerk in 90 Sekunden & DHZ-Wochenrückblick – die Nachrichten-Updates für Unternehmer, nur im Handwerker Radio

JETZT REINHÖREN!
WWW.HANDWERKER-RADIO.DE



DER SOUND FÜR **MACHER!**
www.handwerker-radio.de

