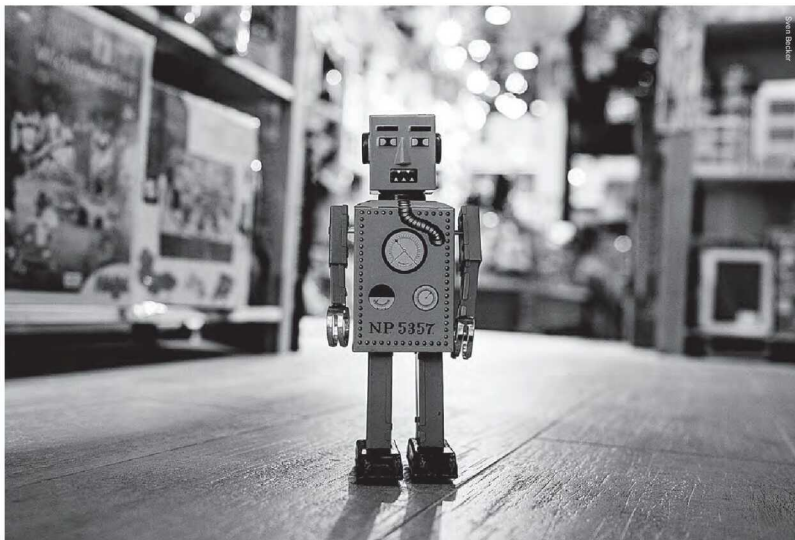


120 Stunden für den Job

III PETER FEIST

Der Skills-Plang soll die Weiterbildung Berufstätiger verbessern



In den OECD-Ländern erhielten 2019 Beschäftigte mit hohem Risiko von Jobverlust durch Automatisierung weniger Weiterbildung als Beschäftigte mit kleinem Risiko

Innovation Starts with Research

For 25 years, the FNR has supported ideas that move Luxembourg forward. Explore 25 Examples of Research with Impact and see how science fuels innovation.

FNR Luxembourg National Research Fund

Discover the series online



fnr.lu

Vergangene Woche stellten CSV-Arbeitsminister Georges Mischo und die Adem den Skills-Plang vor. Dotiert mit mit zwei Millionen Euro aus der Staatskasse, sollen Unternehmen ihren Mitarbeiter/innen bezuschusste Weiterbildungen und Neuqualifizierungen anbieten können. *Reskilling* und *Upskilling*, auf Englisch klingt das schicker.

Der Skills-Plang ist die erste Fördermaßnahme der Adem für Menschen im Beruf. Dafür wurde der *Code du travail* um ein neues Kapitel ergänzt. Den Gesetzentwurf hatte noch unter der vorigen Regierung LSAP-Arbeitsminister Georges Engel im Parlament eingereicht. Der Motivenbericht zum Entwurf erklärte, „il est urgent d'envisager de nouvelles incitations financières qui répondent de manière plus proactive aux besoins critiques en matière de *upskilling* et *reskilling*“. Das war im Juni 2023. Zwei Jahre später ist die *urgence* noch größer geworden. Adem-Direktorin Isabelle Schlessers sagt: „Große Veränderungen am Arbeitsmarkt beobachten wir schon länger, aber im Moment geht alles sehr schnell.“

Schon die monatlichen Kurzberichte der Adem künden davon. Der jüngste kam vor einem Monat heraus, stellte für Ende September einen Zuwachs der bei der Adem eingeschriebenen Arbeitsuchenden auf 18 920 fest, 6,7 Prozent oder 1 187 Personen mehr als zwölf Monate zuvor. Dabei sei die Zunahme „particulièrement marquée pour les demandeurs d'emploi les plus qualifiés, dont le nombre a augmenté de 14,1% sur un an“. Wie schon in den Monaten zuvor beobachtet, sei der Zuwachs besonders groß in den Bereichen Buchhaltung, Sekretariat und Assistenz, Informatik und Straßentransport an gewesen. „Gleichzeitig“,

ergänzt die Adem-Direktorin, gibt es eine große Zahl von Stellenangeboten.“ Ende September lag sie 7,7 Prozent über der zwölf Monaten zuvor, hatte stärker zugenommen als die Zahl der Stellensuchenden. „Doch obwohl wir viele Kandidaten haben, verfügen sie einfach nicht über die Kompetenzen, die nachgefragt werden.“ Diese Schere gehe immer weiter auseinander. „Das ist meine Hauptsorge“, sagt Isabelle Schlessers.

Dass ein präventives *Upskilling*, das Kompetenzen festigt und ausbaut, und ein *Reskilling* auf eine neue Qualifikation, demgegenüber können, scheint logisch. Die Idee hinter dem Skills-Plang lautet, dass die Betriebe den Bedarf an Kompetenzen und Qualifikationen für die Zukunft einzuschätzen vermögen und ihn vergleichen mit dem Personal, das sie haben. Mit dem Skills-Plang wird gehofft, dass auch Klein- und Mittelbetriebe so etwas tun, die keine Abteilung für Ressourcen humaines haben. Für sie sind die Fördersätze im Skills-Plang besonders hoch, auch der für einen Consultant, der dem Betrieb ermitteln hilft, welchen Bedarf er voraussichtlich haben wird.

In Luxemburg ist die Rekrutierung von Personal im Ausland viel stärker verankert als die Weiterbildung

Ob das klappt, gerade bei Betrieben, deren Hauptsorge darin besteht, dass jeden Tag alles rollt, muss sich zeigen. Eigentlich funktioniert die *formation continue*, die *Reskilling* wie *Upskilling* einschließt, nicht schlecht. „In den letzten Jahren sind neue Akteure hinzugekommen“, sagt Claude Cardoso, stellvertretender Direktor der Saliariatskammer (CSL). „Die früheren Weiterbildungen wurden angepasst, wir selber mit unserem Lifelong Learning Center haben das auch getan. Ich denke, das Angebot ist heute besser als vor fünf Jahren.“

Mélanie Achen, stellvertretende Direktorin des nationalen Weiterbildungszentrums CNFPC berichtet, das Zentrum beobachtet „kontinuierlich“ den Arbeitsmarkt, stehe mit Betrieben in Kontakt, ziehe Experten zu Rate und erhalte Feedback von seinen Lehrkräften.

Wenn Schätzungen, die schon etwas in die Jahre gekommen sind, noch stimmen, dann ist die Teilnahme an *formation continue* hierzulande ziemlich ausgeprägt, aber nicht für alle. 2016 schätzte das *Adult Education Survey*, 43 Prozent der Erwachsenen hätten innerhalb eines Jahres an einer Weiterbildung teilgenommen. 16 Prozent innerhalb eines Monats waren es laut *Labour Force Survey* von 2020, aber nur sechs Prozent bei lediglich gering Qualifizierten mit hohem Risiko, ihren Job zu verlieren. Die EU-Kommission stellte 2019 fest, dass 32 Prozent der Luxemburger Arbeitgeber „der Mehrzahl ihres Personals“ eine Weiterbildung anbieten, doch das lag unter dem EU-Durchschnitt von damals 35 Prozent. In Klein- und Mittelbetrieben waren es noch weniger. Vor allem da soll der *Skills-Plan* ansetzen.

Die Prozedur dafür ist jedoch durchaus aufwändig. Mélanie Achen hofft, dass sie die Betriebe nicht abschreckt. Zunächst muss ein Dossier bei der Adem eingereicht werden. Gibt sie grünes Licht, wird mit einem Consultant analysiert, welche Mitarbeiter/innen Bedarf an Weiterbildung haben, und die passende Maßnahme, die mindestens 120 Stunden dauern sollte, ausgewählt. Das ergänzte Dossier geht an die Adem, und die erkennt die Finanzierung zu.

Jeannine Kohn, Direktionsrätin bei der Saliariatskammer, fragt sich auch, ob der *Skills-Plan* viel Anklang finden wird, aber noch aus einem anderen Grund: „In Luxemburg ist es zur Kultur geworden, neues Personal im Ausland rekrutieren zu können. Dagegen viel weniger, die Leute die man hat, weiterzubilden.“

Eine neue Erkenntnis ist das nicht. Sie trat 2023 auch in einer EU-weiten *Eurobarometer*-Umfrage unter Unternehmen zutage: Auf die Frage, was die Rekrutierung von Personal einfacher machen würde, lautete die Antwort aus Luxemburg zusammengefasst zwar an erster Stelle, eine bessere Zusammenarbeit mit der Adem wäre gut. Doch an zweiter Stelle wurden, „erleichterte Prozeduren zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse“ gewünscht, gefolgt von „erleichterten Prozeduren für Telearbeit vom Ausland aus“ und für die „Rekrutierung von Personal aus Nicht-EU-Staaten“. Dagegen gaben die Luxemburger Unternehmen doppelt so häufig „Zeitmangel“ als Hindernis zur Organisation von „Trainings“ an, als Betriebe aus skandinavischen Ländern, wo Weiterbildung viel stärker verankert ist. Aber vielleicht ändert diese Einstel-

lung sich ja, da in der Großregion, wie Adem und Handelskammer schon seit einem Jahr übereinstimmend analysieren, sich nur noch Frankreich rekrutieren lässt, jedoch viel weniger als früher. Und *Baromètre de l'économie* der Handelskammer vor einem Jahr, das einen Fokus auf Innovation legte, wurden Schwierigkeiten, geeignete Arbeitskräfte zu finden, als wichtigstes betriebsinternes Hindernis für Innovationen genannt.

Claude Cardoso von der CSL fügt hinzu, selbst wenn für den *Skills-Plan* ein Consultant zur Verfügung steht, müsse der Betrieb dennoch antizipieren, was er braucht. „Aber viele Betriebe antizipieren nicht, Klein- und Mittelbetriebe jedenfalls.“ Dass erfahre die CSL von Personaldelegierten. „Um

herauszufinden, was man braucht, ist Sozialdialog der beste Weg.“

Eine wichtige Frage sei auch die, was Beschäftigte, die um ihren Job fürchten, tun können, wenn ihr Betrieb sich nicht für einen *Skills-Plan* interessiert. Im Moment lautet die Antwort: Nicht viel. Außer, sich im Abendunterricht selber weiterzubilden, in der Hoffnung, dass das hilft, oder eine neue Ausbildung aufzunehmen und ganz von vorne anzufangen.

Letzteres geschieht womöglich immer häufiger: Adem-Direktorin Isabelle Schlessler stellt fest, dass dieses Jahr die Zahl der Erwachsenen-Lehrverträge erstmals die für ein *apprentissage initial* übertraf. Dass Berufstätige selber über den *Skills-Plan* nichts

unternehmen können, räumt sie ein: „Das ist anders als etwa in Deutschland, wo sie eine von der Bundesanstalt für Arbeit finanzierte Weiterbildung bekommen können, auch wenn ihr Betrieb nicht Bescheid weiß.“ Bei der Ausarbeitung des Gesetzentwurfs sei das erwogen, aber verworfen worden: Zum einen sei es sinnvoll, wenn der Betrieb eingebunden wird, zum anderen sei es womöglich nicht selbstverständlich, dass von einem System ähnlich dem deutschen Gebrauch gemacht würde: Während Covid-19 hatte die Adem an Personen in Kurzarbeit Gutscheine für E-Learning verteilt. Doch die Bons seien nicht genutzt worden. Ob das heute anders wäre, kann natürlich niemand wissen. Doch die Lage auf dem Arbeitsmarkt ist nicht mehr mit der 2020 zu ver-

gleichen. Damals herrschte noch die Auffassung vor, jede Informatiker-Stelle sei krisensicher. Heute dagegen gilt der Beruf offiziell nicht mehr als knapp und gesucht werden Informatiker-Profile, die die Adem unter den bei ihr eingeschriebenen nicht hat.

Mélanie Achen vom CNFPC denkt noch weiter über den *Skills-Plan* hinaus: Vielleicht würden in Zukunft viele Berufe aus einer Sockel-Kompetenz bestehen und auf dieser Weiterbildungen zur Regel. Vielleicht werden viele Berufe so unsicher, dass es darauf ankommen wird, aus dieser Unsicherheit den größtmöglichen Nutzen für Betriebe und Beschäftigte zu ziehen.“ Das sei jedoch eine ganz persönliche Überlegung ihrerseits. ●

IPIL INSTITUT DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE LUXEMBOURG

Faites décoller vos innovations!

Boost IP

La session de coaching **gratuite** pour vous **informer** sur la protection de vos **innovations** et créations.

Marques | Dessins ou modèles | Brevets | Droits d'auteur

Informations et prise de rendez-vous sur **www.ipil.lu**

SME fund | Cofinancé par l'Union européenne | EUIPO | EL GOVERNEMINT PU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG | Institut de la Propriété Intellectuelle Luxembourg

L'EUIPO ne peut être tenu pour responsable de l'usage qui pourrait être fait de l'information contenue dans cette communication.