



Wortprotokoll der 28. Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berlin, den 26. November 2018, 13:00 Uhr
10557 Berlin
Paul-Löbe-Haus, 4.900

Vorsitz: Dr. Matthias Bartke, MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einzigster Punkt der Tagesordnung Seite 486

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz)

BT-Drucksache 19/4948

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Wirtschaft und Energie
Ausschuss für Ernährung und Landwirtschaft
Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung
Haushaltsausschuss (mb und § 96 GO)

Gutachtlich:

Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung

b) Antrag der Abgeordneten Till Mansmann, Johannes Vogel (Olpe), Pascal Kober, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP

Die 70-Tage-Regelung bei kurzfristiger Beschäftigung entfristen

BT-Drucksache 19/4213

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz
Ausschuss für Wirtschaft und Energie



- c) Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann (Zwickau), Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Aktive und präventive Arbeitsmarktpolitik umsetzen – Qualifizierung ausweiten und Arbeitslosenversicherung stärken

BT-Drucksache 19/5524

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

**Mitglieder des Ausschusses**

	Ordentliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
CDU/CSU	Lezius, Antje Schimke, Jana Schummer, Uwe Weiler, Albert H. Weiß (Emmendingen), Peter Zimmer, Dr. Matthias	
SPD	Bartke, Dr. Matthias Gerdes, Michael Hiller-Ohm, Gabriele Kapschack, Ralf Rosemann, Dr. Martin Rützel, Bernd Schmidt (Wetzlar), Dagmar Tack, Kerstin	
AfD	Schielke-Ziesing, Ulrike Schneider, Jörg Sichert, Martin	
FDP	Cronenberg, Carl-Julius Vogel (Olpe), Johannes	
DIE LINKE.	Birkwald, Matthias W. Tatti, Jessica	Meiser, Pascal Zimmermann (Zwickau), Sabine
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Kurth, Markus Lehmann, Sven Müller-Gemmeke, Beate Rüffer, Corinna	Strengmann-Kuhn, Dr. Wolfgang

Mitglieder mitberatender Ausschüsse

CDU/CSU	Mannes, Dr. Astrid	Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung
---------	--------------------	---



Ministerien	Brems, RDin Karen (BMAS) Eggert, ORR Erik (BMAS) Gerner, RD Thomas (BMAS) Giese, RD Wolfram (BMAS) Henkes, MR Andreas (BMAS) Hilpert, ORR Georg (BMAS) Höhn, Ref Stefan (BMAS) Jenckel, RiLG Anke (BMAS) Kopp, MR Joachim (BMAS) Kramme, PStSin Anette (BMAS) Ludwig, RD Gerd-Jürgen (BMAS) Marx, MR Stefan (BMAS) Riechert, RD Christian (BMAS) Schneider, MR Joschka (BMAS) Solka, MRin Simone (BMAS) Trebing, MRin Yvonne (BMAS) Voß-Gundlach, MDgin Christiane (BMAS)
Fraktionen	Arndt, Dr. Joachim (SPD) Beitz, David (FDP) Gerlach, Olaf (DIE LINKE.) Kovács, Thomas (CDU/CSU) Landmann, Jan (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) Rasmussen-Bonne, Dr. Ulrike (CDU/CSU)
Bundesrat	Hofmann, ROARin Gabi (ST) Kynast, RD Martin (SN) Moras, ORRin (BY) Stade, Refin Johanna-M. (BE) Thölken, VA Rosemarie (BB)
Sachverständige	Absenger, Dr. Nadine (Deutscher Gewerkschaftsbund) Armbrüster, Horst (Bundesagentur für Arbeit) Hartung, Dr. Thomas Hofmann, Jörg (IG Metall Vorstand) Hofmann, Tina (Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e.V.) Jakob, Johannes (Deutscher Gewerkschaftsbund) Kruppe, PD Dr. Thomas (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit) Rixen, Prof. Dr. Stephan Siepe, Friedhelm (Bundesagentur für Arbeit) Spieß, Nicole (Deutscher Bauernverband e.V.) Stienen, Christa Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) Wuttke, Dr. Jürgen (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)



Einziger Punkt der Tagesordnung

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz)

BT-Drucksache 19/4948

b) Antrag der Abgeordneten Till Mansmann, Johannes Vogel (Olpe), Pascal Kober, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP

Die 70-Tage-Regelung bei kurzfristiger Beschäftigung entfristen

BT-Drucksache 19/4213

c) Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann (Zwickau), Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Aktive und präventive Arbeitsmarktpolitik umsetzen – Qualifizierung ausweiten und Arbeitslosenversicherung stärken

BT-Drucksache 19/5524

Vorsitzender Dr. Bartke: Guten Tag meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, ich begrüße Sie ganz herzlich zu der heutigen öffentlichen Anhörung an diesem etwas tristen Novembertag. Wir haben die Rollos schon heruntergelassen, die Anhörung kann nur zur allgemeinen Gemüts- bzw. Stimmungsverbesserung beitragen. Die Parlamentarische Staatssekretärin ist noch nicht da und wird begrüßt, wenn sie kommt. Gegenstand unserer heutigen Anhörung sind die folgenden Vorlagen: 1) Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz)“, Drucksache 19/4948, 2) Antrag der Abgeordneten Till Mansmann, Johannes Vogel (Olpe), Pascal Kober, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP „Die 70-Tage-Regelung bei kurzfristiger Beschäftigung entfristen“, Drucksache 19/4213 und 3) Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann (Zwickau), Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. „Aktive und präventive Arbeitsmarktpolitik umsetzen – Qualifizierung ausweiten und Arbeitslosenversicherung stärken“, Drucksache 19/5524. Ebenfalls liegt

Ihnen eine Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Koalitionsfraktionen zum Gesetzentwurf der Bundesregierung auf A-Drs. 19(11)212neu vor. Die von den Verbänden, Institutionen und Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen sind auf Ausschussdrucksache 19(11)223 zusammengefasst. Von Ihnen, den hier anwesenden Vertreterinnen und Vertretern der Verbände, Institutionen und von den Einzelsachverständigen wollen wir heute hören, wie Sie die Vorlagen beurteilen. Dazu noch einige Erläuterungen, wie die Anhörung ablaufen wird. Die uns zur Verfügung stehende Beratungszeit von 90 Minuten wird nach dem üblichen Schlüssel entsprechend ihrer jeweiligen Stärke auf die Fraktionen aufgeteilt. Dabei wechseln die Fragestellerinnen und Fragesteller nach jeder Frage - d. h. also: eine Frage, eine Antwort. Um die knappe Zeit möglichst effektiv zu nutzen, sollten möglichst präzise Fragen gestellt werden, die konkrete Antworten zulassen. Wegen der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit sind Eingangsstatements der Sachverständigen nicht vorgesehen. Hierzu dienen im Übrigen die vorgelegten schriftlichen Stellungnahmen. Schließlich noch der Hinweis, dass es heute am Ende der Befragungsrunde eine so genannte „freie Runde“ von zehn Minuten geben wird - hier können die Fragen aus allen Fraktionen kommen. Ich begrüße nun die Sachverständigen und rufe sie dafür einzeln auf: vom Deutschen Gewerkschaftsbund Frau Nadine Absenger und Herrn Johannes Jakob, von der IG Metall Herrn Jörg Hofmann, von der Bundesagentur für Arbeit die Herren Horst Armbrüster und Friedhelm Siepe, von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Herrn Dr. Jürgen Wuttke und Herrn Roland Wolf, vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Herrn PD Dr. Thomas Kruppe, vom Deutschen Bauernverband e.V. Frau Nicole Spieß, vom Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e.V. Frau Tina Hofmann. Als Einzelsachverständige heiße ich herzlich Willkommen Frau Christa Stienen sowie Herrn Dr. Thomas Hartung. Wir beginnen jetzt mit der Befragung der Sachverständigen. Dazu bitte ich, dass gleich zu Beginn die entsprechende Institution bzw. der oder die Sachverständige genannt wird, an die oder den die Frage gerichtet ist. Ich bitte nun die Mitglieder der CDU/CSU-Fraktion, ihre Fragen zu stellen. Wie konnte mir das nur passieren? Ich begrüße Herrn Professor Dr. Rixen. Es ist ein sehr berechtigter Einwand vom Sekretariat. Als Erster hat sich Herr Weiß gemeldet.

Abgeordneter Weiß (Emmendingen) (CDU/CSU): Frau Spieß, Sie dürfen heute den Bauernverband vertreten. In dem Gesetz befindet sich die jetzt dauerhafte Verlängerung des Zeitraums für die kurzfristige Beschäftigung auf 70 Tage. Da wollen wir zusätzlich, nachdem das Bundesverfassungsgericht entsprechend geurteilt hat, die Veränderung bei der Hofabgabeklausel in der landwirtschaftlichen Alterskasse anhängen. Wie beurteilen Sie die beiden Regelungen?

Sachverständige Spieß (Deutscher Bauernverband e.V.): Zur 70-Tage-Regelung ist festzustellen, dass der Deutsche Bauernverband diese Entfristung der Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse sehr begrüßt. Diese höheren Zeitgrenzen waren mit Einführung des



gesetzlichen Mindestlohns zur Verhinderung negativer Auswirkungen im Bereich Landwirtschaft, Gartenbau eingeführt worden. Wir haben festgestellt, dass in den letzten Jahren vor allem Sonderkulturbetriebe weiterhin erhebliche Probleme mit den höheren Lohnkosten aufgrund des Mindestlohnes haben. Das wird auch nicht besser, wenn man sich die stetig steigenden Mindestlöhne betrachtet. Darüber hinaus gibt es zunehmend Schwierigkeiten bei der Verfügbarkeit von Saisonarbeitskräften. Das würde sich bei der Rückkehr zu den alten Zeitgrenzen noch verstärken. Insofern ist diese Entfristung der Zeitgrenzen dringend geboten und aus unserer Sicht durchaus angemessen. Die bei Einführung dieser verlängerten Zeitgrenzen bestandenen Bedenken, nämlich dass es zu einer Zunahme der Anzahl kurzfristiger Beschäftigungen kommen wird, hat sich nicht realisiert. Das belegen Daten der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft Bahn-See ebenso wie der von der Bundesagentur für Arbeit. Im Gegenteil, die Zahlen sind tendenziell eher rückläufig was geringfügige kurzfristige Beschäftigungen anbelangt. Auch für die betroffenen Arbeitnehmer sind diese Regelungen gar nicht so nachteilig, wie oftmals zu vernehmen ist. Sie nehmen, häufig aus dem Ausland stammend, ihren Bruttolohn netto mit nach Hause. Während der Beschäftigung in Deutschland sind sie ausreichend sozial abgesichert. Es bestehen regelmäßig private Krankenversicherungen für diese Arbeitnehmer. Sie sind in der gesetzlichen Unfallversicherung bei der Landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft abgesichert. Nur bei der Rente gibt es zugegebener Weise Nachteile. Diese halten sich aber, im Hinblick darauf, dass diese Beschäftigungen auf 3 Monate begrenzt und zudem die Löhne nicht sonderlich hoch sind, sie sind in Höhe des Mindestlohns im Regelfall gezahlt, nicht wahnsinnig hoch. Insofern sind die Rentenansparungen, die hier im Raum stehen, zu vernachlässigen. Insgesamt kann ich diesen Gesetzentwurf nur als angemessen und dringend erforderlich betrachten. Das zur 70-Tage-Regelung. Sie hatten weiter gefragt, wie wir den Gesetzentwurf zur Hofabgabe bewerten. Haben Sie da präzisere Fragen oder soll ich da jetzt aus dem Vollen schöpfen? Ich weiß die Zeit ist begrenzt. Ich würde gern etwas dazu sagen, aber ich will jetzt nicht umfassend zu dem Gesetz Stellung nehmen, weil dann brauche ich bestimmt 10-15 Minuten. Meine Frage dann, was interessiert Sie?

Vorsitzender Dr. Bartke: Einfach eine kurze Einschätzung über 2-3 Minuten vielleicht.

Sachverständige Spieß (Deutscher Bauernverband e.V.): Der Deutsche Bauernverband hat sich, ich glaube, das ist bekannt, stets für eine Beibehaltung der Hofabgabeklausel ausgesprochen. Sie war ein strukturpolitisches Instrument und zwar ein sehr wichtiges. Sie hat dazu beigetragen, die Flächengrundlagen für wirtschaftende Betriebe zu erhalten und zu verbessern. Sie hat den rechtzeitigen Generationenwechsel gefördert und sie hat der Zersplitterung von Bewirtschaftungsflächen und der Überalterung von aktiven Unternehmern und Unternehmerinnen vorgebeugt. Gleichwohl haben wir die am 9.8.2018 veröffentlichte Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zu beachten, dass die Hofabgabe als

Voraussetzung für einen Anspruch auf Altersrenten für teilweise nicht mit dem Grundgesetz vereinbar erklärt hat. Fraglich ist, ob durch die Einführung einer Härtefallregelung das Erfordernis der Hofabgabe aufrechterhalten werden kann. Aus unserer Sicht bestehen keine praktikablen Lösungen, Härtefallregelungen zu finden. Natürlich lässt sich in einem solchen Gesetz ein Härtefall formulieren oder mehrere Härtefälle. Allerdings sehen wir die Gefahr, dass auch gegen diese Härtefallregelungen wieder Klageverfahren anhängig wären, weil auch diese sicherlich nicht jeden Einzelfall betreffen können. Nicht vergessen darf man auch, dass das Bundesverfassungsgericht nicht nur einen Eingriff in Artikel 14 GG festgestellt hat, sondern auch einen Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz. Bei diesem wird es schwer werden, ihn durch eine Gesetzesänderung zu beheben. Aus unserer Sicht ist diese Ungleichbehandlung, die das Bundesverfassungsgericht festgestellt hat, nicht heilbar. Eine verfassungskonforme Modifizierung der Hofabgabeklausel ist daher schwer möglich, die vorgeschlagene Abschaffung logische Folge. Es bleibt die Frage, wie man künftig Anreize schaffen kann, um die junge Generation in die Hofnachfolge zu bringen. Dies ist aus unserer Sicht nicht innerhalb des Systems der Alterssicherung der Landwirte zu bewerkstelligen, sondern das muss außerhalb des Systems der Alterssicherung der Landwirte erfolgen. Ich möchte noch eines zu bedenken geben, der Gesetzentwurf, wie er nun vorliegt, sieht mit einem § 27 b eine Anrechnung von Einkommen bei vorzeitigem Altersrenten vor. Die Alterssicherung der Landwirte ist nur eine Teilsicherung. Sie war von Beginn an nicht darauf ausgerichtet, eine Vollsicherung des Landwirtes darzustellen. Wenn man jetzt aber Einkommen von mehr 450 Euro monatlich auf diese Renten anrechnet, widerspricht das der Grundkonzeption der Alterssicherung der Landwirte. Wir bitten dringend, von dieser Regelung Abstand zu nehmen; denn die Landwirte sind nach wie vor bei ihren Renten, die im Regelfall um die 500 bis 600 Euro im Monat liegen, darauf angewiesen, zusätzliches Einkommen zu erzielen, was regelmäßig durch gewerbliche Einnahmen aus dem Betreiben einer Photovoltaikanlage, Windkraftanlage oder ähnlichem passiert. Soviel als Einschätzung meinerseits.

Abgeordneter Schummer (CDU/CSU): Meine erste Frage geht an Herrn Prof. Rixen. Es geht um das Tarifeinheitsgesetz. Die Frage ist, inwieweit die Kriterien des Bundesverfassungsgerichtes bei diesen Änderungen eingehalten sind oder erwarten Sie neue Klagen und neue Urteile, die zu Veränderungen führen können? Die zweite Frage geht an den Deutschen Gewerkschaftsbund, an Frau Dr. Nadine Absenger. Es geht um den § 117 Betriebsverfassungsgesetz. Ist damit zu rechnen, dass bei den Billigairlines, die hier betroffen sind, die meisten Stellen der betrieblichen Mitbestimmung in den Tarifverhandlungen und Betriebsvereinbarungen geschlossen werden?

Sachverständiger Prof. Dr. Rixen: Ob die Vorgaben des Verfassungsgerichtsurteils vom 11. Juli 2017 durch diese Neuregelung umgesetzt werden, ist die Frage.



Vielleicht zur Erinnerung: Es ist so, dass das Verfassungsgericht gesagt hat, es müsse sichergestellt sein, dass es Vorkehrungen gibt, die strukturell darauf hinwirken, dass die Interessen der von der Verdrängung betroffenen Berufsgruppe im Tarifvertrag der Mehrheitsgewerkschaft wirksam berücksichtigt werden. Das heißt, wir haben hier eine sehr starke Zielvorgabe, dass wirksam genau das geschehen muss. Das Verfassungsgericht ist bewusst insofern schweigsam, als es nicht dem Einzelnen vorgibt, wie das zu geschehen hat. Es hat in der Übergangsregelung, aber bewusst nur für die Übergangsregelung, einige vorsichtige Andeutungen gemacht, hat aber auch da gesagt: Was das genau bedeutet, mögen die Arbeitsgerichte entscheiden. Insofern haben wir hier, glaube ich, eine ganz kluge Regelung, die jetzt zur Verabschiedung ansteht, wir haben eine starke Zielvorgabe. Und dann ist natürlich zu berücksichtigen: Wie kann ich vermeiden, dass auch die Mehrheitsgewerkschaften übermäßig in die Pflicht genommen werden, und wie kann ich gleichzeitig darauf hinwirken, dass die Minderheitsgewerkschaften und die von ihnen vertretenen Berufsgruppen hinreichend sichtbar werden? Der Entwurf kombiniert das in der Weise, dass er, wie gesagt, dieses starke Ziel vorgibt und dann aber in Respekt vor der Koalitionsfreiheit auch der Mehrheitsgewerkschaften sagt, die Wege, die ihr jetzt schon geht, wie ihr jetzt schon Berufsgruppen sichtbar macht, die könnt ihr wählen aus Respekt vor eurer Koalitionsfreiheit. Der Gesetzgeber sagt weiter, wenn das Gesetz wird, dass er letztlich nicht stark hineinregieren will in die Tarifautonomie bzw. die Koalitionsfreiheit. Letztlich will der Gesetzgeber keine „Tarifzensur“, sondern er will aus Respekt vor der Koalitionsfreiheit, dass die Wege, die es schon gibt, Beteiligung, Sichtbarkeit herzustellen, gewählt werden können. Und es heißt in der Begründung, die Regelung ist entwicklungs offen. Wenn also in Gewerkschaften neue Wege gefunden werden, das effektive Sichtbarwerden auch der Berufsgruppen zu bewirken, dann dürfen diese Wege auch gewählt werden. Insofern glaube ich, ist das ein vernünftiger Ausgleich der gegenläufigen Interessen von Mehrheits- und Minderheitsgewerkschaften. Was die Frage der Klagen angeht: Ob jemand nach Karlsruhe zieht, lässt sich natürlich schwer prognostizieren. Ich glaube aber, weil der Entwurf klar einen Kerngedanken des Verfassungsgerichtsurteils übernimmt – dass die Berufsgruppen effektiv sichtbar gemacht werden müssen –, dass es eher unwahrscheinlich ist, dass es hier zu einer zweiten Runde kommt und die Neuregelung aufgehoben wird.

Sachverständige Dr. Absenger (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir begrüßen die angedachte Reform des § 117 ausdrücklich. Wir fordern gemeinsam mit unseren Mitgliedsgewerkschaften seit Jahren die Abschaffung des § 117 BetrVG, weil § 117 in nicht zu rechtfertigender Weise die Gründung von Betriebsräten im Flugbetrieb einschränkt. Der Gesetzesvorschlag, der jetzt vorliegt, sieht zwar nicht die Abschaffung des § 117 vor, eine Reform des § 117 ist aber aus unserer Sicht längst überfällig und zu begrüßen, weil sie einen ersten Schritt für die Möglichkeit der Etablierung von Betriebsräten im Flugverkehr darstellt. Die gesetzliche Regelung, die

kommen soll, ist so ausgestaltet, dass sie keinen Eingriff in die Tarifautonomie darstellt, weil sie neben der tariflichen Etablierung von Betriebsräten auch Betriebsräte über das BetrVG zu wählen ermöglicht. Der EuGH hat seit vielen Jahren entschieden, dass es nicht ausreicht, nur den Sozialpartnern die Möglichkeit zu überlassen, Betriebsräte tarifvertraglich vorzusehen, sondern die Richtlinien zur Information und Unterrichtung von Arbeitnehmern vorsehen, dass auf jeden Fall staatliche Regelungen vorgesehen werden müssen, die es ermöglichen, dass Arbeitnehmer ihre Informations- und Unterrichtsrechte durchsetzen können und Betriebsräte zu wählen. Deswegen ist aus unserer Sicht der jetzige § 117 unionsrechtswidrig und deshalb dringend reformbedürftig. Das hat der EuGH schon 1994 in verschiedenen Entscheidungen festgestellt, sodass wir die geplante Reform ausdrücklich begrüßen.

Abgeordnete Lezius (CDU/CSU): Meine beiden Fragen gehen an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Herrn Wuttke und an die Bundesagentur für Arbeit, Herrn Armbrüster. Die mit dem Qualifizierungschancengesetz verfolgten Änderungen im SGB III stehen im Zusammenhang mit den Herausforderungen des digitalen und demografischen Wandels. Ziel ist die Sicherung des bestehenden Fachkräftepotenzials und die vorausschauende Vermeidung von Arbeitslosigkeit. Mit den Änderungen sollen die Qualifikationen von Beschäftigten durch Fortbildung erneuert, berufliche Aufstiege ermöglicht und wenn nötig auch Umstiege ermöglicht werden. Jetzt meine Frage: Wie stark schätzen Sie den Einfluss des technologischen Wandels, insbesondere der Digitalisierung auf die Berufs- und Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein? Und die zweite Frage: Wie wichtig werden hierfür Qualifikationsanpassungen und Weiterbildungen für den Erhalt der Berufs- und Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer in Zukunft?

Vorsitzender Dr. Bartke: Vielen Dank Frau Lezius. Bevor Herr Dr. Wuttke die Antwort gibt, möchte ich nun Frau Kramme, Parlamentarische Staatssekretärin im BMAS ganz herzlich zu unserer heutigen Anhörung begrüßen. Und jetzt haben Sie das Wort, Herr Dr. Wuttke.

Sachverständiger Dr. Wuttke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ich glaube, es besteht ein allgemeiner Konsens in der Gesellschaft, bei Arbeitgebern und bei Arbeitnehmern, dass mit dem digitalen Wandel die Herausforderungen für das lebenslange Lernen, das wir ohnehin seit vielen Jahren schon mit Nachdruck propagieren, nochmal zunehmen werden, weil der digitale Wandel wohl mit einer erheblichen Beschleunigung der ganzen Struktur der Wandlungsprozesse verbunden sein wird. Nichtsdestotrotz sind wir heute auch schon längst im Beginn des digitalen Wandels drin, Unternehmen und Beschäftigte sind ohnehin bereits gefordert. Die Unternehmen investieren bereits über 33 Milliarden Euro pro Jahr in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung, sodass man sieht, dass die Aufgabe klar definiert ist. Ich glaube auch, dass alle Umfragen zeigen, dass den Unternehmen und Beschäftigten bewusst ist,



dass man hier Weiterbildung betreiben muss, um einfach den Anschluss weltweit als Spitzenland Deutschland und für den Einzelnen seine Beschäftigungsfähigkeit nicht zu verlieren. Die entscheidende Frage wird nur sein, wie man die Kosten und die Lasten für das, was dort zu geschehen hat verteilt. Sie wissen, dass wir im Rahmen der nationalen Weiterbildungsstrategie der Bundesregierung, die wir sehr unterstützen, uns natürlich eine sehr konkrete Aufgabenbeschreibung für die Arbeitslosenversicherung wünschen, damit das dort nicht uferlos wird.

Sachverständiger Siepe (Bundesagentur für Arbeit): Wenn Sie einverstanden damit sind, übernehme ich für die BA die Antwort, weil es meinen Geschäftsbereich betrifft. Die Bundesagentur für Arbeit geht davon aus, dass der technologische Strukturwandel sich in den kommenden Jahren noch deutlich beschleunigen wird. Es werden sich damit sehr viele, wenn nicht sogar alle Anforderungsprofile der Beschäftigten, mittel- und langfristig ändern. Klar, gerade der Grad der Betroffenheit ist dann natürlich unterschiedlich und vielleicht auch berufs- und branchenspezifisch, aber die Grundfrage, inwieweit eine Qualifikationsanpassung erforderlich ist, stellt sich der Bundesagentur für Arbeit in jedem Einzelfall und deutlich stärker, als das bis heute der Fall gewesen ist.

Abgeordnete Lezius (CDU/CSU): Dann möchte ich noch einmal an die beiden Adressaten eine Frage stellen. Die betriebliche Weiterbildung ist nach allgemeiner Auffassung vorrangig Aufgabe der Unternehmen. Das haben wir auch gerade in den Ausführungen gehört. Teilen Sie diese Auffassung? Falls ja, halten Sie es gleichwohl für gerechtfertigt, wenn der Gesetzgeber hierbei Unternehmen und Beschäftigten durch die geplanten Änderungen in der Erweiterungs- und Bildungsförderung unterstützt? Kann es durch die geplanten Förderungen zu Mitnahmeeffekten, insbesondere durch die großen Unternehmen kommen? Wie schätzen Sie diese Situation ein?

Sachverständiger Dr. Wuttke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ich glaube, es besteht Konsens - Herr Siepe hatte das für die Bundesagentur für Arbeit auch gerade nochmal klar gemacht - dass die Anforderungen gewaltig sein werden für Unternehmen und Beschäftigte. Damit steht letztlich die entscheidende Frage, wer welche Lasten in dem Zusammenhang trägt. Dass die Unternehmen betriebliche Weiterbildung am besten können, weil sie am nächsten dran sind, steht außer Frage. Unternehmen und Beschäftigte haben auch ein ureigenes Interesse daran, in Weiterbildung zu investieren. Unsere Sorge ist nun, dass man alle - wie auch von Herrn Siepe angesprochen - mit dem Vorstoß in der Arbeitslosenversicherung zur Weiterbildungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit, auch jenseits der Zielsetzungen der Arbeitslosenversicherung aufgrund der bisher nicht konkretisierten Anforderungen an die Zielgruppe, aus Mitteln der Beitragszahler demnächst fördert. Das wären angesichts des Volumens, das auf uns zukommt, Beträge, die würden die Beitragsätze zur Arbeitslosenversicherung und damit die

Lohnnebenkosten hoch treiben, das wäre kontraproduktiv. Deswegen haben wir immer gesagt, dass nun definiert werden muss, was die Arbeitslosenversicherung in diesem Gesamtkonzept macht, das die Bundesregierung jetzt zu Recht anstrebt, die nationale Weiterbildungsstrategie, und was die Beitragszahler im Rahmen der Zielsetzung der Arbeitslosenversicherung auch sinnvollerweise machen sollen. Wir haben gesagt, man sollte zumindest definieren, dass eine gewisse Gefährdung im Hinblick von Arbeitslosigkeit vorhanden sein muss. Das darf auch nicht eine Prognose von fünf bis zehn Jahren sein, diese Prognose kann keiner geben. Herr Siepe hatte auch gesagt, das würde sonst alle Beschäftigten irgendwie betreffen. Es wäre also eine wahnsinnige Kostenbelastung, die man in die beitragsfinanzierte Arbeitslosenversicherung steuern würde, so dass wir gesagt haben, man sollte hinschauen, ob Arbeitslosigkeit in einem überschaubaren Zeitraum von zwei bis drei Jahren aufgrund der Entwertung der bisherigen Kompetenzen durch den digitalen Wandel droht. Wir haben aufgrund der viel besseren Möglichkeiten von großen Unternehmen, nachdrücklich dafür geworben, dass man eine Größenbegrenzung einführt, dass man mittelständische Unternehmen bis maximal 2.000 Beschäftigte in Deutschland mit reinnimmt, ansonsten würde sich das zu einer uferlosen Sache entwickeln. Auf einen Punkt wollte ich abschließend nur noch hinweisen: Was jetzt mit dem Gesetzentwurf gemacht wird, das ist ein völlig neuer Weg, denn wir bezahlen Arbeitsentgeltzuschüsse jetzt bis 75 Prozent. Bisher ist selbst für die KMU das Arbeitsentgelt während solcher Weiterbildungen nicht bezuschusst worden. Das heißt, es entstehen jetzt gewaltige Anreize. Wir haben ein völlig neues weiterentwickeltes System. Deswegen haben wir auch gesagt, dass wir für eine Befristung und Evaluierung gewesen wären. Die Hoffnung besteht immer noch, dass der Gesetzgeber der Bundesagentur für Arbeit mit einer gewissen Konkretisierung hilft.

Sachverständiger Siepe (Bundesagentur für Arbeit): Es ist unstrittig nach Auffassung der Bundesagentur für Arbeit, dass die betriebliche Weiterbildung Kernaufgabe der Unternehmen und Betriebe ist. Wir stehen hier allerdings vor einer Herausforderung, ich hatte den Begriff Strukturwandel schon benannt. Vor diesem Hintergrund halten wir es für gerechtfertigt, dass Unternehmen und Beschäftigte zumindest teilweise bei den Kosten unterstützt werden. Der Gesetzentwurf sieht eine entsprechende Staffelung vor, die die BA für angemessen hält.

Abgeordneter Weiler (CDU/CSU): Ich habe zwei Fragen, einmal eine an die Bundesagentur für Arbeit und eine an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, aber auch zusätzlich an die Bundesagentur für Arbeit. Fangen wir erst einmal mit der BA an. Halten Sie es für erforderlich in der gesetzlichen Regelung, die bislang die Verbesserung der individuellen Beschäftigungszeit als Ziel benennt, noch stärker die Zielsetzung der Arbeitsmarktintegration hervorzuheben? Mit geht es um die zwei Dinge in Verbindung mit Verbesserung in der Beschäftigungsfähigkeit und Zielsetzung Arbeitsmarktintegration als Verbund. Das wäre die Frage an die



Bundesagentur für Arbeit. Ich würde es jetzt erst einmal so belassen und dann die zweite später.

Sachverständiger Siepe (Bundesagentur für Arbeit): Aus unserer Sicht ist das nicht erforderlich, weil bereits jetzt die gesetzlichen Regelungen im Rahmen einer beruflichen Weiterbildung neben einer Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit die Integration, insbesondere die nachhaltige Integration, ohnehin nicht nur als wichtigstes Ziel, sondern als wichtige Aufgabe derzeit schon beschreibt. Also es wäre hier aus unserer Sicht keine Änderung erforderlich, um das entsprechend zu pointieren.

Abgeordneter Weiler (CDU/CSU): Dann die zweite Frage. Wie beurteilen Sie die beabsichtigte Ausdehnung der Rahmenfrist von 2 Jahren, also von 24 Monaten auf 30 Monate? Und wie wird aus Ihrer Sicht mit der geplanten Regelung zur Verkürzung der kurzzeitig befristeten Beschäftigung die Akzeptanz erhöht bzw. was hat diese Veränderung an nachfolgenden Dimensionen aus Ihrer Sicht?

Sachverständiger Armbrüster (Bundesagentur für Arbeit): Aus Sicht der Bundesagentur für Arbeit wird die Verlängerung der Rahmenfrist positiv bewertet. Die Verlängerung, so wie es das Qualifizierungschancengesetz vorsieht, ist die richtige Weichenstellung, um dem Sicherungsauftrag der Arbeitslosenversicherung weiter gerecht zu werden. Ich denke da insbesondere an die Arbeitnehmer, die auf einem sich verändernden Arbeitsmarkt zunehmend Beschäftigungen von kurzer Dauer aufnehmen müssen, dann lückenhafte Versicherungsbiografien aufweisen und Schwierigkeiten haben, die erforderliche Anwartschaftszeit in der Rahmenfrist zu erfüllen. Also, Schritte in die richtige Richtung. Wir könnten uns aber auch vorstellen, um noch besser auf diese Entwicklungen einzugehen, dass die Rahmenfrist auch auf 3 Jahre erweitert werden kann.

Sachverständiger Dr. Wuttke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Wir halten die jetzt im Gesetzentwurf vorgesehene Erweiterung der Rahmenfrist für vertretbar. Angesichts der schwierigen Erwerbsbiografien, die der Gesetzgeber hier im Blick hat, halten wir das für eine sinnvolle und akzeptable Maßnahme, ohne dass falsche Anreize entstehen, quasi nur jeweils in kurze Beschäftigung zu gehen. Außerdem hatten Sie, glaube ich, die Frage gestellt, wie das mit der Entfristung jetzt ist für diejenigen, die vor allen Dingen in Saisonarbeit beschäftigt sind. Das halten wir für eine sinnvolle Maßnahme zur Entlastung und zur Stärkung der Betriebe im Bereich der Saisonbeschäftigung.

Abgeordneter Weiler (CDU/CSU): Als Ergänzung zu der Frage fehlt noch die Antwort, wie die Dimension aus Ihrer Sicht in der Zukunft ist? Ob da mehr Menschen und wenn dann wieviel mehr Menschen betroffen sein würden oder davon profitieren könnten?

Sachverständiger Dr. Wuttke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Uns liegen keine Zahlen vor und wenn die Bundesagentur für Arbeit solche nicht hochrechnen kann, also wir können das nicht als BDA.

Abgeordnete Schimke (CDU/CSU): Ich würde gern eine darauf beziehende Frage an Herrn Armbrüster und an Herrn Dr. Wuttke stellen. Sie haben gerade gesagt, dass die Ausweitung der Rahmenfrist auf 30 Monate aus Ihren Augen vertretbar ist. Jetzt erinnern wir uns alle an die schwierige Diskussion, die es im Rahmen der Hartz-IV-Agenda-2010-Reform gab und die Sie nach meiner Kenntnis damals unterstützt haben. Was also hat sich seitdem aus Ihrer Sicht verändert, dass eine Ausweitung der Rahmenfrist auf 30 Monate rechtfertigt?

Sachverständiger Armbrüster (Bundesagentur für Arbeit): Ich denke, dass der Arbeitsmarkt starken Veränderungen unterliegt und wir zunehmend Beschäftigung von kurzen Zeiten haben, wir zunehmend diese lückenhaften Versicherungsbiografien feststellen und dass auch im Kontext zur Grundsicherung die Arbeitslosenversicherung stärker wieder im Schutzbereich aufgewertet werden muss. Es kann nicht sein, dass viele Menschen arbeiten und dann direkt in die Grundsicherung müssen, so dass wir auf diese Veränderungen seit Hartz III und Hartz IV durchaus reagieren können und schrittweise das Arbeitslosenversicherungssystem wieder anpassen, Arbeitslosenversicherung eventuell auch zu sehen als das primäre Schutzsystem.

Sachverständiger Dr. Wuttke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Wir haben uns auch dazu entschlossen zu sagen, das ist eine vertretbare Erweiterung, weil wir in der Tat genau diese Erwerbsbiografien, diese zum Teil sehr schwierigen Erwerbsbiografien gesehen und geschildert bekommen haben und der Meinung waren, dass man diesen Menschen hier durchaus sinnvollerweise hilft und dabei nicht den Fehler macht, das System so umzugestalten, dass quasi Anreize gesetzt werden, zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit zu wechseln. Und da dieses Gesamtsystem uns noch austariert scheint, haben wir gesagt, das ist ein vertretbarer Schritt.

Abgeordnete Lezius (CDU/CSU): Ich habe eine Nachfrage an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und die Bundesagentur für Arbeit. Wir hatten eben über Mitnahmeeffekte gesprochen. Meine Frage wäre jetzt, ob es denn sinnvoll wäre, wenn die Arbeitsagenturen anhand der regionalen Wirtschaftsstrukturen eigenverantwortlich festlegen könnten, wie die Fördermittel verteilt werden, um vor allem auch KMU bei der Förderung angemessen zu berücksichtigen? Könnten Sie sich so ein Modell vorstellen?

Sachverständiger Dr. Wuttke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Das Problem im Moment besteht eigentlich darin, dass jeder, der irgendwie vom digitalen Wandel betroffen ist, ohne dass eine zeitliche Dimension klar fixiert wurde, dass der quasi in diesen Programmen gefördert werden kann. Das ist das, was wir als uferlos beschrieben haben. Dass man natürlich kleine und mittlere Unternehmen stärker berücksichtigen und fördern muss, ist für uns selbstverständlich. Dafür haben wir uns immer eingesetzt, dass die Anschubfinanzierung (für KMU) erhalten bleibt.



Vorsitzender Dr. Bartke: Damit sind wir am Ende der CDU/CSU-Fragerunde und kommen zur Fragerunde der SPD-Fraktion. Da hat sich als erstes Herr Rützel gemeldet.

Abgeordneter Rützel (SPD): Meine Frage geht bezüglich des Tarifeinheitgesetzes an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Ich möchte fragen, wie der DGB aus seiner Sicht die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zum Gesetzentwurf bewertet, ob die Vorgaben des Verfassungsgerichtes mit unserem Gesetzentwurf zur Tarifeinheit eingehalten sind.

Sachverständige Dr. Absenger (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir sind der Ansicht, dass der Gesetzgeber mit dem vorgelegten Entwurf die Anforderungen, die das Bundesverfassungsgericht an den Gesetzgeber adressiert hat, umsetzt. Das Bundesverfassungsgericht hat sich in seiner Entscheidung zum Grundsatz der Tarifeinheit bekannt. Es hat festgestellt, dass das Tarifeinheitsgesetz in weiten Teilen verfassungsgemäß ist und Korrekturbedarf nur hinsichtlich der Frage der ernsthaften und wirksamen Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmergruppen der Minderheitsgewerkschaften besteht. Das Bundesverfassungsgericht bringt klar zum Ausdruck, dass es nach wie vor davon ausgeht, dass der Mehrheitstarifvertrag die Interessen der unter seinen Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmer-/Beschäftigtengruppen ausreichend berücksichtigt. Nur wenn dies nicht der Fall ist, soll auch der Minderheitstarifvertrag gelten. Aus unserer Sicht ist es auch richtig, dass der Gesetzgeber keine Vorgaben macht, wie im Einzelfall die ernsthafte und wirksame Berücksichtigung aussehen soll, sondern dass ein ausschließlich prozentualer Ansatz gewählt wird, wonach es darauf ankommen soll, dass beim Zustandekommen des Tarifvertrages die Minderheiteninteressen ausreichend berücksichtigt werden. Es ist aus unserer Sicht auch richtig, auf den Begriff der Arbeitnehmergruppen abzustellen. Das macht deutlich, dass es nicht auf Einzelinteressen ankommen kann. Aber es macht auch deutlich, dass die Definition der entsprechenden Gruppen sich nicht ausschließlich nach der Frage des Berufs richten kann.

Abgeordneter Dr. Rosemann (SPD): Meine Frage geht an die Bundesagentur für Arbeit und an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Können Sie nochmal sagen, wie wichtig Weiterbildung für den Erhalt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern angesichts der Wandlungsprozesse sind? Welche Rolle spielen sie bei den Unternehmen und welche Rolle für die Agentur für Arbeit, insbesondere auch für die Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung bei der Agentur für Arbeit?

Sachverständiger Siepe (Bundesagentur für Arbeit): Ich hatte auf die Bedeutung der individuellen Qualifizierung schon in meinem ersten Antwortbeitrag hingewiesen. Insbesondere durch die massive Veränderung, die wir auf den Arbeitsplätzen durch den technologischen Wandel zu erwarten haben, glaube ich schon, dass es erforderlich ist, dass das gesamtgesellschaftlich auch gestützt wird und damit ein Stück über das hinausgeht,

was die Betriebe an Weiterbildung dann ohnehin zu erbringen haben. Ich hatte das vorhin als Kernaufgabe durchaus beschrieben. Aber wir haben hier eine Dimension vor uns, wo ich schon glaube, dass das, was jetzt im Gesetzentwurf vorgelegt ist, in die richtige Richtung geht. Natürlich kann man sich immer darüber austauschen, ob die Gefahr eines Mitnahmeeffektes besteht oder nicht. Ich kann auch als Bundesagentur für Arbeit das nicht ausschließen. Aber dadurch, dass wir schon eine nennenswerte Staffelung drin haben in Abhängigkeit der Betriebsgröße, halte ich es für vertretbar, dass man eine solche Regelung jetzt auch einführt. Die ist ausdrücklich determiniert, nämlich durch die Veränderung des technologischen Wandels. Es bleibt natürlich dabei, dass Arbeitsplatzqualifizierung, unmittelbar bei einer Neueinstellung beispielsweise, eine Aufgabe ist, die zuvörderst bei den Betrieben liegt. Das ist völlig unstrittig. Es muss schon darüber hinausgehen und das, was an Qualifizierung in der Regel durch die Bundesagentur dann auch gefördert wird - bisher war das WEGEBAU mit den alten Regelungen -, hatte immer eine Qualifizierungsdauer, die deutlich über den vier Wochen gelegen hat. Wir haben etwa 4/5 aller Qualifizierungen, die hierüber gelaufen sind, über einen Zeitraum, der deutlich länger war als drei Monate. Das macht also auch schon deutlich, dass es eben über eine sehr arbeitsplatznahe Qualifizierung, die Aufgabe des Betriebes bleibt, hinausgeht. Von daher sind die Regelungen, wie sie hier vorgeschlagen sind, sinnvoll.

Sachverständiger Jakob (Deutscher Gewerkschaftsbund): Herr Rosemann, zunächst einmal auch von uns der Hinweis, dass wir der Meinung sind, dass für die Weiterbildung in der Tat in erster Linie die Unternehmen zuständig sind. Das wollen wir auch nicht ändern. Und wir wollen auch nicht, dass die Unternehmen weniger als 33 Milliarden ausgeben. Insofern ist es richtig, dass der Gesetzgeber auch gewisse Schranken einführt, was die öffentliche Förderung angeht. Dennoch ist die öffentliche Förderung aus unserer Sicht sinnvoll. Also zunächst einmal ist die Situation, dass wir derzeit eher Fachkräftemangel als Arbeitslosigkeit haben. Das heißt, wir müssen auch durch betriebliche Weiterbildung sicherstellen, dass die Fachkräfte erhalten bleiben und vor allen Dingen auch Fachkräfte bleiben. Insofern ist es gerechtfertigt, dass die Bundesagentur für Arbeit hier mit Fördermitteln eingreift. Es ist schon darauf hingewiesen worden, dass die Förderung nicht bedingungslos ist, sondern es müssen mindestens Maßnahmen gemacht werden, die vier Wochen dauern. Es müssen Maßnahmen sein, die der allgemeinen Verwendung auf dem Arbeitsmarkt dienen, also nicht betriebsspezifisch sein dürfen. Und die Betriebe müssen sich mit Eigenmitteln beteiligen, die nach Größe gestaffelt sind. Insofern kommen wir nicht zu der Einschätzung, dass die Betriebe uns jetzt mit Weiterbildung die Kasse leerräumen. Also erstens, wenn es so wäre, dann hätten wir endlich ein erfolgreiches Weiterbildungsprogramm gemacht, was wir in der Vergangenheit selten hinbekommen haben. Dennoch glaube ich aber nicht, dass das der Fall sein wird. Alle bisherigen Erfahrungen sprechen e-



her dagegen, dass es zu einer massenhaften Inanspruchnahme kommt. Insofern neige ich auch zu einer entspannten Herangehensweise. Wenn sich tatsächlich herausstellen sollte, dass meine Einschätzung falsch ist, dann haben Sie immer noch die Möglichkeit, in einem Jahr die Gesetze wieder zu ändern. Nach meiner Einschätzung wird das nicht nötig sein. Ich will hinzufügen, dass wir zwei Änderungen für sinnvoll halten: einmal die Frage der vier Jahre. Sie haben im Gesetzentwurf vorgesehen, dass mindestens vier Jahre gewartet werden muss, bis eine erneute Förderung möglich ist. Ich würde dazu raten, diesen Zeitraum zu flexibilisieren, insbesondere auch mit dem Blick darauf, dass wir dann in der Altenpflege mehr machen können. Wir könnten dann zum Beispiel Personen, die heute als Hilfskräfte in der Altenpflege mit einer ein- oder zweijährigen Ausbildung tätig sind, leichter zu Fachkräften machen. Der zweite Punkt - dazu wird mein Kollege Jörg Hofmann noch Ausführungen machen: Wir halten es für dringend erforderlich, eine enge Anbindung an die Betriebsräte herzustellen, und zwar deswegen, weil zum Beispiel durch Qualifizierungsplänen in Unternehmen sichergestellt ist, dass alle Gruppen mitgenommen werden. Die Weiterbildung ist derzeit sehr selektiv. Es werden eher bessere und höher bezahlte Gruppen beteiligt, Ältere und geringer Qualifizierte werden weniger beteiligt. Durch so einen Qualifizierungsplan könnte man dem entgegen steuern.

Abgeordnete Tack (SPD): Meine Frage geht an Frau Stienen. Sie sind Personalchefin bei der Deutschen Bahn für Deutschland und die Schweiz. Wie bewerten Sie die Veränderung durch den technologischen Wandel und die Rolle der Unternehmen bei der betrieblichen Weiterbildung? Warum ist das so wichtig, dass die Arbeitsmarktpolitik Beschäftigte durch Weiterbildungsförderung unterstützt?

Sachverständige Stienen: Ich vertrete auch den Bundesverband der Personalmanager und damit 4.500 Personalrinnen und Personalr in diesem Land, die aus sämtlichen Betriebsgrößen kommen. Bei uns ist der Fachkräftemangel natürlich schon lange ein großes Thema, weil wir sie immer finden müssen als Personalr. Sie sind aber nicht mehr auffindbar. Das heißt, wir müssen auf jeden Fall mehr tun, um Menschen dahingehend zu befähigen, dass sie mit neuen Technologien, mit Digitalisierung, mit IT-Kenntnissen ausgestattet sind. Das betrifft auch den Datenschutz, das betrifft auch soziale Kompetenzen, mehr Flexibilisierung usw. Deshalb ist es für uns wichtig, dass das übergreifend über die Betriebe durchgeführt wird. Das ist auch unabhängig vom Alter und von der Berufsausbildung. Es geht uns insgesamt darum, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – egal jetzt in welchem Unternehmen, wir schieben die auch oft hin und her - einen gleichen Standard haben.

Abgeordnete Schmidt (Wetzlar) (SPD): Meine Frage geht auch an Frau Stienen und an Herrn Hofmann von der IG Metall. Inwieweit unterscheidet sich der Weiterbildungsbedarf von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in kleinen, mittleren und großen Unternehmen

aus Ihrer Sicht und was bedeutet das für die Weiterbildungsförderung? Halten Sie die hier im Gesetzentwurf vorgeschlagene Staffelung für angemessen?

Sachverständige Stienen: Über die Angemessenheit kann man immer streiten. Heute vertrete ich ein großes Unternehmen, Da würde ich mir natürlich wünschen, dass es dort genauso gehandhabt wird wie in den kleineren Unternehmen. Dennoch ist es so, dass wir natürlich mit einer anderen Masse in den großen Unternehmen arbeiten, damit auch andere Weiterbildungsmöglichkeiten haben und anbieten können. Für die kleineren, aber auch für die großen Unternehmen könnte ich mir vorstellen, dass man mit einer Tandemlösung arbeitet, dass man einmal überlegt, wo kann man denn über die Betriebe hinaus auch Weiterbildung gemeinsam anbieten, dass sie nicht unbedingt immer von den großen oder kleinen durchgeführt und bezahlt werden müssen?

Sachverständiger Hofmann (IG Metall Vorstand): Zunächst betrifft die Problematik unabhängig von der Betriebsgröße alle Beschäftigten, nämlich, wenn die Transformation durch Digitalisierung dazu führt, dass berufliche Entwicklung in eine Sackgasse führt und eine berufliche Neuorientierung notwendig ist. Da hört im Übrigen auch im Moment die Verantwortung des Arbeitgebers auf, die bezieht sich nur auf das Thema Anpassungsqualifizierung und Erhaltungsqualifizierung. Wenn wir aber konfrontiert damit sind, dass in der Metall- und Elektroindustrie in der Folge künstliche Intelligenz 100.000-te standardisierte Angestelltentätigkeiten mit entsprechender kaufmännischer Ausbildung in eine Sackgasse führen können und im Bereich der Industrie 4.0 Kommissionier-Tätigkeiten automatisiert werden, dann betrifft es eine grundsätzliche berufliche Neuorientierung und hier ist Arbeitsmarktpolitik auch gefordert. Das gilt in Klein- und Großbetrieben. Trotzdem ist eine Differenzierung gerechtfertigt, weil die Möglichkeiten in Großbetrieben, was eine professionelle, strategische Personalentwicklung angeht, andere sind als in kleinen und mittleren Betrieben. Auch die Aufwands einschätzungen sind andere als in kleinen und mittleren Betrieben. Wie gesagt, es geht auch die Frage, wie kann auf der Kostenseite über eine Förderung eine Entlastung geschehen, damit aktiv, vor Arbeitslosigkeit, dem Menschen die Möglichkeit gegeben wird, sich beruflich neu zu orientieren. Die Betroffenheit ist unabhängig von der Betriebsgröße die gleiche.

Abgeordneter Gerd (SPD): Meine Frage geht auch an Herrn Hofmann. Welche Möglichkeit bietet eine Einbindung der Sozialpartner bei der Weiterbildungsförderung im Hinblick auf notwendige und nachhaltige Qualifizierungen? Sollen Anreize geschaffen werden, um die Verantwortung der Betriebs- und Tarifvertragsparteien für Qualifizierungspläne in Unternehmen zu stärken?

Sachverständiger Hofmann (IG Metall Vorstand): Ich denke, die bisherigen Erfahrungen mit dem WeGeBau-Programm zeigen, die ja durchaus zwiespältig sind, dass eine Einbindung der Sozialpartner eine wichtige Voraussetzung darstellt, um diese Programme von reinen Programmcharakter in die betriebliche Umsetzung zu



bringen. Nämlich die Frage, wie kann über die Einbindung der Sozialpartner solche Arbeitsmarktpolitik in konkrete Personalentwicklung und Qualifizierungsplanung vor Ort umgesetzt werden? Wir haben den Eindruck und aus dem alten WeGebau-Programm auch mit einer empirischen Evidenz, dass immer dann, wenn Sozialpartner sich diesem Thema zuwenden und die Frage der Qualifizierung von Un- und Angelernten sich zum Thema gemacht haben, auch das WeGebau-Programm angenommen wurde, was nicht generell festzustellen war. Deswegen befürworten wir im Sinne der Umsetzungseffizienz die Einbeziehung der Sozialpartner und dass diese auch durch den Gesetzgeber gefördert wird. Das ist leider in der vorliegenden Fassung des Gesetzes nicht der Fall. Ich meine, es ist eine Erfahrung, dass die Hürden, die ja für berufliche Neuorientierung bestehen, dann deutlich gesenkt werden können, wenn Betriebsräte als Vertrauenspersonen beratend und unterstützend hinzugezogen werden. Neben Zeit und Geld für Bildung und berufliche Neuorientierung ist Beratung und Begleitung eine ganz wichtige Voraussetzung, um Ängste vor dem Einstieg in Qualifizierungsmaßnahmen zu beseitigen. Da spielen die Sozialpartner in zweierlei Richtungen eine Rolle - in der persönlichen Beratung, aber auch dadurch, dass den Kolleginnen und Kollegen damit auch eine klare Perspektive im Rahmen einer Qualifizierungsplanung in den Betrieben, aber auch ggf. eine Orientierung außerhalb des Betriebes gegeben werden kann und nicht in eine neue Sackgasse qualifiziert wird. Letzter Punkt: ich denke, die Einbeziehung der Sozialpartner, aber auch der Bundesanstalt für Arbeit, ich denke da an die Rechtsform, wie wir sie in § 111 SGB III bei dem Thema Strukturkurzarbeitergeld schon haben, sichert auch davor, dass Mitnahme-Effekte erfolgen, weil damit letztendlich drei Augen auf ein sinnvolles Programm schauen. Auch aus diesem Grunde würde ich dafür plädieren, dass den Sozialpartnern eine aktive Rolle und auch eine Bevorzugung, wenn Sie beteiligt sind, durch das Gesetz zugemessen wird.

Abgeordneter Kapschack (SPD): Meine Frage geht an den DGB. Die Sonderregelung zu der auf 6 Monate verkürzten Anwartschaftszeit des Arbeitslosengeldes wird nur wenig in Anspruch genommen. Welche Möglichkeit sehen Sie, die Reichweite dieser Regelung zu verbessern?

Sachverständiger Jakob (Deutscher Gewerkschaftsbund): Diese Sonderregelung ist ja eigentlich eine Krücke, die eingeführt wurde, nachdem die Anwartschaftszeiten verkürzt wurden. Dadurch braucht man eine Sonderregelung. Wir würden uns eher wünschen, dass man die Rahmenbedingungen so ändert, dass keine Sonderregelung erforderlich ist. Also spricht die Rahmenfrist ausweitet und möglicherweise auch die Anwartschaftszeit verkürzt. Aber wenn es jetzt so bleiben soll, wie es im Gesetzentwurf steht, würden wir vorschlagen, diese Regelung zumindest zu verbessern, weil sie derzeit, wie Sie schon sagten, sehr wenig in Anspruch genommen wird. Unser Vorschlag ist, die Einkommensgrenze, die derzeit an die Bezugsgröße gebunden ist, entweder zu verdoppeln oder mindestens auf das Anderthalbfache festzulegen. Und der zweite Punkt wäre, die Zeit, in der

man die Ansprüche erwirbt, zu verlängern. Derzeit ist es erforderlich, dass man zehn Wochen zusammenhängend arbeitet. Da würden wir uns wünschen, dass man diesen Zeitraum auf 14 Wochen ausweitet, so dass eine größere Gruppe diese Regelung in Anspruch nehmen kann.

Vorsitzender Dr. Bartke: Damit sind wir am Ende der Fragerunde der SPD-Fraktion. Es kommt als nächstes die Fragerunde der AfD. Da hat sich Herr Schneider gemeldet.

Abgeordneter Schneider (AfD): Meine erste Frage möchte ich richten an den Einzelsachverständigen Herrn Dr. Hartung. Das Qualifizierungschancengesetz definiert relativ klar, welche Gruppen davon profitieren und welche nicht. Finden Sie diese Definition angemessen oder was würden Sie sich anders wünschen?

Sachverständiger Dr. Hartung: Wenn wir hier schon mal bei Wünsch-dir-was sind: Es ist natürlich relativ schwierig, genau abzugrenzen bei diesem bisher vorliegenden Gesetzentwurf, wer denn davon wirklich nicht betroffen ist - wir hatten einige der Branchen bereits gehört. Und wer soll davon betroffen sein? Ich sehe nicht eine Differenzierung bislang, ob es jetzt berufsqualifizierend sein soll, berufsabschlussführend oder einfach nur weiterbildend. Es sind didaktische Aspekte, die meiner Meinung nach hier noch nicht genügend berücksichtigt sind. Lernort, wirklich nur Unternehmen oder Lerndauer von vier Wochen, mehr oder weniger? Das halte ich alles für zweifelhaft.

Abgeordneter Schneider (AfD): Meine nächste Frage möchte ich richten an Herrn Dr. Kruppe vom IAB. Wir haben innerhalb der Bundesanstalt für Arbeit ein Kontrollsystem aus fachkundigen Stellen, aus dem Prüfendienst für Arbeitsmarktdienstleistungen. Halten Sie dieses Kontrollsystem angesichts der Ausdehnung dieser Weiterbildung, die weiterhin auch von der Bundesanstalt für Arbeit praktisch organisiert werden soll, für angemessen oder welche Änderungen und Ergänzungen würden Sie vorschlagen?

Sachverständiger PD Dr. Kruppe (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit): Ich bin mir ehrlich gesagt nicht ganz sicher, ob die Kontrollsysteme der Bundesagentur für Arbeit die Ausweitung eines Systems in der Art und Weise kontrollieren können, wie sie es bisher machen. Aber wir sind uns, wie wir auch in der Stellungnahme geschrieben haben, noch überhaupt nicht im Klaren darüber, welche Auswirkungen ein solches Gesetz überhaupt haben wird und wie weit tatsächlich eine zusätzliche Inanspruchnahme geschehen würde. Deswegen ist es für uns jetzt nicht abschätzbar.

Abgeordneter Schneider (AfD): Dann möchte ich die Frage direkt weitergeben an die Bundesagentur für Arbeit. Welche Planungen haben Sie, um das System weiterzuentwickeln? Mir ist zum Beispiel aufgefallen, dass die Ergebnisse von Prüfungen relativ intransparent sind. Ich kann nirgendwo schauen, wie oft Prüfungen stattfinden, wie oft Bildungsträger abgemahnt oder Bildungs-



gänge eingestellt werden. Haben Sie da vor, etwas transparenter zu werden oder haben Sie grundsätzlich vor, Ihr System jetzt vor der Ausweitung der Tätigkeiten der Aufgaben für Sie dort anzupassen?

Sachverständiger Siepe (Bundesagentur für Arbeit): Zunächst einmal glaubt die Bundesagentur für Arbeit schon und ich als Verantwortlicher für den Bereich, dass wir über das, was in den Regionen an Qualifizierungsmaßnahmen angeboten wird, eine hinreichende Transparenz über die Leistungsfähigkeit der Träger jeweils haben. Wir haben sehr dezidierte Vergabeverfahren, die man durchlaufen muss, bevor ein Träger überhaupt eine Zulassung bekommt. Also sowohl der Träger muss zertifiziert sein, als auch der Maßnahmentyp muss zertifiziert sein. Da gibt es natürlich immer wieder, ich verwende mal den Begriff schwarze Schafe. Da sind wir im Wesentlichen darauf angewiesen, dass wir darüber auch Kenntnis erlangen. Das kann über die unterschiedlichsten Wege dann letztlich erfolgen. Ein Regelfall ist durchaus, dass sich ein Mensch, der sich bei einem Träger qualifizieren lässt und dort aus nachvollziehbaren Gründen hoch unzufrieden ist, sich dann bei uns meldet. Dann würden wir unsere Prüfgruppe aus der Arbeitsmarktdienstleistung dort natürlich entsprechend hinbeordern. Wir sehen uns dann sowohl Curricula an. Wir sehen uns die Arbeitsverträge an, welche Qualität haben beispielsweise die Lehrkräfte. Das sind Punkte, die dann regelmäßig durchleuchtet werden. Die Frage, wenn wir jetzt tatsächlich eine massive Ausweitung durch das Qualifizierungschancengesetz bekämen, dann müssten wir natürlich schon darüber nachdenken, ob auch diese Prüfgruppe dann eine bessere personelle Ausstattung bekommt. Da sind wir aber offen. Das würde ich schlichtweg dann zunächst einmal auf die Zeitschiene geben und schauen, in welchen Regionen das tatsächlich erforderlich ist. Wir haben ein dezentrales System, wir sind überall mit unseren Arbeitsagenturen letztlich auch vertreten und mit unseren Fachleuten vor Ort. Ich glaube, dass wir da eine sehr gute Kenntnis haben. Schwierig ist es, Herr Schneider, wenn das Ihre Erwartung gewesen wäre, dass wir das jetzt auf Knopfdruck in Nürnberg transparent machen können für eine Region von Flensburg bis Passau, das wird dann sehr schwierig. Aber regional betrachtet – und das ist das Entscheidende, denn die Qualifizierung findet vor Ort statt – haben wir die Kenntnis und auch die Einflussmöglichkeiten und im Zweifel eben bei einer Wiederholungsausschreibung durch einen Ausschluss eines Bildungsträgers. Auch das kommt durchaus vor.

Abgeordneter Schneider (AfD): Ich möchte meine nächste Frage in diesem Zusammenhang an Herrn Dr. Hartung stellen. Sie haben jetzt gehört, wie diese Qualitätssicherungsmaßnahmen von verschiedenen Seiten eingeschätzt werden. Können Sie uns einmal mitteilen, wie Sie dem vielleicht zustimmen oder auch widersprechen möchten?

Sachverständiger Dr. Hartung: Das, was eben von der Bundesanstalt gesagt wurde, ist natürlich sehr zustimmungsfähig. Die Frage, das sich aus dem Gesetz unter anderem ergibt oder eben leider nicht ergibt ist: Wer

wird denn eigentlich alles beauftragt? Es gab diverse Vorschläge, beispielsweise die Öffnung dieses Gesetzes für Universitäten und Fachhochschulen. Ich denke, gerade Hochschulen für angewandte Wissenschaft sind nicht böse, wenn sie ihre Drittmittel auf diese Art und Weise aufstocken. Es ist natürlich eine Qualität – Stichwort Weiterbildung durch promovierte oder gar habilitierte Personen -, die natürlich nicht im Mindesten mit der vergleichbar ist, die in der Regel durch die Bundesanstalt geleistet wird und geleistet werden kann. Ich denke, diese Vergleichbarkeit ist einerseits nicht gegeben. Das Zweite ist: Natürlich ist es eine Idee, die Weiterbildungsindustrie, egal in welcher Art und Weise man Träger zertifiziert oder auch evaluiert, damit weiter zu stärken. Inwieweit aber eine solche Weiterbildung möglich ist, wenn eben bislang nur Maßnahmen außerhalb des Betriebes, ohne dass der Betrieb vielleicht in irgendeiner Weise Mitspracherecht hat, günstig durchgeführt werden können, das wage ich zu bezweifeln.

Abgeordneter Schneider (AfD): Meine nächste Frage möchte ich an den Deutschen Gewerkschaftsbund richten. Sie hatten eben von einem Qualifizierungsplan gesprochen, um - wenn ich Sie richtig verstanden habe – sicherzustellen, dass nicht nur vielversprechende Kandidaten gefördert werden, sondern die neuen Förderungen tatsächlich dann auch eine breitere Basis finden. Können Sie vielleicht mal genauer erläutern, wie Sie sich das vorstellen und vor allen Dingen welche gesetzlichen Anpassungen unter Umständen notwendig wären, um tatsächlich auch so einen Plan zu erzwingen?

Sachverständiger Jakob (Deutscher Gewerkschaftsbund): Unser Vorschlag ist, dass die Betriebsparteien hier eine stärkere Rolle bekommen. Das könnte zum Beispiel dadurch erfolgen, dass man eine Förderung höher auslegt, wenn zum Beispiel ein von Arbeitgebern und Betriebsrat abgestimmter Qualifizierungsplan vorliegt. Dieser Qualifizierungsplan hat meiner Meinung nach den Vorteil, dass man erstens genau definiert, was wir eigentlich für Weiterbildungen machen wollen. Vor allen Dingen soll der Plan auch sicherstellen, dass alle Gruppen im Betrieb mitgenommen werden, und es muss sichergestellt sein, dass die Weiterbildung am allgemeinen Arbeitsmarkt verwendbar ist. Die Wahrscheinlichkeit, dass sowas erfolgt, ist unserer Meinung nach höher, wenn dies zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber im Einzelnen festgelegt ist. Insofern sollten Anreize gesetzt werden, dass das geschieht, zum Beispiel durch eine höhere Förderung. Das bisherige WEGEBAU-Programm hat meiner Meinung nach den Nachteil, dass es ein sehr stark arbeitgeberabhängiges Programm ist. Der Arbeitnehmer hat selbst wenig Einfluss darauf, ob er eine Weiterbildung machen will oder nicht. Insofern könnte so ein Qualifizierungsplan auch die Autonomie der Arbeitnehmer, was die Weiterbildung angeht, erhöhen.

Abgeordneter Schneider (AfD): Auch die nächste Frage an Herrn Hartung. Inwiefern meinen Sie, dass das derzeitige gesetzliche Modell die Förderungsmaßnahmen für die richtige Zielgruppe tatsächlich festlegt?



Sachverständiger Dr. Hartung: Beim Problem Zielgruppe waren wir schon. Es ist – denke ich – möglich oder nötig, sich auf mehrere Modelle zurückzubedenken, die das Arbeitsministerium im letzten Jahr mal europaweit verglichen hat. Es waren fünf insgesamt, das französische, ich glaube das niederländische, das österreichische, die Abfertigung neu. Meiner Meinung nach ist es ganz gut, ein solches Modell zu planen. Das ist – denke ich – übergreifend möglich. Das hat nicht nur was damit zu tun, dass man hier Weiterbildung, lebenslange Weiterbildung, Abfindung, soziale Sicherung miteinander verknüpft bzw. verbindet. Ein solch großer Ansatz scheint mir günstiger zu sein als ein solch kleiner, der jetzt quasi keinen Flickenteppich beendet, den wir derzeit haben.

Vorsitzender Dr. Bartke: Vielen Dank. Damit sind wir am Ende der AfD-Fragerunde. Wir kommen zur Fragerunde der FDP-Fraktion. Da hat sich als erstes Herr Vogel zu Wort gemeldet.

Abgeordneter Vogel (Olpe) (FDP): Ich will auch für meine Fraktion sagen, dass wir derzeit der Auffassung sind, dass eine nationale Weiterbildungsstrategie darüber hinausgehen muss, weit über das, was die Bundesagentur für Arbeit tun kann. Somit wäre meine erste Frage an das IAB. Vielleicht könnten Sie noch etwas ausführlicher etwas sagen zu Imperien, die wir zum bisherigen WeGebau-Programm vorliegen haben, gerade zu der Frage, die ich bemerkenswert finde, dass nur ein Drittel der Beschäftigten – wenn ich nicht auf die Betriebe, sondern nur auf die Beschäftigten schaue – bisher an strukturierter Weiterbildung teilnehmen. Wie erklären Sie sich das? Einerseits sollen wir mehr machen, andererseits den Missbrauch verhindern. Ist das eine relevante Frage?

Sachverständiger PD Dr. Kruppe (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit): Die Einschätzung von WeGebau haben wir relativ ausführlich dargestellt. Die Probleme der Ausnutzung von WeGebau hat auch damit zu tun, dass die individuelle Bereitschaft teilzunehmen konfrontiert wird mit der betrieblichen Entscheidung, ob jemand an einer Weiterbildung über das Programm WeGebau teilnehmen kann oder nicht. Wir haben es also mit mehreren Personen zu tun, die an dem Entscheidungsprozess beteiligt sind, aber darüber hinaus noch die Bundesagentur für Arbeit, so dass diese Kongruenz, ob nun alle zustimmen und dass es dann tatsächlich zu einer Weiterbildung kommt oder nicht kommt, nicht so einfach zu erklären ist. Ein Ergebnis – das ist aber auch aus der Forschung – ist, dass die Beschäftigten, wenn sie das Gefühl hatten, dass die Bundesagentur für Arbeit mit in der Finanzierung drin ist, in ihrer Bereitschaft, möglicherweise an einer Weiterbildung teilzunehmen, als geringer eingeschätzt wurde von den befragten Personen, weil sie die Bundesagentur für Arbeit heutzutage noch als eine Vertretung für den Fall der Arbeitslosigkeit, Joblosigkeit und Einkommenslosigkeit sehen und weniger als das, was im

Moment eigentlich dann verstärkt würde, als einen Träger, der für Weiterbildung das ganze System mit unterstützt.

Abgeordneter Vogel (Olpe) (FDP): Direkt eine Nachfrage dazu: Glauben Sie, dieser Gesetzentwurf ist geeignet, dort etwas zu verbessern?

Sachverständiger PD Dr. Kruppe (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit): Wir vom IAB gehen zumindest davon aus, dass durch die Anreizstrukturen, die jetzt in dem Gesetzentwurf vorgesehen sind, es für die Betriebe von stärkerem Interesse sein könnte, solchen Weiterbildungen zuzustimmen oder sie selber auch zu initiieren.

Abgeordneter Vogel (Olpe) (FDP): Nachfrage an IAB und die Bundesagentur für Arbeit. Haben Sie Erkenntnisse, inwiefern es erheblich ist, ob eine Weiterbildungsmaßnahme außerhalb oder innerhalb des Betriebes stattfindet?

Sachverständiger PD Dr. Kruppe (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit): Aus unserer Sicht ist die Frage, die wir aus Evaluatorensicht nicht wirklich beantworten können, wäre die Höhe der Mitnahmeeffekte. Um die Mitnahmeeffekte auszuschließen, braucht es eigentlich bestimmte Grenzen, an denen man versucht, solche Effekte zumindest zu minimieren. Ein Indiz dafür, dass es für den Betrieb von Bedeutung ist – nehmen wir an – ist eine innerbetriebliche Weiterbildung. Wenn die weitergeht an einen externen Weiterbildenden, der eher in der Tendenz Qualifizierung anbietet, die für den allgemeinen Arbeitsmarkt von Bedeutung ist, dann befürworten wir diese Trennung.

Sachverständiger Siepe (Bundesagentur für Arbeit): Ich kann in dem Sinne nur ergänzen und unterstützen, was Herr Kruppe gerade gesagt hat. Die Qualifizierung aus diesem Gesetzentwurf ist so angelegt, dass sie außerhalb des Betriebes stattfindet und dass sie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt breiter verwendbar ist. Das minimiert vermeintliche und tatsächliche Mitnahmeeffekte sehr deutlich.

Abgeordneter Vogel (Olpe) (FDP): Das Ziel der Vermeidung von Mitnahmeeffekten teilen wir ganz entscheidend. Trotzdem würde ich dann die Frage der Einschätzung gerne einmal an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und an Frau Stienen weiterspielen. Ist das heute so? Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat gerade schon Aspekte genannt, wie man aus ihrer Überzeugung eine Eingrenzung vornehmen könnte. Die will ich nochmal herausarbeiten, weil sie hatten es schon gesagt. Ist das eine geeignete Eingrenzung mit Blick auf die heutige Form von Qualifizierung? Vielleicht die Antworten erst von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und dann Frau Stienen.

Sachverständiger Dr. Wuttke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ich glaube, das ist in der Anhörung deutlich geworden, dass alle sagen, es ist ein enormer Bedarf für die Weiterbildung. Wir werden



in einen massiven technologischen Wandel kommen. Wir werden große Teile der Bevölkerung, wenn nicht alle weiterbilden müssen. Jetzt ist doch die Frage: Was machen welche Systeme? Das, was wir bisher völlig vermisst haben, ist, dass man darüber nachdenkt, was denn z. B. über steuerliche Anreize getan werden kann. Im Moment sprechen wir nur von der Bundesagentur für Arbeit, der Arbeitslosenversicherung, dem beitragsfinanzierten System. Herr Kruppe sagte eben, dass die BA so auch zu einem System zur Weiterbildung wird. Das kann man politisch wollen. Dann muss man nur wissen, was das für Konsequenzen hat. Das ist dann eben nicht mehr die Bundesagentur für Arbeit, die sich in erster Linie für Menschen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, für Ungelernte, für Ältere, für Berufsrückkehrerinnen, Anschubfinanzierung für KMU etc. einsetzt. Sondern die Bundesagentur für Arbeit, und genau das ist unsere Sorge, rutscht jetzt zunehmend rein in eine massive, breite, weil nicht konkretisierte Weiterbildungsförderung durch die Beitragszahler. Weil wir eben nicht im Gesamtkonzept diskutieren. Dass das notwendig ist, dass der Staat solche Dinge unterstützen soll, ich glaube, daran kann unter uns keine Frage bestehen. Wir unterstützen das WeGeBau-Programm und die Anschubfinanzierung in KMU durch die BA ganz nachdrücklich. Dass man da noch mehr machen kann, da sind wir völlig auch auf der Seite des Sozialpartners. Aber was jetzt angestoßen wird, das ist unsere Sorge, das ist ein großer Einstieg in eine allgemeine Weiterbildungsfinanzierung zur Bewältigung von technologischem Wandel. Das darf nicht Aufgabe der Beitragszahler zur Arbeitslosenversicherung sein.

Sachverständige Stienen: An mich war wohl eher die praxisorientierte Frage gerichtet, davon gehe ich mal aus. Wir halten insgesamt als Personaler nicht ausschließlich etwas davon, dass betriebliche Weiterbildung nur außerhalb des Unternehmens stattfindet. Für uns ist es viel wichtiger, dass es da eine Kopplung gibt, dass auch interne Weiterbildung und Qualifizierung möglich sind, was für uns viel häufiger ein Problem darstellt wegen der Arbeitszeiten, die wir immer gewährleisten müssen oder auch wegen der Freistellung der Leute.

Abgeordneter Vogel (Olpe) (FDP): Mit Blick auf die Kürze der Zeit würde ich weg von der Weiterbildung zu weiteren Aspekten des Gesetzes kommen wollen. Herr Wuttke, Sie haben gerade schon ordnungspolitische Plädoyers gehalten. Eine Frage zu einem anderen Aspekt des Gesetzes, der Senkung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages. Ist es aus Sicht der BDA eigentlich überzeugend, einen Teil davon gesetzlich vorzunehmen und einen Teil ins Verordnungsmessens zu stellen? Könnte man nicht die Kopplung an das Bestehen einer ausreichenden Rücklage auch mit einem gesetzlichen Automatismus versehen, z. B. wie beim Beitrag zur Rentenversicherung? Hielten Sie das für sinnvoll?

Sachverständiger Dr. Wuttke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Wir fanden den Weg, den die Bundesregierung jetzt eingeschlagen hat, völlig

in Ordnung. Wir sind auch durchaus dann zufrieden gestellt, dass im Gesetzentwurf selbst darauf hingewiesen wird, wenn weitere Beitragssatzsenkungspotenziale im Sinne von 0.1 Prozentpunkten entstehen, dass dann weiter von dem Verordnungswege Gebrauch gemacht wird und die Beitragszahler weiter entlastet werden. Wir haben uns dafür eingesetzt, dass auch eine Krisenreserve bleibt, um die Bundesagentur für Arbeit handlungsfähig zu machen für alles, was kommen könnte. Der Weg der jetzt gefunden wurde, auch die Beitragszahler deutlich zu entlasten, das finden wir gut und begrüßen das sehr.

Abgeordneter Vogel (Olpe) (FDP): Ganz anderer Aspekt. Im Antrag der LINKEN wird der völlige Verzicht auf Sanktionen gefordert. Das ist etwas, was wir dieser Tage intensiv diskutieren. Was halten eigentlich BA und IAB davon? Verstehe ich Ihre schriftlichen Stellungnahmen so richtig, dass Sie das ablehnen würden?

Sachverständiger Siepe (Bundesagentur für Arbeit): Herr Vogel, Sie verstehen das richtig.

Sachverständiger PD Dr. Kruppe (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit): Wir haben es ja dargelegt, dass wir die Forschungsergebnisse dazu ausgewertet haben und zu dem Ergebnis kommen, dass eine Abschaffung der Sanktionen vielleicht nicht die beste Lösung wäre, dass es aber insbesondere für die Jugendlichen-Sanktionen und auch die Sanktionen, die sich mit dem Zeitverlauf immer weiter verstärken, bei wiederholten Verläufen, dass diese abgeschafft werden können aus unserer Sicht. Wenn schon stärker sanktioniert werden sollte, dann bei wiederholten Vorkommnissen, dann dass die Länge der Sanktionen sich verändern sollte und nicht die Höhe.

Vorsitzender Dr. Bartke: Vielen Dank, Herr Dr. Kruppe. Damit sind wir am Ende der Fragerunde der FDP-Fraktion. Wir kommen zur Fraktion DIE LINKE. Da hat sich als erste Frau Zimmermann gemeldet.

Abgeordnete Zimmermann (Zwickau) (DIE LINKE.): Ich habe eine Frage an Frau Hofmann vom Paritätär. In diesem Gesetzentwurf ist auch die Absenkung des Arbeitslosenbeitrages enthalten. Wir als LINKE plädieren dafür, eher die Reserven der Bundesagentur aufzubauen - gerade für Krisenzeiten - und die Arbeitslosenversicherung zu stärken. Wie schätzen Sie unsere Vorschläge zur Stärkung der Arbeitslosenversicherung ein? Auch vor allen Dingen vor dem Hintergrund - Herr Vogel hat es schon angesprochen - der jetzigen Debatte, die um Hartz IV läuft? Und vor allen Dingen auch, wie können wir das verhindern, dass immer mehr Menschen in Hartz IV rutschen; denn wir haben nur noch ein Drittel, die im Arbeitslosengeld I sind und zwei Drittel der arbeitslosen Menschen im Hartz-IV-Bereich.

Sachverständige Hofmann (Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e.V.): Wir unterstützen diese Stoßrichtung des Antrages zur Stärkung der Arbeitslosenversicherung voll umfänglich. Das ist für uns ganz wichtig. Es kann nicht sein, dass heute das Regelsystem bei Arbeitslosigkeit das Hartz-IV-System ist, das nach unserer Auffassung nicht verlässlich vor



Armut schützt und was im Vergleich zur Arbeitslosenversicherung viel zu schlecht ausgestattet ist, um aktive Förderleistungen zu erbringen. Der Deutsche Landkreistag hat vor kurzem analysiert und aufgezeigt, dass die Arbeitslosenversicherung pro Kopf ungefähr 5-mal mehr Eingliederungsmittel bereit hält als das Hartz-IV-System. Das sind Ungleichgewichte, die so in dieser Form nicht zu akzeptieren sind. Wir setzen uns dafür ein, dass die Arbeitslosenversicherung wieder das primäre Sicherungssystem bei Arbeitslosigkeit wird. Dafür gibt es aus unserer Sicht drei hilfreiche Ansatzpunkte. Das eine wäre eine Verlängerung der Rahmenfrist nicht nur auf 30 Monate, wie jetzt im Gesetzentwurf vorgesehen, sondern auf 36 Monate, damit doch eine nennenswertere Zahl an Personen wieder in der Arbeitslosenversicherung abgesichert wird und nicht nur ein ganz kleiner Personenkreis, wie das jetzt die Folge wäre. Außerdem setzen wir uns dafür ein, dass die maximalen Bezugszeiten des Arbeitslosengeld-I-Anspruches verlängert werden in Anhängigkeit von den vorherigen Beitragszeiten und dem Lebensalter, so dass im Ergebnis vor allen Dingen langjährig Versicherte und Menschen mit höherem Lebensalter für längere Zeit einen gesicherten Anspruch auf Arbeitslosengeld haben. Ein dritter notwendiger Ansatzpunkt wäre aus unserer Sicht die Einführung eines Mindestarbeitslosengeldes in der Arbeitslosenversicherung. Damit würden wir die Menschen sichern, die zwar lange Jahre Versicherungsansprüche erworben haben, aber die allein deswegen zum Beispiel auf ergänzendes SGB II angewiesen sind, weil sie im Niedriglohnsektor viel zu geringe Löhne eingenommen haben, um tatsächlich ein bedarfsdeckendes Arbeitslosengeld bekommen zu können.

Abgeordnete Tatti (DIE LINKE.): Auch meine Frage geht an Frau Hofmann als Vertreterin des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes. Aktuell gibt es Debatten zur Überwindung von Hartz IV. Wie bewerten Sie den Gesetzentwurf der Bundesregierung vor diesem Hintergrund, also inwieweit ist er geeignet, auch Menschen aus der Hilfebedürftigkeit zu holen, damit unabhängig zu machen von SGB-II-Leistungen und ihnen wieder eine echte Perspektive zu bieten?

Sachverständige Hofmann (Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e.V.): Der Gesetzentwurf ist dafür völlig ungeeignet; denn es ist ein Gesetzentwurf, der auf die Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im technologischen Wandel abzielt. Das ist erstmal gut und richtig. Aber er lässt eben Arbeitslose an der Seite stehen und unternimmt nichts, um arbeitslose Menschen stärker in Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen. Das ist aus unserer Sicht verkehrt; denn auch arbeitslose Menschen sind doch vom technologischen und strukturellen Wandel des Arbeitsmarktes betroffen. Sie sind sogar in höherem Maße gefährdet, den Anschluss zu verlieren, weil sie im Unterschied zu Arbeitnehmern gar nicht die Chance haben, sich am Arbeitsplatz für die Herausforderungen der Zukunft zu qualifizieren. Und deswegen wäre es wichtig, die Qualifizierung auch für Arbeitslose stärker in den Blick zu nehmen. Dazu kommt, dass schon heute die Fort- und Weiterbildung für Arbeitslose

in beiden Systemen - in der Arbeitslosenversicherung und bei den Jobcentern - viel zu schwach ausgeprägt ist. Die paritätische Forschungsstelle hat beispielsweise aufgezeigt, dass im September 2017 gerade einmal 3,3 % der Arbeitslosen, die von den Jobcentern unterstützt worden sind, mit einer Fortbildung gefördert worden sind. Mit dem Ziel einen Berufsabschluss zu erwerben, wurden sogar nur 1,5 % der arbeitslosen Menschen von den Jobcentern gefördert. Mir kann kein Mensch sagen, dass das Potential an Fort- und Weiterbildung hier vollumfänglich ausgeschöpft wird, sondern man muss konstatieren, dass Fort- und Weiterbildung an den Rand gedrängt ist und dass diese Menschen viel zu wenig Chancen bekommen. Das gilt vor allen Dingen vor dem Hintergrund, dass wir es im Moment im SGB II mit einer Vermittlungspraxis und einer Förderungspraxis zu tun haben, die viel zu sehr auf schnelle kurzfristige Vermittlung abzielt mit der Folge, dass vor allen Dingen Geringqualifizierte zwar heute oft eine Helfertätigkeit finden können, aber die meisten von ihnen werden in Leiharbeit, in kurzfristige Beschäftigung vermittelt und landen nach kurzer Zeit wieder in Arbeitslosigkeit. Hier wäre es eine Aufgabe, die Menschen stärker aus dieser Drehtür von kurzfristiger Beschäftigung in erneute Arbeitslosigkeit zu befreien. Dafür wäre auch die Fort- und Weiterbildung ein wichtiger Baustein, um den Menschen zu helfen, sich nachhaltig am Arbeitsmarkt behaupten zu können. Und natürlich Fort- und Weiterbildung mit einem echt unterstützenden sanktionsfreien Ansatz.

Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.): Meine Frage geht an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Wie bewerten Sie den Vorschlag des Bundesrates, Arbeitslosen ein Weiterbildungsgeld zu zahlen und in welchen Rechtskreisen sollte dies dann gewährt werden?

Sachverständiger Jakob (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir halten die Förderung von Arbeitslosen bei Weiterbildung für den entscheidenden Schlüssel, wenn wir tatsächlich weiterkommen wollen, gering Qualifizierte in der Arbeitslosigkeit weiterzubilden. Ich will nur daran erinnern - das habe ich in meiner Stellungnahme auch ausgeführt -, dass wir mal Zeiten hatten, wo wir 90 % des Nettolohnes als Unterhaltsgeld bei Weiterbildung gezahlt haben. Heute bekommt man lediglich eine Leistung in Höhe des Arbeitslosengeldes im SGB III, im SGB II nur in Höhe des Hartz IV-Regelsatzes. Insofern ist hier dringend Nachbesserungsbedarf erforderlich, weil der Hauptgrund für die Nichtteilnahme an einer Weiterbildung die finanziellen Rahmenbedingungen sind. Wenn wir verbessern wollen, dass Arbeitslose sich stärker motivieren lassen, an Weiterbildungen teilzunehmen, dann muss hier was draufgelegt werden. Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat vorgeschlagen, dass man 200 Euro als zusätzliches Unterhaltsgeld zahlt.

Abgeordnete Tatti (DIE LINKE.): Auch meine zweite Frage geht an Frau Hofmann. Wo sehen Sie noch Punkte von notwendigem Verbesserungsbedarf im Gesetzentwurf?

Sachverständige Hofmann (Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e.V.): Aufgrund der Kürze der Zeit würde ich mich gern konzentrieren



auf die Fort- und Weiterbildung im sogenannten Engpassberuf. Es ist sehr positiv erst einmal zu sehen, dass Arbeitnehmer qualifiziert werden sollen mit dem Gesetzentwurf für Engpassberufe. Hier gibt es allerdings Lücken und Fehlstellungen, gerade bei zwei Berufen, die gesellschaftspolitisch hochrelevant sind: das ist der Altenpflegeberuf zum einen und zum anderen der Erzieherberuf. Hier sind die Zugangsvoraussetzungen im Moment im Gesetz so eng gefasst, dass gerade diese beiden Berufsgruppen ausgeschlossen werden würden von der effektiven Fortbildung, und das müsste geändert werden.

Vorsitzender Dr. Bartke: Vielen Dank, Frau Hofmann. Damit sind wir am Ende der Befragungsrunde der Fraktion DIE LINKE. Wir kommen zur Befragungsrunde von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Da habe ich als erstes und einziges Herrn Strengmann-Kuhn.

Abgeordneter Dr. Strengmann-Kuhn (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine erste Frage geht an Herrn Thomas Kruppe vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Der Bundesminister hat im Zusammenhang mit dem Gesetzentwurf davon gesprochen, dass das ein Schritt in Richtung Arbeitsversicherung sei. Was wäre denn aus Ihrer Sicht notwendig, um die Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung weiterzuentwickeln? Wie beurteilen Sie vor diesem Hintergrund den vorliegenden Gesetzentwurf?

Sachverständiger PD Dr. Kruppe (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit): Die Diskussion um die Arbeitsversicherung ist sehr weitläufig und in sehr unterschiedlichen Formen und Modellen diskutiert. Grundsätzlich geht es aber dabei darum, Sozialversicherung oder möglichst in einer Sozialversicherung organisiert die zukünftigen Weiterbildungsbedarfe und Ungleichheiten, die es im Bildungs- und Weiterbildungsbereich gibt, vielleicht auszugleichen und zu gucken, wie man ein zukunftsfähiges Modell hinkriegt. Wenn man zurückdenkt an die Kommission Lebenslanges Lernen 2004, hat sich seitdem nicht viel verändert. Immer noch gibt es unklare Strukturen, man weiß nicht genau, wohin man gehen soll, wenn man sich weiterbilden will. Der Arbeitgeber bezahlt mal was, mal bezahlt er es nicht. Wenn man arbeitslos wird, bezahlt die Bundesagentur vielleicht etwas, aber vielleicht eben auch nur was in einem Engpassberuf, was überhaupt nicht meinen eigenen Intentionen und Bedürfnissen entspricht. Deswegen ist die Idee einer Arbeitsversicherung zu sagen, wir versuchen das System mal weiterzudenken und zu überlegen, mit welchen Lösungen man die Herausforderungen, die auf uns zukommen, so zu lösen, dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmerseite und die Gesellschaft über den Staat mit Finanzmitteln daran beteiligt ist. Die Voraussetzungen, die dafür wären, wären eben eine sozialversicherungspflichtige Abgabe in einem bestimmten Prozentsatz und ein Recht auf Weiterbildung für die Durchsetzung der Personen, die das machen könnten.

Abgeordneter Dr. Strengmann-Kuhn (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Auch noch einmal die nächste Frage an

Herrn Kruppe. Herr Jakob hat eben den Vorschlag eines Weiterbildungsgeldes schon skizziert. Gibt es empirische Hinweise darauf, dass so ein Weiterbildungsgeld sinnvoll wäre?

Sachverständiger PD Dr. Kruppe (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit): Ja, es gibt einen Hinweis darauf. Wir haben Befragungen von Arbeitslosen gemacht und sie gefragt, ob in bestimmten Konstellationen die Weiterbildungsbereitschaft steigen würde, ob sie eben eher an einer Weiterbildung teilnehmen würden. Bei einem Weiterbildungsgeld von 100 Euro im Monat konnten wir keinen signifikanten Effekt sehen, dass sich irgendetwas verändert hat bei der Frage. Aber, wenn man den Menschen gesagt hat, ihr würdet 300 Euro zusätzlich zu eurem Arbeitslosengeld II oder Arbeitslosengeld I bekommen, stieg die Weiterbildungsbereitschaft deutlich.

Abgeordneter Dr. Strengmann-Kuhn (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Nochmal eine Frage an Herrn Kruppe, aber zu einem anderen Thema, dem Zugang zum Arbeitslosengeld I. Im Gesetzentwurf wird die Rahmenfrist verlängert von 24 Monaten auf 30 Monate. Eine andere Variante wäre, dass man die Anwartschaftszeit verringern nach den Ergebnissen des IAB könnte. Welche Schraube wäre denn die effektivere und was gibt es dort an Ergebnissen vom IAB?

Sachverständiger PD Dr. Kruppe (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit): Grundsätzlich sind wir nach den Berechnungen, die wir durchgeführt haben, der Meinung, dass die Verlängerung der Rahmenfrist auf 30 Monate eine überschaubare Veränderung am Arbeitsmarkt erzeugen würde, während eine noch darüber hinausgehende Verlängerung deutlich höhere Veränderungen erzeugen würde, die aus unserer Sicht noch zu unüberschaubar wären. Wir würden deshalb dafür plädieren, erstmal die hier im Gesetzentwurf vorgeschlagene Regelung zu nutzen, um sie dann nach gegebener Zeit evtl. anzupassen.

Abgeordneter Dr. Strengmann-Kuhn (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Es gibt von den Grünen den Vorschlag, die Anwartschaftszeit auf vier Monate zu reduzieren. Es war einmal in der Diskussion, zehn Monate die Anwartschaftszeit innerhalb von zwei oder drei Jahren zu machen. Gibt es dazu Berechnungen des IAB, was das ungefähr für einen Effekt hätte?

Sachverständiger PD Dr. Kruppe (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit): Da bin ich im Moment tatsächlich überfragt. Das tut mir sehr leid.

Abgeordneter Dr. Strengmann-Kuhn (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Dann stelle ich jetzt die Frage nochmal politisch an Herrn Jakob vom Deutschen Gewerkschaftsbund und an den Paritätischen Wohlfahrtsverband, wie Sie denn so eine Reduzierung der Anwartschaftszeit politisch bewerten würden?

Sachverständiger Jakob (Deutscher Gewerkschaftsbund): Derzeit ist es so, dass etwa 25 Prozent der Menschen, die neu arbeitslos werden, keine Ansprüche in



der Arbeitslosenversicherung erworben haben. Das sind befristet Beschäftigte, Leiharbeiter, aber auch Berufsanfänger. Insofern ist der Schutz der Arbeitslosenversicherung sehr löcherig. Wir plädieren sehr stark dafür, den Schutz der Arbeitslosenversicherung zu verbessern. Das Ziel muss sein, die Zahl der Hartz IV-Empfänger zu reduzieren. Wir müssen prüfen, wo wir gezielt Gruppen aus dem Hartz IV System rausholen können oder sie davor zu bewahren, dass sie überhaupt erst reinkommen. Die Stärkung des Schutzes der Arbeitslosenversicherung ist ein sinnvoller Weg. Ich hatte vorhin schon ausgeführt, dass wir dafür plädieren, dass man die Rahmenfrist wieder auf 36 Monate verlängert. Das ist im Übrigen ein Zeitraum, den wir 40 Jahre lang hatten. Wir haben 40 Jahre 36 Monate Rahmenfrist gehabt. Es gibt meiner Meinung nach keinen Grund, warum wir in der derzeitigen Situation das nicht rückgängig machen, was wir in einer finanziell schwierigen Situation eingeführt haben. Ich akzeptiere, wenn wenig Geld da ist, das dann auch bei sozialen Leistungen geschaut werden muss. Aber man muss dann auch schauen, wenn wieder mehr finanzieller Spielraum zur Verfügung steht, dass man dann Einschränkungen wieder rückgängig macht. Insofern ist das ein sinnvoller Vorschlag. Selbst der Bundesarbeitsminister hat vorgeschlagen, die Anwartschaftszeit auf zehn Monate zu verkürzen. Der Vorschlag der Grünen, das zu staffeln bis zu vier Monaten runter, würde den Kreis nochmal deutlich ausweiten. Ich will allerdings darauf hinweisen, dass das mit der derzeitigen Beitragssenkung nicht zu vereinbaren wäre. Dann müsste man Prioritäten setzen, was man will und müsste auch bei den Beiträgen anders entscheiden.

Sachverständige Hofmann (Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e.V.): Ich möchte nur kurz antworten, dass die Verlängerung der Rahmenfrist sinnvollerweise ergänzt werden sollte, um eine Verkürzung der Anwartschaftszeiten, um tatsächlich eine bessere Schutzfunktion für die Arbeitslosenversicherung zu erreichen.

Abgeordneter Dr. Strengmann-Kuhn (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Dann stelle ich eine kurze Frage an Herrn Jakob. Die 70-Tage-Regelung soll entfristet werden im Gesetzentwurf. Es gibt auch einen FDP-Antrag dazu. Was ist die Position des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu dieser Forderung und warum?

Sachverständiger Jakob (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir halten diese Regelung für falsch. Die 70 Tage bzw. früher mal 50-Tage-Regelung war eine Sonderregelung in erster Linie für Schüler und Studenten, damit sie in den Ferien arbeiten konnten. Inzwischen hat sie einen völlig anderen Stellenwert bekommen. Wenn hier der Eindruck entsteht, dass diese Regelungen für Saisonbetriebe, ist das falsch. Ich habe mir die Zahlen von der Minijob-Zentrale besorgt. Es sind nur 8,7 % in der Landwirtschaft tätig und 10 % in der Gastronomie. Also 80 % der kurzzeitig Beschäftigten sind in anderen Branchen, sehr stark auch in der Leiharbeit beschäftigt. Insofern gibt es unserer Meinung nach keinen Grund dafür, diese Regelung zu verlängern. Zumal – ich will noch da-

rauf hinweisen – die Regelung auch nicht bedingungslos ist. Bedingung ist, die Arbeit wird nicht berufsmäßig ausgeführt. Wir haben sehr starke Zweifel, dass das bei Arbeitskräften im Ausland zutrifft. Aber es kontrolliert niemand. Die Arbeitgeber geben sich mit einer Selbsterklärung zufrieden, was niemand nachprüft. Insofern sehen wir hier auch erheblichen Missbrauch bei dieser Regelung, und wir lehnen insbesondere auch Regelungen, die so Schattenarbeitsmärkte etablieren ab. Insofern halten wir diese Einführung für falsch. Wenn man dennoch dabei bleibt, dann sollte man mindestens, ähnlich wie beim Minijob, einen pauschalen Beitrag einführen. Diese derzeitige 70-Tage-Regelung ist vollständig beitragsfrei. Das ist natürlich noch einmal ein zusätzlicher Anreiz, auch derartige Beschäftigungsverhältnisse zu etablieren.

Vorsitzender Dr. Bartke: Vielen Dank Herr Jakob. Damit sind wir auch am Ende der Befragungsrunde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Wir kommen jetzt zur freien Runde, und da habe ich als erstes Frau Tack von der SPD-Fraktion. Sie haben das Wort.

Abgeordnete Tack (SPD): Meine Frage geht an Frau Hofmann von den Paritätären. Sie hatten die Engpassberufe angesprochen und die Notwendigkeit, auch hier weiter qualifizierend einzusteigen. Was müsste denn passieren, damit es in der Zukunft ermöglicht wird?

Sachverständige Hofmann (Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e.V.): Ich nehme Bezug auf die konkreten gesetzlichen Regelungen, die jetzt im Raum stehen. Bei der Fort- und Weiterbildungsregelung gem. § 82 Gesetzentwurf wäre es wichtig, eine Weiterqualifizierung einer Altenhilfekraft zur Altenpflegefachkraft auch dann zu ermöglichen, wenn der letzte Berufsabschluss und die letzte öffentliche Förderung nicht schon bereits vier Jahre oder länger zurück liegen, damit das sinnvolle Ziel erreicht werden kann, dass man durchgängig und sehr schnell auch aus Altenhelferinnen Altenpflegefachkräfte machen kann, wie das zum Beispiel auch ein wichtiges Ziel des Pflegepersonalstärkungsgesetzes ist oder der konzertierten Aktion Pflege. Bei dem Erzieherberuf wäre es sehr wichtig, dass man als Zugangsvoraussetzung nicht die Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit nimmt, denn dann wäre der Erzieherberuf hier von einem Förderabschluss betroffen. Denn der Erzieherberuf ist in dieser Liste nicht als Mangelberuf gelistet, obwohl es ganz augenscheinlich und auch nach den aktuellen politischen Beschlüssen von Bund und Ländern zum Ausbau der Kindertagesbetreuung und zur Qualitätsverbesserung ein Beruf ist, der in ganz großem Maße von Fachkräftemangel und enormen Fachkräftebedarfen betroffen ist.

Abgeordneter Cronenberg (FDP): Meine Frage geht an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und betrifft das Betriebsverfassungsgesetz. Gehen Sie davon aus, dass die vorliegenden Änderungen geeignet sind, den gewünschten Effekt bei den Luftverkehrsunternehmen zu erzielen, insbesondere unter Berücksichtigung der Frage, ob und wann ein Betrieb vorliegt?



Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ich halte die Vorschrift, die jetzt in das Betriebsverfassungsgesetz ergänzend eingefügt werden soll, für ungeeignet. Sie geht an den eigentlichen Problemen vorbei. Schon falsch ist die Annahme, die Vorschrift betreffe die ganze Luftfahrt. Natürlich können in Luftfahrtunternehmen schon heute Betriebsräte gegründet werden. Nur im Luftverkehr kann dieser Betriebsrat nicht so ohne weiteres gegründet werden, das heißt bei den fliegenden Tätigkeiten. Wenn man sich da den Vergleich vor Augen führt zu den Regelungen für die Seeschifffahrt, wo das Ganze in drei Paragraphen geregelt ist, nämlich den §§ 114 bis 116, führt die Ergänzung zu einer höchst verkürzten Einzelregelung. Wenn mir weder die Bundesregierung noch der Gesetzgeber sagen kann, was denn ein Betrieb sein soll, dann gehe ich davon aus, dass zumindest in dem Punkt erheblicher Nachbesserungsbedarf besteht. Das hat man 1971/1972 bei der Einführung der Norm auch gesehen und deswegen ausschließlich für den Luftverkehr den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit gegeben zu bestimmen, was ein solcher Betrieb sein soll. Dabei sollte es bleiben. Wenn man an der Vorschrift etwas ändern wollte, müsste man zumindest sehr viel mehr darüber nachdenken, was eine sinnvolle Regelung sein könnte. Man müsste Anleihen machen bei der nicht völlig identischen, aber vergleichbaren Situation für die Seeschifffahrt. Und das, was hier als Schnellschuss mit heißer Nadel gestrickt ist, das hilft nichts, das bringt vor allen Dingen diesem einen Fall, der in Rede steht nichts. Denn ein aus einem anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union in Deutschland arbeitendes Unternehmen kann durch die Schließung der wenigen örtlich gebundenen Tätigkeiten und die Verlagerung der gesamten Luftflotte, sagen wir z.B. nach Irland, ganz schnell diese Neuregelung gegen die Wand fahren lassen. Die Neuregelung trifft dann nur die deutschen Unternehmen, die hier standortgebunden sind und bleiben wollen. Daher ist die Vorschrift in ihrer ganzen Stoßrichtung verfehlt. Nichtsdestotrotz, dass jetzt die Nachwirkung angeordnet wird, ist richtig.

Abgeordneter Meiser (DIE LINKE.): Meine Frage richtet sich an die IG Metall, Herrn Hofmann. Sie haben vorhin schon ausgeführt über die Bedeutung der Sozialpartner bei den entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen. Vielleicht können Sie noch einmal konkretisieren, an welchen Stellen tatsächlich aus Ihrer Sicht es auch mit Blick auf den Gesetzentwurf möglicherweise Nachbesserungsbedarf gibt, um die Betriebsräte zu stärken in dem ganzen Prozess, um tatsächlich auch den ganzen Prozess stärker im Interesse der Beschäftigten gestalten zu können?

Sachverständiger Hofmann (IG Metall Vorstand): Ich würde da drei Gründe vor allem sehen: Erstens, die Einbeziehung der Sozialpartner und damit der Betriebsräte gibt die größere Sicherheit, dass Weiterbildung nicht selektiv stattfindet, nach dem Matthäus Prinzip, sondern Chancen für alle geöffnet werden. Dazu braucht es eine Balance in der Frage: „Wer bekommt Weiterbildungs-chancen?“. Zum zweiten: Sie bietet die Chance der Einbindung von individuellen Weiterbildungsmaßnahmen

in der strategischen Qualifizierungsplanung und Personalentwicklung und damit auch die Nachhaltigkeit von Weiterbildungsanstrengungen, die durch das Aushandeln von Qualifizierungsplänen nach unserer Erfahrung gegeben ist. Und zum letzten Punkt: Ich glaube, es trägt dazu bei, Hürden zu beseitigen. Wir haben nicht unbedingt eine hohe Qualifizierungsbereitschaft überall dort, wo Qualifizierung am notwendigsten ist. Das Vertrauen der Belegschaftsvertretung, dass hinter einem solchen Programm steht, ist groß und unsere Erfahrung zeigt, dass damit auch Hürden beseitigt werden, Qualifizierungshemmnisse abgebaut werden.

Abgeordneter Schummer (CDU/CSU): An Herrn Professor Rixen: Wie verändert sich die tarifrechtliche Situation von Arbeitnehmern, die nach Auslaufen oder Kündigung eines Tarifvertrages bei einem Luftfahrtunternehmen neu angestellt werden? Es geht um den § 117 BetrVG.

Sachverständiger Prof. Dr. Rixen: Ich war ein wenig überrascht, die Frage jetzt zu hören, weil ich glaube, dass diese Punkte durch den neuen § 117 nicht geregelt werden. Deshalb bleibt es bei der gängigen durch Rechtsprechung und Literatur vertretenen Auffassung, § 117 Abs. 2 - wir haben es schon gehört - befasst sich eigentlich nur mit der Nachwirkung, letztlich soll die Bestimmung eine „Rundum-Sicherung“ für die Frage gewährleisten, dass es eine Vertretung gibt. Es darf keine „vertretungslose“ Situation geben. Also: Die tarifrechtlichen Fragen werden durch den neuen § 117 nicht berührt und auch nicht in Frage gestellt.

Abgeordneter Schneider (AfD): Meine Frage an Herrn Hartung, unter Berücksichtigung des Qualifizierungschancengesetzes: Finden Sie die Interessen von Erwerbslosen angemessen berücksichtigt in dem Bereich Weiterbildung?

Sachverständiger Dr. Hartung: Ich denke bislang nicht, aber das ist die Frage, die wir schon vor ein paar Minuten hatten. Wer soll denn eigentlich beteiligt werden und wer nicht? Ich denke mal, wenn ein Personalrat beteiligt wird um zu sagen, diese oder jene Bildungsmaßnahme ist wichtig, um vielleicht Erwerbslose zu qualifizieren, dann muss das irgendwo richtig sein. Aber ob das mit dem übereinstimmt, was das Unternehmen für wichtig hält, um fähiges Personal zu rekrutieren, das kann identisch sein, muss aber nicht. Ob Erwerbslose von vornherein qualifiziert werden sollen, um überhaupt eine Tätigkeit aufzunehmen oder ob sie nur weitergebildet werden, das ist meiner Meinung nach offen, und das müsste besser geregelt werden.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Es geht um den Änderungsantrag Tarifeinheit. Da möchte ich ganz kurz auch noch einmal die Möglichkeit nutzen, um hier das Verfahren ganz grundsätzlich zu kritisieren. Der Änderungsantrag kam extrem kurz. Uns war es nicht möglich, Sachverständige aufzutreiben oder auch Stellungnahmen in Auftrag zu geben. Anscheinend sind manche gefragt worden oder haben diesen Änderungsantrag früher gekriegt, weil es liegen ja Stellungnahmen vor. Die Seite, die geklagt hat damals, ist



nicht eingebunden worden. Ich wollte noch einmal ganz klar sagen, dass wir das heftig kritisieren und dass wir da finden, dass es dieser Besonderheit - es geht immerhin um ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts - in keiner Weise gerecht wird. Und deshalb bleibt mir jetzt die Möglichkeit, die Frage an Herrn Professor Dr. Rixen zu stellen. Das Tarifeinheitsgesetz ist an sich schon sehr umstritten. Das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes zeigt auch, dass es an vielen Stellen unterschiedliche Möglichkeiten des Auslegens gibt. Jetzt gibt es einen Änderungsantrag, wo es schon wieder Kritik gibt. Es gibt die Kritik, dass es zu wenig konkret ist, es gibt die Kritik, dass der Blick sich nur auf das Verfahren richtet und nicht auf den Inhalt des Tarifvertrags. Es gibt die Kritik, dass die Beweislast eigentlich bei der Mehrheitsgewerkschaft liegen müsste, weil das so auch im Urteil des Bundesverfassungsgerichts drin steht. Meine Frage ist: Bestätigen Sie, dass dieses ganze Gesetz und auch die Änderungen, die jetzt vorgenommen werden, dazu führen wird, dass es ein Beschäftigungsprogramm gibt für Rechtsanwälte und Gerichte und dass sozusagen jeder Einzelfall im Endeffekt vor Gericht landen wird?

Sachverständiger Prof. Dr. Rixen: Ich sehe es wie Sie, dass das Urteil auch zusammen gesehen werden muss mit dem Minderheits-, mit dem Sondervotum der Richterin Baer und des Richters Paulus. Ich glaube, erst das gibt ein umfassendes Bild. Dieses Sondervotum macht deutlich, was meines Erachtens auch im Gesetzentwurf zum Ausdruck kommt, dass es wichtig ist, die Situation der Berufsgruppen, die durch die Minderheitsgewerkschaft vertreten werden, besonders in den Blick zu nehmen. Ich teile nicht Ihre Ansicht, dass zum Beispiel das Verfassungsgerichtsurteil minutiös vorschreiben würde, was man denn jetzt genau tun muss, ich habe das eben

schon erwähnt. Ich glaube, dass die Übergangsregelung hier etwas detaillierter war, um für die Zeit danach dem Gesetzgeber Raum zu geben, eine eigene Entscheidung zu treffen. Ich weiß, dass diese Meinungen, die Sie angesprochen haben, vertreten werden. Da sind wir vielleicht einfach anderer Ansicht, etwa hinsichtlich der Auffassung, durch das Verfassungsgerichtsurteil sei die Frage der Beweislast geregelt worden. Ich glaube, dass das nicht so ist, sondern dass das Verfassungsgericht nur in der Übergangsregelung gesagt hat, es müsse „plausibel dargelegt“ sein, ohne genau zu sagen, wer das tut. Diese Formulierung verwendet es zwar, aber ich meine, dass man da auch nicht zu viel hineinlesen darf hinsichtlich der Frage, was dem Gesetzgeber aufgegeben ist. Ich glaube, der Entwurf ist eine gut vertretbare Lösung, weil er, wie gesagt, auch vor dem Problem steht, wie vermieden werden kann, dass die Mehrheitsgewerkschaften übermäßig belastet werden. Ich glaube, dass eine ausgewogene Lösung gefunden wurde, zu der auch eine verhältnismäßige Begrenzung des Eingriffs in die Koalitionsfreiheit der Mehrheitsgewerkschaften gehört.

Vorsitzender Dr. Bartke: Vielen Dank, Herr Professor Dr. Rixen. Damit sind wir am Ende der heutigen Sachverständigenbefragung angekommen. Ich möchte mich bei Ihnen ganz herzlich für Erscheinen bedanken und wünsche allen einen guten Heimweg. Danke.

Ende der Sitzung 14:38 Uhr

**Personenregister**

- Absenger, Dr. Nadine (Deutscher Gewerkschaftsbund) 485, 486, 487, 488, 491
Armbrüster, Horst (Bundesagentur für Arbeit) 485, 486, 488, 490
Bartke, Dr. Matthias (SPD) 482, 484, 486, 487, 488, 491, 493, 495, 496, 498, 499, 501
Birkwald, Matthias W. (DIE LINKE.) 483, 484, 486, 497
Cronenberg, Carl-Julius (FDP) 484, 499
Gerdes, Michael (SPD) 484, 492
Hartung, Dr. Thomas 485, 486, 493, 494, 495, 500
Hiller-Ohm, Gabriele (SPD) 484
Hofmann, Jörg (IG Metall Vorstand) 485, 486, 492, 500
Hofmann, Tina (Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e.V.) 485, 486, 496, 497, 499
Jakob, Johannes (Deutscher Gewerkschaftsbund) 485, 486, 491, 493, 494, 497, 498, 499
Kapschack, Ralf (SPD) 484, 493
Kober, Pascal (FDP) 482, 486
Kramme, PStSin Anette (BMAS) 485, 488
Kruppe, PD Dr. Thomas (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit) 485, 486, 493, 495, 496, 498
Kurth, Markus (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 484
Lehmann, Sven (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 484
Lezius, Antje (CDU/CSU) 484, 488, 489, 490
Meiser, Pascal (DIE LINKE.) 484, 500
Müller-Gemmeke, Beate (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 484, 500
Rixen, Prof. Dr. Stephan 485, 486, 487, 500, 501
Rosemann Dr., Martin (SPD) 484, 491
Rüffer, Corinna (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 484
Rützel, Bernd (SPD) 484, 491
Schielke-Ziesing, Ulrike (AfD) 484
Schimke, Jana (CDU/CSU) 484, 490
Schmidt (Wetzlar), Dagmar (SPD) 484, 492
Schneider, Jörg (AfD) 484, 485, 493, 494, 500
Schummer, Uwe (CDU/CSU) 484, 487, 500
Sichert, Martin (AfD) 484
Siepe, Friedhelm (Bundesagentur für Arbeit) 485, 486, 489, 490, 491, 494, 495, 496
Spieß, Nicole (Deutscher Bauernverband e.V.) 485, 486, 487
Stienen, Christa 485, 486, 492, 495, 496
Strengmann-Kuhn, Dr. Wolfgang (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 484, 498, 499
Tack, Kerstin (SPD) 484, 492, 499
Tatti, Jessica (DIE LINKE.) 484, 497
Vogel (Olpe), Johannes (FDP) 482, 484, 486, 495, 496
Weiler, Albert H. (CDU/CSU) 484, 489, 490
Weiß (Emmendingen), Peter (CDU/CSU) 484, 486
Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 485, 486, 500
Wuttke, Dr. Jürgen (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 485, 486, 488, 489, 490, 495, 496
Zimmer, Prof. Dr. Matthias (CDU/CSU) 484
Zimmermann (Zwickau), Sabine (DIE LINKE.) 483, 484, 486, 496