

Ergänzende Schriftliche Stellungnahme

zur Anhörung von Sachverständigen zum

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD
Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel
und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung
BT-Drucksache 19/17740

b) Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann (Zwickau), Susanne Ferschl, Matthias
W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Beruflische Weiterbildung stärken – Weiterbildungsgeld einführen
BT-Drucksache 19/17753

c) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Klaus Ernst, Fabio De Masi, weiterer Abge-
ordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Arbeit in der Transformation zukunftsfest machen
BT-Drucksache 19/16456

d) Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann (Zwickau), Susanne Ferschl, Matthias
W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Arbeitslosenversicherung stärken – Arbeitslosengeld verbessern
BT-Drucksache 19/15046

e) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Sabine Zimmermann (Zwickau), Matthias
W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Arbeitslosenversicherung stärken – Arbeitslosengeld Plus einführen
BT-Drucksache 19/15047

f) Antrag der Abgeordneten Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Beate Müller-Gemmeke,
Anja Hajduk, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Arbeitslosenversicherung zur Arbeitsversicherung weiterentwickeln
BT-Drucksache 19/17522

Prof. Dr. Gerhard Bosch*

Antworten auf zusätzliche Fragen der Fraktionen – siehe Anlage

*E-Mail vom 16. April 2020

Prof. Dr. Gerhard Bosch

Anhörung zum Gesetzentwurf Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung & div. Anträgen

Fragen der Fraktion „Die Linke“:

Frage: Prof. Bosch hält in seiner Stellungnahme fest: "Es ist deutlich erkennbar, dass die Chancen auf eine berufliche Weiterbildung im Bereich des SGB III deutlich größer sind als im SGB II." Inwieweit schreibt sich diese Ungleichheit mit dem aktuellen Gesetzentwurf fort bzw. ist der Gesetzentwurf geeignet, jene ungleichen Chancen zu überwinden?

Antwort: Für die deutlich geringeren Weiterbildungschancen im SGB II gibt es mehrere Gründe: Erstens ist den Mitarbeitern in den Jobcentern mehr noch als in der Bundesagentur für Arbeit nach 2003 ein Misstrauen gegenüber der Sinnhaftigkeit gerade von abschlussbezogener Weiterbildungsbildung für ihren Kundenkreis und eine Priorisierung anderer Instrumente (Lohnkostenzuschüsse und 1 Euro-Jobs) antrainiert worden. Die Trendwende zu einer stärker investiven Arbeitsmarktpolitik ist im SGB II noch weniger im SGB III in der Förderpraxis vor Ort angekommen. Verbreitete Aussagen in der BA und den Job-Centern, dass jeder Weiterbildungswillige und –fähige auch gefördert wird, entsprechen nicht der Verwaltungspraxis in vielen Jobcentern. Zweitens hindern absurde Fehlanreize die Nutzung von Weiterbildung. Während man bei einem 1 Euro-Job eine Aufwandsentschädigung von bis zu 180 € pro Monat erhält, muss man sich bei einer Weiterbildung mit dem oft sehr niedrigen ALG II zufrieden geben. Drittens sind die WeiterbildungsbARRIEREN durch eine geringe Qualifikation und prekären, wenig ermutigenden Erwerbsverläufen bei den ALG II-Beziehern oft sehr hoch. Sie brauchen mehr Beratung und oft auch eine längere Weiterbildungszeit (z.B. drei Jahre für eine Umschulung), die Ihnen bislang nicht geboten wurden.

Frage: Wo müsste im Gesetzentwurf nachgebessert werden, dass die Betroffenen im SGB II zumindest dieselben Chancen auf Weiterbildung erhalten wie im SGB III?

Antwort: Hier ist ein Maßnahmepaket notwendig, das weit über den Gesetzesentwurf hinausgeht. Erstens ist eine Änderung der Verwaltungspraxis notwendig. Die positiven Auswirkungen einer Weiterbildungsteilnahme auf Beschäftigung und Löhne auch von SGB-II Beziehern sollte endlich Anlass sein, in diesem Rechtskreis die einseitige Schwerpunktsetzung auf andere Maßnahmen zu ändern. Es wäre zu prüfen, ob die Vermittlung vor allem in längerfristige Weiterbildungsmaßnahmen sich nicht stärker in den finanziellen Anreizsystemen der Mitarbeiter in den Jobcentern widerspiegeln

müsste. Zweitens müssen die finanziellen Fehlanreize beseitigt werden. Notwendig ist die Einführung eines mindestens 200 € über dem ALG II liegenden Weiterbildungsgelds, das zusammen mit den Weiterbildungsprämien den notwendigen Abstand zu weniger anspruchsvollen Maßnahmen, wie den 1 Euro-Jobs, herstellen kann. Drittens überfordert die bei Umschulungen gegenüber einer Erstausbildung verkürzte Förderdauer von 2 Jahren einen Teil der ALG-II Bezieher. Für arbeitsmarktferne Gruppen sollten 3 Jahre ermöglicht werden. Viertens ist die Fortführung der Vergabemaßnahmen zum Erwerb von Grundkompetenzen für diese Gruppe besonders wichtig.

Frage: Welche Bedeutung kommt einem Rechtsanspruch für die Chancen auf Weiterbildung zu und wie sind in dieser Hinsicht die Einschränkungen im Gesetzentwurf zu bewerten - im Vergleich zu einem generellen Rechtsanspruch auf Weiterbildung, wie DIE LINKE ihn fordert?

Antwort: Die strukturell hohe Arbeitslosenquote gering Qualifizierter selbst bei guter Konjunktur belegt die abnehmenden Beschäftigungschancen dieser Gruppe. Insofern ist ein Rechtsanspruch auf Weiterbildung für gering Qualifizierte besonders notwendig. Ein solcher Rechtsanspruch darf auch nicht durch einengende Vergabekriterien wieder eingeschränkt werden. Natürlich ist eine individuelle Befähigung zur Weiterbildung notwendig. Aber Aussagen über die künftigen Beschäftigungschancen können von den Mitarbeitern der Jobcenter gar nicht getroffen werden. Die neuen modernisierten Berufsbilder, in denen abschlussbezogene Maßnahmen stattfinden, sind breite, zukunftsoffene Berufe, die für ganz unterschiedliche Tätigkeiten qualifizieren. Sie bieten daher überwiegend gute Beschäftigungschancen. Die Linke hat daher zu Recht einen uneingeschränkten Rechtsanspruch auf Weiterbildung gefordert und der Paritätische Wohlfahrtsverband hat eine praktikable Formulierung zur Neufassung des 81Abs.2 SGBIII-E vorgelegt, der ich mich anschließe.

Frage: „Prof. Bosch hält in seiner Stellungnahme fest: "Die Forschung hat gezeigt, dass die unzureichenden finanziellen Anreize eine der Hauptbarrieren der Teilnahme vor allem an einer längerfristigen Weiterbildung sind.“ Wie bewerten Sie vor diesem Hintergrund den Antrag von DIE LINKE, ein Weiterbildungsgeld einzuführen?

Antwort: Die unzureichende Förderung des Lebensunterhalts während einer längeren, meist sehr anspruchsvollen Weiterbildung ist eines der Haupthindernisse der Weiterbildungsteilnahme. Das ist eine belastbare Erkenntnis der neuen Arbeitsmarktforschung. Gerade die Gruppe, die mit Erfolg an einer Weiterbildung teilnehmen kann, findet meistens schnell eine einfache Tätigkeit mit einer Entlohnung oberhalb des ALG I oder II. Da sie vielfach eine Familie unterhalten müssen, bleibt ihnen oft keine Wahl, als solche wenig anspruchsvollen Jobs anzunehmen. Notwendig ist eine gesellschaftliche Anerkennung der Weiterbildungsteilnahme in Form eines

über dem Arbeitslosengeld liegenden Weiterbildungsgelds, wie es auch Die Linke vorgeschlagen hat. Damit werden zudem – man kann es angesichts der seit Jahren tauben Ohren leider nicht oft genug betonen – Fehlanreize zugunsten von 1 Euro-Jobs beseitigt. Die Regierungsfaktionen riskieren, dass ohne ein Weiterbildungsgeld die sehr guten Ansätze zur Förderung der Weiterbildung im Weiterbildungsstärkungs-, im Qualifizierungschancen- und im Arbeit-von-Morgen-Gesetz verpuffen.

Frage: „DIE LINKE fordert mit Bezug auf die im Gesetzentwurf getroffenen Regelungen für Kurzarbeitergeld in Verbindung mit Weiterbildung diese Regelungen mit mehr Verbindlichkeiten seitens der Unternehmen zu verbinden (für ein Jahr betriebsbedingte Kündigungen auszuschließen, weitergehende Mitbestimmungsrechte für den Betriebsrat beim "ob" und "wie" der Weiterbildung)“. Wie ist die Einschätzung der gewerkschaftsnahen Sachverständigen dazu und wie die der arbeitgebernahen und die der Koalition?

Antwort: Vereinbarungen über einen besonderen Kündigungsschutz bei der Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld in Verbindung mit Weiterbildung sollten angesichts der sehr unterschiedlichen betrieblichen Bedingungen tariflich geregelt werden. In der Praxis kann es zu zeitlich weitreichendem Kündigungsschutz kommen. Der kürzlich abgeschlossene Tarifvertrag bei ThyssenKruppSteel Europe sieht beispielsweise einen Kündigungsschutz bis 2026 vor. Die Probleme liegen hier in der abnehmenden Tarifbindung und der unzureichende Vertretung durch Betriebsräte in vielen Betrieben. Einen wirkungsvollen Kündigungsschutz kann man nur durch eine Erhöhung der Tarifbindung und die Wahl von Betriebsräten – den Trägern des kollektiven Arbeitsrechts – durchsetzen. Hierzu sind Erleichterungen der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen notwendig. Vor allem müssen das „öffentliche Interesse“ an einer AVE rechtssicher operationalisiert und Blockademöglichkeiten einer Seite im Tarifausschuss beseitigt werden. Die Mitbestimmungsrechte im Betriebsverfassungsgesetz in der Berufsaus- und Weiterbildung (§§ 96-98 BetrVG) sollten zu einem Initiativrecht bei der Ein- und Durchführung von betrieblicher Berufs- und Weiterbildung ausgebaut werden. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die bestehenden Mitbestimmungsrechte in der Praxis oft nicht ausgeschöpft werden, da Weiterbildung vielfach noch als vorrangig individuelle Angelegenheit angesehen wird.

Frage der Fraktion der FDP:

„82 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 SGB III setzt weiterhin für eine Förderung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer voraus, dass die Qualifizierungsmaßnahme mehr als 160 Stunden dauert. Ist diese Stundenanzahl praxistauglich? Wie lange sollte eine zweckdienliche Qualifizierung mindestens dauern?“

Antwort: Die 160 Stunden-Grenze entsprechen einer vierwöchigen Weiterbildung, was deutlich über die kurzen betriebsspezifischen Anlernmaßnahmen von einigen Tagen hinausgeht. Auch betriebsspezifische Maßnahmen sind zweckdienlich, allerdings vor allem für die Unternehmen selber, die solche Maßnahmen daher auch zu finanzieren haben. Eine öffentliche Förderung sollte nur erfolgen, wenn die Maßnahmen zusätzlich einen über den Betrieb hinausgehend Zweck erfüllt, also etwa die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer erhöhen. Die 160-Stunden-Grenze in Verbindung mit der Zertifizierung der Maßnahmen sind Vorsichtsregeln des Gesetzgebers, um betriebliche Mitnahmeeffekte einzuschränken. Ich kann mir aber vorstellen, dass man die Stundengrenze auf 100 Stunden senkt, wenn eine Maßnahme mit einem überbetrieblich anerkannten Zertifikat endet (z.B. einem Elektro- oder Schweißerschein). Eine generelle Öffnung für alle Typen von Weiterbildung, wenn der Träger zertifiziert wird, ist abzulehnen. Damit könnten rein betriebsspezifische Maßnahmen, die ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers liegen, mit öffentlichen Mitteln subventioniert werden. Eine solche Wettbewerbsverzerrung kann auch die Wirtschaft nicht wollen.

Frage der Fraktion der AFD: „In Ihrem Gutachten sehen Sie einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung für Geringqualifizierte als überfällig an. Diese Personengruppe führt oft einfache Anlerntätigkeiten aus. Viele dürften bereits ein Defizit bei den Schulkenntnissen wie Deutsch oder Mathematik haben oder schlechte Deutschkenntnisse wegen eines Migrationshintergrundes haben. Wie und mit welchen Maßnahmen soll diese Personengruppe konkret weitergebildet werden?“

Antwort: Eines der Haupthindernisse der Teilnahme an einer Weiterbildung für Geringqualifizierte sind unzureichende Allgemeinkenntnisse. Die Förderung der Allgemeinbildung ist überwiegend Aufgabe anderer Institutionen und Budgets. Sprach- und Integrationskurse werden über das BAMF finanziert. Das Nachholen fehlender schulischer Abschlüsse wird im Bedarfsfall über das BAföG gefördert. Allerdings reicht die BAföG-Förderung nur bis zum 30. Lebensjahr. Ich habe daher an anderer Stelle (G. Bosch 2019: Öffentliche Finanzierung von Weiterbildung im Strukturwandel: Vorschläge zu einem stimmigen Gesamtsystem. Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 158. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung) vorgeschlagen, die Altersgrenzen im Bafög, die ohnehin wegen Altersdiskriminierung gesetzeswidrig sind, aufzuheben und das BAföG von einer Jugendförderung zu einem Instrument des lebenslangen Lernens auszubauen. Allerdings hat auch die Arbeitsmarktpolitik die Aufgabe, Defizite in der Allgemeinbildung, die erst in einer beruflichen Weiterbildung erkennbar werden, zu beseitigen. Für Migranten kann etwa begleitender fachlicher Sprachunterricht notwendig sein, den das BAMF mit seinem Fokus auf allgemeine Sprachkenntnisse so nicht leisten kann. Zur Vorbereitung auf eine Weiterbildung sind weiterhin die im Arbeit-von-Morgen vorgesehenen Vergabemaßnahmen zum Erwerb von Grundkompetenzen gedacht. Auch die von mir vorgeschlagene Ausdehnung der Förderzeit für besonders lernentwöhnte Gruppen auf drei Jahre dient u.a. dem Nachholen fehlender Allgemeinkenntnisse. Eine berufliche

Weiterbildung bietet die besondere Chance, Elemente der Allgemeinbildung mit praktischer beruflicher Tätigkeit zu verknüpfen. Der konkret erlebte Nutzen des Erlernten, schafft oft erst die Lernmotivation, die in rein schulischen und allgemeinbildenden Formaten nicht zu erreichen ist.