

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.
Berufliche 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

Deutscher Gewerkschaftsbund*

**Stellungnahme zur Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Fraktionen der CDU/CSU und SPD
sowie Antworten auf zusätzliche Fragen der Fraktionen – siehe Anlage**

*E-Mail vom 16. April 2020

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur **Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag** der Fraktion CDU/CSU und der SPD zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel (...) **betreffend die Änderung des BetrVG, EBRG und anderer Gesetze**

Änderungsantrag bedarf inhaltlicher Anpassungen

15.04.2020

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften nehmen im Folgenden zum die Regelungen des BetrVG, EBRG, SEBG und SCBG betreffenden Änderungsantrag der CDU/CSU/SPD Stellung und konzentrieren uns unter dem Gesichtspunkt der Gewährleistung der Arbeitsfähigkeit der Interessenvertretungen und der Rechtssicherheit von Beschlussfassungen dabei auf die wichtigsten Punkte, bei denen aus unserer Sicht im Entwurf noch Ergänzungs- bzw. Änderungsbedarf besteht.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Recht

rec@dgb.de

Henriette-Herz- Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de

Das Wichtigste in Kürze:

- Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist es wichtig bereits eingangs klarzustellen, dass entsprechende Regelungen auf die Ausnahmesituation COVID-19 beschränkt sein müssen und die Beschlussfassung der Arbeitnehmervertretungen mittels Video- oder Telefonkonferenz, aber auch die Durchführung von Versammlungen durch die Nutzung audiovisueller Einrichtungen die Ausnahme sein und nur dort durchgeführt werden sollte, wo Präsenzsitzungen/Präsenzversammlungen nicht möglich sind – dieser grundsätzliche Vorrang von Präsenzsitzungen /Präsenzversammlungen sollte deshalb in der Gesetzesbegründung klar gestellt werden.
- In dem Gesetzentwurf fehlt – befristet auf COVID-19 – die Einbeziehung von Ausschüssen und Wahlvorständen in § 129 BetrVG-E.
- Zudem ist für Zeiten von COVID-19 § 129 BetrVG-E um folgende Regelungen zu ergänzen:
 - Die Bestellung von Wahlvorständen bei erstmaligen Wahlen durch das Arbeitsgericht muss auch im einstweiligen Verfügungsverfahren ermöglicht werden.
 - Bei Betriebsratswahlen außerhalb von regelmäßigen BR-Wahlen ist die



Unverzüglichkeit der Einleitung von Neuwahlen entschärfen.

- Es muss die Möglichkeit geschaffen werden, auslaufende Übergangsmandate bis zum nächsten Jahr zu verlängern, damit in 2022 nicht nochmals gewählt werden muss.
- Die JAV Wahlen 2020 stehen vor der Tür. Neben der Möglichkeit die Wahlvorstände wie bei der BR-Wahl arbeiten zu lassen, ist eine einmalige Verlängerung der Amtszeit um z.B. 4 Monate als Vereinbarung der Betriebsparteien zu ermöglichen, damit auch hier die Wahlen ins nächste Jahr geschoben werden können.
- Im Entwurf fehlen auch Regelungen zur Anpassung der Vorschriften des SEBG über Verhandlungen einer Beteiligungsvereinbarung bei SE-Gründungen. Für bereits laufende Verhandlungen wäre coronabedingt ein Einfrieren des Zeitrahmens für die weiteren Verhandlungen durch Covid-19 geboten und interessengerecht. Das gilt auch für Verhandlungen zum EBR; Neuverhandlungen durch Video- und Telefonkonferenz sollten hier ausgeschlossen.
- Zudem fehlen Regelungen zur Gewährleistung des Datenschutzes.
- Darüber hinaus sind die Regelungen hinsichtlich ihrer befristeten Geltung jeweils um ein „spätestens“ zu ergänzen, das heißt die Formulierung in den entsprechenden Normen muss lauten, dass die Regelungen spätestens am 31.12.2020 außer Kraft treten.

1. Allgemeine Bewertung des Gesetzentwurfs

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen die Situation, in der sich die Interessenvertretungen derzeit befinden. Aufgrund zunehmender COVID-19-bedingter behördlich angeordneter Betriebs- und Unternehmensschließungen, der Wahrung des Abstandsgebots und sonstiger Maßnahmen zur Vermeidung der Ausbreitung der COVID-19-Pandemie stehen die betrieblichen Interessenvertretungen vor Herausforderungen, Beschlussfassungen, Versammlungen etc. in bisheriger Art und Weise und Regelmäßigkeit durchführen zu können. Das Betriebsverfassungsgesetz ist Ausfluss des Sozialstaatsprinzips aus Art. 20 Abs.1 GG und damit von Verfassungsrang. Eine Änderung, die die Rechte von Interessenvertretungen beeinträchtigt, ist daher auch in Zeiten von COVID-19 auf ein Minimum zu beschränken. Die Regelungen des Änderungsantrags bedeuten ein Außerkraftsetzen des Grundsatzes der persönlichen



Anwesenheit (Präsenz) auf solchen Sitzungen. Dies verlangt, dass entsprechende Reformen auf ein Minimum beschränkt und mit Maß vorzunehmen sind.

Wir verstehen die Ambitionen der Bundesregierung, für die Zeit von COVID-19 Mitbestimmung weiter zu ermöglichen und Rechtssicherheit zu schaffen. Grenzen erreichen die heutigen Regelungen zur Mitbestimmung derzeit dort, aber auch nur dort, wo Präsenzsitzungen / Präsenzversammlungen nicht möglich sind. Grundsätzlich können Interessenvertretungen auch in Zeiten von COVID-19, wenn auch auf weniger Termine beschränkt, Präsenzsitzungen/Präsenzbeschlussfassungen durchführen. Sie können unter Wahrung des Abstandsgebots in größeren Räumen zusammen kommen, ihre Sitzungen und Beschlussfassungen auf unaufschiebbare Fälle beschränken oder aber bei behördlich angeordneter coronabedingter Schließung von Betrieben und Unternehmen sich außerhalb der Betriebsstätte mit dem nötigen Abstand treffen. Fragen von Vertraulichkeit, der Nichtöffentlichkeit von Betriebsratsitzungen, aber auch Fragen des Datenschutzes, der Datensicherheit und vieles mehr müssen grundsätzlich auch in Pandemiezeiten gewahrt werden. Zudem funktionieren mit Blick auf die notwendige Dolmetschung für Europäische Betriebsräte und SE-Betriebsräte, Videokonferenz/Telefonschalt nicht ohne weiteres.

Die im Änderungsantrag vorgeschlagenen Änderungen müssen daher ultima ratio bleiben und ausdrücklich auf COVID-19 beschränkt sein. Eine Entwicklung in die Richtung, dass Video- oder Telefonkonferenzen für die Sitzungen der Arbeitnehmervertretungen und ihre Beschlüsse, aber auch für Betriebsversammlungen die Regel und Präsenzsitzungen/Präsenzbeschlussfassungen die Ausnahme werden, werden wir nicht akzeptieren.

Die COVID-19-Pandemie sollte keinesfalls dazu genutzt werden, unter dem Deckmantel von „Corona“ nun in allen möglichen Bereichen Regelungen durchzusetzen, die einer Deregulierung von Mitbestimmung und der Schleifung von Arbeitnehmer(schutz-)rechten dienen. Wir appellieren daher an die Vernunft aller und bitten um Zurückhaltung im Rahmen des hiesigen Gesetzgebungsverfahrens den Änderungsantrag dafür zu nutzen, im weiteren Verfahren noch zusätzliche Deregulierungsbestrebungen einzuspeisen.

Aufgrund der Geschwindigkeit, in der die Bundesregierung derzeit Gesetzentwürfe und Änderungen gesetzlicher Regelungen vorantreibt, lässt es nur bedingt zu, adäquat und der Tragweite der Vorhaben angemessen, Stellung zu beziehen. Wir werden uns in Anbetracht dessen, dass in Zeiten von COVID-19 auch für uns neben dem Schutz der Gesundheit im Rahmen der Mitbestimmung die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der Interessenvertretungen und die Rechtssicherheit von Beschlussfassungen erste Priorität haben, im Folgenden auf die wichtigsten Punkte beschränken, bei denen aus unserer Sicht noch Ergänzungen bzw. Änderungen nötig sind.



2. Verortung der Neuregelungen

Zu bedenken geben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, ob es für die Schaffung entsprechender Regelungen, wie sie der Änderungsantrag vorsieht, wirklich nötig ist, die jeweiligen Arbeitnehmerschutz-Gesetze selbst zu öffnen. Aus unserer Sicht sinnvoller und schadensbegrenzender wäre es, eine **Ermächtigungsgrundlage für die angedachten Änderungen im Bundes-Infektionsschutzgesetz** nieder zu schreiben **und dann über eine Rechtsverordnung die entsprechenden inhaltlichen Änderungen befristet auf den COVID-19-Zeitraum** fest zu schreiben. Diese Verortung wäre auch einheitlicher und rechtssystematischer, denn während laut vorliegendem Änderungsantrag für das BetrVG eine Sonderregelung als § 129 BetrVG-E im hinteren Teil des Gesetzes und ausdrücklich zweckbezogen auf die Covid-19 Epidemie eingefügt werden soll, ist dies beispielsweise bei § 41b EBRG-E schon anders. Deshalb spricht viel für eine Verortung dieser Sonderregelungen im Infektionsschutzgesetz und nicht in den jeweiligen Arbeitnehmerschutz-Gesetzen/Interessenvertretungsgesetzen.

3. Klarstellung des Vorrangs von Präsenzsitzungen / Ergänzung von Ausschüssen und Wahlvorständen

Um die Neuregelungen, wie in der Gesetzesbegründung auch angedacht, tatsächlich auf die Sondersituation COVID-19 und in diesem Kontext vorkommende Ausnahmesituationen zu beschränken, sollte **in der Gesetzesbegründung der grundsätzliche Vorrang von Präsenzsitzungen** vor der Ausnahme Video- und Audiokonferenz-Beschlussfassungen **ausdrücklich festgehalten werden. Das Regel-Ausnahme-Prinzip muss festgeschrieben werden:** Ein Dreier-Gremium wird sich beispielsweise mit ausreichend Abstand in einem größeren Sitzungszimmer treffen können, solange keine Risiko-Personen dabei sind, die das Haus nicht verlassen sollten. Betriebe, die noch arbeiten, können bei entsprechenden räumlichen Gegebenheiten auch Präsenzsitzungen durchführen – hier gibt es keinen Grund, Videokonferenzen zu nutzen.

Zudem fehlen in § 129 BetrVG-E die „Ausschüsse“ und der „Wahlvorstand“, die in Zeiten von COVID-19 die gleichen Sitzungs- und Beschlussmöglichkeiten wie die Betriebsräte haben sollten. Sie sollten ausdrücklich noch in den gesetzwortlaut des § 129 BetrVG-E aufgenommen werden.

In § 129 BetrVG-E müsste es dann folglich für diesen Punkt heißen (siehe fett unterlegte Ergänzungen):

(1) Die Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats, Gesamtbetriebsrats, Konzernbetriebsrats, sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung und der



Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung **und deren jeweils gebildeten Ausschüssen sowie des Wahlvorstandes** können einschließlich der Beschlussfassung mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig. § 34 Absatz 1 Satz 3 gilt mit der Maßgabe, dass jeder Teilnehmer seine Anwesenheit gegenüber dem Vorsitzenden in Textform bestätigt.

4. Zu den Vorschriften im Einzelnen

aa) Zu § 129 Abs. 2 BetrVG-E

Die **Inbezugnahme von lediglich Absatz 1 Satz 1 und 2 ist unzureichend.** Die Vorschriften in **§ 129 Abs. 1 Satz 3 und 4 BetrVG-E** - Unzulässigkeit der Aufzeichnung und ggf. auch eine Teilnahmebestätigung - **müssen auch für die Einigungsstelle und den Wirtschaftsausschuss gelten.**

bb) Fehlende Regelungen in § 129 BetrVG-E:

Um betriebsratslose – JAV-lose Zeiten zu verhindern, sollte § 129 BetrVG-E für COVID-19-Zeiten befristet um folgende weitere Regelungen ergänzt werden:

- **Die Bestellung von Wahlvorständen bei erstmaligen Wahlen durch das Arbeitsgericht muss auch im einstweiligen Verfügungsverfahren ermöglicht werden.**
- **Bei Betriebsratswahlen außerhalb von regelmäßigen BR-Wahlen ist die Unverzögerlichkeit der Einleitung von Neuwahlen entschärfen.**
- **Es muss die Möglichkeit geschaffen werden, auslaufende Übergangsmandate bis zum nächsten Jahr zu verlängern, damit in 2022 nicht nochmals gewählt werden muss.**
- **Die JAV Wahlen 2020 stehen vor der Tür. Neben der Möglichkeit die Wahlvorstände wie bei der BR Wahl arbeiten zu lassen, ist eine einmalige Verlängerung der Amtszeit um z.B. 4 Monate als Vereinbarung der Betriebsparteien zu ermöglichen, damit auch hier die Wahlen ins nächste Jahr geschoben werden können.**

cc) Sonderregelungen für Briefwahl – Änderung Wahlordnung

Sonderregelungen für die generelle Zulassung von Briefwahl im vereinfachten und regulären Verfahren zur Wahl eines BR oder einer JAV sowie der Anordnung weiterer Verfahrenserleichterungen sind wegen der anstehenden JAV-Wahlperiode, aber auch einiger "außerordentlicher BR-Wahlen" zwar **sinnvoll, nicht im Rahmen dieses Gesetzgebungsverfahrens, sondern durch ent-**



sprechende rasche auf den 31.12.2020 befristete Anpassung der Wahlordnung mittels Rechtsverordnungen notwendig. Gleiches gilt für Einreichung der Wahlvorschläge nebst Einverständniserklärung und Stützunterschriften per Email als Scan oder Foto. Zudem bedarf es in COVID-19-Zeiten erleichterter Bekanntmachungen, wenn der Betrieb geschlossen ist. Öffentliche Auszählungen erfordern nach RKI-Regeln möglicherweise Beschränkungen. Der Erlass von Wahlordnungsvorschriften erfolgt gemäß § 126 BetrVG über Rechtsverordnungen. Die hier angedachten Änderungen sind im Rahmen von Sondervorschriften für die Wahlordnungen durch das BMAS vorzusehen und vorzunehmen, sie haben jedoch nicht im Rahmen dieses Änderungsantrags und der dort angedachten gesetzlichen Änderungen zu erfolgen.

dd) Zu § 41b Abs. 1 EBRG-E:

Ergänzend sollte im EBRG-E auch für Sitzungen des Europäischen Betriebsrats oder einer Arbeitnehmervertretung im Sinne des § 19 EBRG eine Teilnahme mit Beschlussfassung mittels Video- und/oder Telefonkonferenz nur dann zugelassen werden, wenn sich die Teilnehmerinnen zuvor auf eine Konferenzsprache verständigt haben oder eine Verdolmetschung auch technisch mit den entsprechenden Systemen durch den Arbeitgeber gewährleistet ist, einschließlich der Kostentragung nach § 39 Abs. 1 EBRG. Grundsätzlich müssen aber Verhandlungen über die Vereinbarung zur Gründung eines EBR außen vor bleiben. Im Gegensatz zu einem existierenden EBR kennen sich die Mitglieder des besonderen Verhandlungskomitees nicht. Eine gemeinsame Meinungsbildung per Video ist auch mit Verdolmetschung quasi ausgeschlossen. Das Ergebnis einer Verhandlung, nämlich die EBR-Vereinbarung, hätte trotz der völlig unzureichenden Verhandlungsbedingungen dann aber eine jahrelange Gültigkeit, da aus Erfahrung die Grundvereinbarungen kaum jemals gekündigt werden. Verhandlungen können verschoben werden. Die Fristen können angepasst werden.

ee) Fehlende Anpassungen im SEBG

Im europäischen Kontext fehlen im Rahmen des SEBG Änderungen zu den Regelungen über die Verhandlung einer Beteiligungsvereinbarung bei SE-Gründungen. Für diese ist derzeit ein Zeitrahmen von sechs Monaten vorgesehen. Bei **jetzt laufenden Verhandlungen wäre coronabedingt ein Einfrieren des Zeitrahmens für die weiteren Verhandlungen durch Covid-19 geboten und interessengerecht.** Auch dies wäre entsprechend noch im Änderungsantrag zu ergänzen. Zu Verhandlungen gilt dasselbe wie das zu EBR-Verhandlungen Gesagte.

5. Datenschutzfragen

Sowohl bei den Video- und Telefonkonferenzen als auch beim Thema Betriebsversammlungen, Betriebsräteversammlungen, JAV Versammlungen sollte zusätzlich das Thema Datenschutz und die Verantwortung hierfür im Gesetz zur Sprache kommen. Die Gesetzesbegründung geht von online gestützter Technologie aus, die eingesetzt wird (web-ex, Skype). Sollten zB Betriebsräte auch privat genutzte Endgeräte nutzen (etwa im Einzelhandel, wo es häufig noch nicht einmal BR Büros gibt), würden die üblichen Messengerdienste (Facebook, whats app oder auch Skype) den Anforderungen der DSGVO in keiner Weise gerecht. Hierzu sollen Verschlüsselungen der Verbindungen etc. Voraussetzung sein. An keiner Stelle macht der Gesetzentwurf aber bisher deutlich, dass der Arbeitgeber dafür zu sorgen hat, dass diese Voraussetzungen zur Wahrung des Datenschutzes unter den Betriebsräten, aber auch der Beschäftigten bei Versammlungen gewahrt werden. Verantwortlicher für den Datenschutz ist nach der DSGVO der Arbeitgeber, nicht der Betriebsrat. **Dies sollte dann auch im Gesetz verdeutlicht werden.** Hier sind **Ergänzungen entweder im Gesetz oder der Begründung notwendig.** Zutreffend sieht der Änderungsentwurf vor, dass Sitzungen nicht aufgezeichnet werden dürfen. Ob dies zur Datensicherheit ausreicht, hängt von der verwendeten Technik ab. Verschlüsselungen werden ebenso erwähnt, auch das ist positiv. Ebenso der Verweis auf die Sitzungs- und Teilnahme-niederschrift nach § 34 Abs. 1 Satz 3 BetrVG, was ein aktives Tun der Betriebsratsmitglieder erfordert. Ein Beschluss im Umlaufverfahren scheidet so aus.

6. Befristung der Regelungen und ausdrückliches Außerkrafttreten

Der Wegfall der im Änderungsantrag angedachten Sonderregelungen sollte **spätestens** zum 31.12.2020 erfolgen – **dies wäre in den entsprechenden Regelungen auch ausdrücklich so klarzustellen:** Wenn sich die Situation vor dem 31.12.2020 verbessert, muss der Gesetzgeber auch schon vorher diese Regelungen aufheben und zur Präsenzsitzung und Präsenzbeschlussfassung zurückgekehrt werden. Der Entwurf ist zudem zwar bis 31.12.2020 befristet, was gut, richtig und wichtig ist. Allerdings muss in den jeweiligen Regelungen vor dem Datum 31.12.2020 das Wort „spätestens“ eingefügt werden. Hierfür gibt es zwei Gründe: Sollte es tatsächlich in naher Zukunft Lockerungen der Versammlungsbeschränkungen und Infektionsschutzbestimmungen geben (was mit Datum von heute nicht unwahrscheinlich ist), wäre die Geltung der neuen Sonderregelungen bis Ende des Jahres unverhältnismäßig. Zudem verlangt auch das Sozialstaatsprinzip einen möglichst gering wirkenden Eingriff.

Stellungnahme



Antworten des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur schriftlichen Anhörung zum

GE zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung und zu weiteren Initiativen

Ergänzende Fragen der Fraktionen im Bundestag: CDU/CSU, SPD, FDP und DIE LINKE.

15.04.2020

Fragen der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag an den DGB:

Qualifizierung und Kurzarbeit:

- 1. Für wie sinnvoll erachten Sie die prinzipielle Verknüpfung der Weiterbildung mit betrieblichen Ausfallzeiten und einer damit ggf. verbundenen Gewährung von Kurzarbeitergeld im abzusehenden Strukturwandel und seinen damit verbundenen Herausforderungen?**

Der DGB begrüßt die im Gesetzentwurf vorgesehene Verknüpfung von Qualifizierung und Kurzarbeit prinzipiell. Eine Verknüpfung von Qualifizierung und Kurzarbeit ist nötig, da es in etlichen Betrieben große Umbauprozesse gibt, die mit Produktionseinbrüchen oder Personalabbau einhergehen. Das gilt etwa durch den Umstieg vom Verbrennungsmotor auf elektrische Antriebe in der Automobil(zuliefer)industrie oder durch die Automatisierung von Routinetätigkeiten bei Versicherungen. Der digitale und der öko-logische Umbau der Wirtschaft wirken sich schon heute erheblich auf den deutschen Arbeitsmarkt aus und werden sich voraussichtlich auch nach Corona in den kommenden Jahren weiter beschleunigen. Zur Bewältigung dieser Transformationen fordern die Gewerkschaften ein Transformationskurzarbeitergeld vor. Es soll die Möglichkeit bieten, Kurzarbeit und Qualifizierung bei Erhalt des Beschäftigungsverhältnisses miteinander zu verbinden und so die Voraussetzungen für eine Weiterbeschäftigung nach dem Transformationsprozess zu schaffen.

Für den Fall von disruptiven Entwicklungen bei der Bewältigung der digital, global und ökologisch getriebenen Transformation haben sich die Partner auf die Prüfung von flankierenden strukturpolitischen Instrumenten wie der Weiterentwicklung des Kurzarbeitergeldes in Verbindung mit Weiterbildungsmaßnahmen verständigt.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Arbeitsmarktpolitik

**Johannes Jakob
Sabrina Klaus-Schelleter**

johannes.jakob@dgb.de
sabrina.klaus-schelleter@dgb.de

Telefon: 030 24060-399/-682
Telefax: 030 24060-771

Henriette-Herz-Platz 2
101787 Berlin

www.dgb.de



2. Wir wissen, der Strukturwandel wird in den einzelnen Branchen unterschiedlich starke Auswirkungen haben. Wäre es aus Ihrer Sicht sinnvoll, die Verlängerung des Kurzarbeitergeldbezuges nach § 109 Abs. 1 Nr. 2 SGB III (Störungen auf dem gesamten Arbeitsmarkt) so zu modifizieren, dass künftig auch bei Teilstörungen auf dem Arbeitsmarkt ein verlängerter Kurzarbeitergeldbezug ermöglicht wird?

Mit Blick auf die aktuelle Krise ist eine Verlängerung derzeit nicht notwendig, weil die meisten Betriebe mit der Kurzarbeit gerade erst begonnen haben. Aber es gibt Unternehmen, die schon länger im Rahmen von Transformationsprozessen in Kurzarbeit sind und jetzt die 12 Monate erreichen. Für diese Betriebe ist eine Verlängerung des Kurzarbeitergeldes sinnvoll, weil derzeit eine Arbeitsaufnahme nicht möglich ist. Diesem Umstand wird im RE vom 9. April 2020 zur Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld KugBeV Rechnung getragen. Diese muss nun zügig umgesetzt werden.

Unabhängig von der Corona-Krise wird durch die oben erwähnten anstehenden Transformationsprozesse Bedarf an Kurzarbeit insbesondere in Verbindung mit Qualifizierung in den einschlägigen Branchen bestehen. Daher kann eine entsprechende Verlängerung auch bei Teilstörungen auf dem Arbeitsmarkt zur Bewältigung der anstehenden Transformationsprozesse durchaus sinnvoll sein, insbesondere dann, wenn die Zeit für eine Umschulung, die in der Regel 24 Monate dauert, genutzt wird.

3. Verschiedene Stellungnahmen, u.a. die der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, weisen darauf hin, dass ein Mindeststundenumfang der Weiterbildung von über 160 Stunden und eine Zertifizierung der Maßnahme nach AZAV dazu führen würden, dass eine Weiterbildungsförderung nach § 82 SGB III für Kurzarbeit kaum praktikabel sei.

a. Halten Sie vor dem Hintergrund der bestehenden Kritik es für gerechtfertigt, an der Mindeststundenzahl von über 160 Stunden festzuhalten oder wären ggf. Ausnahmeregelung sinnvoller? Falls ja, an welchen Kriterien sollte sich eine entsprechende Regelung orientieren?

Eine Mindestdauer von 160 Stunden - also je nach Tarifvertrag ca. vier Wochen - halten wir für vertretbar. Durch die Mindeststundenzahl soll sichergestellt sein, dass Maßnahmen gefördert werden, die für den allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar sind und dem Erhalt der beruflichen Mobilität dienen. Anpassungsqualifizierungen und insbesondere spezifisch betriebliche Weiterbildungen, die kürzer sind, sind Aufgabe der Arbeitgeber und durch sie zu finanzieren.

b. Welche Vor- und Nachteile hätte aus Ihrer Sicht der Verzicht auf das Erfordernis der Zertifizierung einer Maßnahme, wenn zugleich die Zertifizierung des Maßnahmeträgers vorausgesetzt würde?

Der DGB ist der Meinung, dass an beiden Zertifizierungen festgehalten werden sollte. Die Zertifizierung des Trägers hat zum Ziel, nur leistungsfähige Träger zu finanzieren. Die Zertifizierung der Maßnahme stellt sicher, dass nur die Inhalte gelehrt werden, die beantragt und verabredet sind. Allerdings könnten die Verfahren deutlich vereinfacht werden.



c. Können Sie einschätzen, in welchem Ausmaß bisher entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen an den damit verbunden bürokratischen Anforderungen nicht umgesetzt wurden?

Dazu liegen uns keine quantitativen Informationen vor. Allerdings ist die Inanspruchnahme der geförderten Weiterbildung derzeit noch sehr gering. Aufgrund von Rückmeldungen von Trägern tragen hierzu insbesondere auch finanzielle Hindernisse (B-DKS) bei.

Rechtsanspruch zum Nachholen eines Berufsabschlusses:

Der Gesetzentwurf sieht einen Rechtsanspruch zur Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses vor (vgl. § 81 Abs. 2 SGB III-E).

1. Welche Bedeutung hat ein Berufsabschluss für künftige Beschäftigungschancen?

Ein Berufsabschluss ist für den beruflichen Erfolg und die Vermeidung von Arbeitslosigkeit von zentraler Bedeutung. Menschen ohne Berufsabschluss haben ein nahezu 6-mal höheres Risiko von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein als Menschen mit Ausbildung: So lag die qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote in 2019 von Geringqualifizierten bei 17,7 Prozent, wohingegen die Arbeitslosenquote von Menschen mit betrieblicher/schulischer Ausbildung bei 3,1 Prozent lag (vgl. Statistik der BA, 2019). Rund 80 Prozent der Arbeitslosen ohne Berufsabschluss waren in 2019 auf Leistungen der Grundsicherung angewiesen. Auch die Arbeitsmarktprognosen des IAB zeigen einen Trend zur Höherqualifizierung: Während im Jahr 2013 Helfer- und Fachkraftberufe noch ein ähnlich hohes Substituierbarkeitspotenzial von etwa 45 Prozent hatten, weisen Helferberufe im Jahr 2016 mit 58 Prozent das höchste Substituierbarkeitspotenzial auf (Dengler/Matthes 2018a). Das Substituierbarkeitspotenzial sinkt mit steigendem Anforderungsniveau.

2. Wie bewerten Sie den vorgesehenen Förderanspruch auf das Nachholen eines Berufsabschlusses?

Der DGB begrüßt die Einführung des Rechtsanspruchs, mit der eine zentrale Forderung, die der DGB in die Nationale Weiterbildungsstrategie eingebracht hat, aufgegriffen wird. Damit wird die Rechtsposition der Antragstellenden gestärkt, deren Berufs- und Aufstiegschancen verbessert und ein Beitrag dazu geleistet, die hohe Arbeitslosigkeit dieser Personengruppe zu senken. Das ist ein arbeitsmarktpolitischer Meilenstein zur Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und Prävention von Langzeitarbeitslosigkeit.

Für den DGB ist wichtig, dass dieses Recht nicht durch enge Restriktionen im Verwaltungshandeln eingeschränkt oder gar unmöglich gemacht wird. Vor diesem Hintergrund schlägt der DGB eine Änderung von § 81 Abs. 2 Nr. 2 (neu) vor, die darauf zielt, dass die berufliche Eignung nur bei Erforderlichkeit in Anlehnung an § 112 Abs. 2 SGB III abzuklären ist. Das im GE vorgeschlagene Kriterium der voraussichtlich erfolgreichen Maßnahmeteilnahme hält der DGB hingegen für sinnvoll.



Weiter ist in Verbindung mit dem neu gefassten § 81 Abs. 2 Nr. 4 die Begründung des Gesetzes (S. 39) problematisch, dass nur die Teilnahme an solchen Weiterbildungen gefördert werden solle, die unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktsituation in angemessener Zeit nach Abschluss mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einer Aufnahme oder Fortführung einer Beschäftigung führe.

Diese Definition kann je nach Auslegung zu einer Einschränkung des Rechtsanspruches führen, die über die in der Nationalen Weiterbildungsstrategie verabredete Arbeitsmarktorientierung hinausgeht. Hier ist eine entsprechende Klarstellung nötig: Was heißt angemessene Zeit? Worauf bezieht sich die hohe Wahrscheinlichkeit? Welche Arbeitsmarktsituation wird in den Blick genommen? Ergebnisse aus der Arbeitsmarktforschung zeigen, dass Arbeitslose, die an einer Weiterbildung mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf teilnehmen, ihre Chancen am Arbeitsmarkt auch mittelfristig deutlich erhöhen (vgl. IAB-Kurzbericht 22/2015). Ein wichtiger Aspekt bei der Wahl des Berufs – auch bei einer Umschulung – sollten daher die Neigungen und die Talente der Teilnehmenden sein. Dies muss der Rechtsanspruch in der Ausgestaltung sicherstellen.

Weiter wurde im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie vereinbart, dass auf das in § 180 SGB III geregelte Verkürzungsgebot, d.h. dass Umschulungsmaßnahmen bzw. berufsabschlussbezogene Weiterbildungsmaßnahmen im Vergleich zu einer Erstausbildung um ein Drittel verkürzt durchgeführt werden müssen, in begründeten Einzelfällen verzichtet werden kann, da dieses oftmals für lernentwöhnte Geringqualifizierte eine hohe Hürde darstellt. Der DGB fordert eine schnelle Umsetzung dieser Verabredung ein.

Der DGB registriert mit Sorge die niedrigen finanziellen Effekte für den Haushalt des Bundes und der Kommunen. Gerade im Rechtskreis SGB II waren rd. 80 Prozent der Arbeitslosen ohne Berufsabschluss im Berichtsjahr 2019 registriert (Bestandszahlen). Daher ist neben der personenbezogenen Flexibilisierung als weitere Unterstützung die Einführung eines monatlichen Qualifizierungsbonus von zentraler Bedeutung.

Maßnahmezulassung/Bundesdurchschnittskostensätze (B-DKS):

Mit dem Gesetzentwurf soll einer steigenden Nachfrage an qualitativ hochwertigeren Weiterbildungsmaßnahmen Rechnung getragen werden. Vor diesem Hintergrund ergeben sich folgende Fragen:

- 1. Ist die im Gesetzentwurf enthaltene Gruppengröße aus Ihrer Sicht ausreichend oder sollte die Teilnehmerzahl ggf. weiter verringert werden? Bitte begründen Sie Ihre Antwort.**

Der DGB plädiert eindringlich auf eine Absenkung der Teilnehmendenzahl bei Gruppenmaßnahmen in der Kalkulation auf höchstens zehn Teilnehmende. Dies ist sachlich darin begründet, dass mit der Qualifizierung von Arbeitslosen mit besonderen Unterstützungsbedarfen sowie der Weiterbildung von qualifizierten Beschäftigten, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen, andere pädagogische, organisatorische und finanzielle Aufwände für die durchführenden Anbieter verbunden sind. Bei diesen Zielgruppen wird häufig nur mit geringen Teilnehmerzahlen zu rechnen sein, die weit entfernt sind von



der hier vorgeschlagenen Teilnehmerzahl von zwölf Personen. Zudem ist gerade im ländlichen Raum die Gruppengröße ein großes Problem bei der Durchführung von Maßnahmen. Träger monieren immer wieder, dass Maßnahmen nicht zustande kommen, weil die erforderliche Gruppengröße nicht erreicht wird. Insofern ist ein flexiblerer Umgang mit dem Thema Gruppengröße notwendig, um auch in ländlichen Regionen ein ausreichendes Angebot an zugelassenen Maßnahmen vorhalten zu können.

Der DGB plädiert dafür, dass auch kleinere Gruppengrößen zugelassen werden, wenn die örtliche Agentur die Maßnahme für sinnvoll oder notwendig hält. In diesem Fall bedarf es eines Verfahrens, zur Absicherung der Mehrkosten.

Im Rahmen des vorliegenden Gesetzesentwurfs wäre die Realisierung von kleineren Gruppengrößen über den vorgeschlagenen Korridor zur Überschreitung des B-DKS gegeben. Allerdings dürfte die 20prozentige Überschreitung des B-DKS dafür nicht ausreichen, insbesondere wenn multiple Überschreitungsgründe zusammenkommen. Eine Erhöhung der Überschreitungsmöglichkeit des B-DKS auf 30 Prozent ist aus unserer Sicht geboten, zumal die Überschreitung immer von den Trägern bei der Fachkundigen Stellen begründet und belegt werden muss.

2. Bilden die aktuellen B-DKS die realen Preise für Weiterbildungsmaßnahmen ab?

Die aktuellen B-DKS bilden nicht die realen Preise ab. Hintergrund ist, dass es sich um Durchschnittssätze handelt, die bisher nicht oder nur in Ausnahmefällen mit Zustimmung der zuständigen Stellen bei der Bundesagentur für Arbeit (OS Halle) überschritten werden dürfen und somit eine Obergrenze bilden. Sie wirken also in der Tendenz preisenkend, weil Mehrkosten nicht weitergeben werden können. Zudem sehen wir nach wie vor eine Benachteiligung von personalkostenintensiven, hochwertigen und zielführenden Maßnahmen gegenüber Billigqualifizierungen als gegeben, die durch eine intransparente Ermittlung und Festsetzung der B-DKS überdeckt wird.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Personalsituation sowie der steigenden Anforderungen an die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen sind diese Preise nicht auskömmlich. Eine Anhebung des Kostendeckels ist deswegen dringend erforderlich.

3. Wie stehen Sie zu einer jährlichen Dynamisierung der B-DKS?

Der DGB hat vorgeschlagen, den Kostendeckel jährlich zu dynamisieren und automatisch an die allgemeine Preisentwicklung und die Lohnentwicklung im Bereich der beruflichen Weiterbildung anzupassen. Hierdurch kann eine marktrealistischere Anpassung an die Preisentwicklung erfolgen. Zudem ist das Verfahren einfacher und transparenter als die nach wie vor intransparente Berechnung der B-DKS.

Die im Gesetzesentwurf vorgeschlagene zweijährliche Berechnung des B-DKS verstehen wir als indirektes Eingeständnis, dass die bisherige Ermittlung und Festsetzung der B-DKS als kritikwürdig anzusehen ist. Wenn an der Ermittlung und Festsetzung der B-DKS in der bisherigen Form unbedingt festgehalten werden sollte, schlagen wir vor, weiterhin die jährliche Ermittlung und Festsetzung beizubehalten und dafür dann die zugelassenen



Maßnahmen der beiden vorangegangenen Kalenderjahre für die Ermittlung der B-DKS heranzuziehen. So ergibt sich wenigstens eine belastbarere Grundlage für die Ermittlung der B-DKS.

4. Wie bewerten Sie die im Gesetzentwurf enthaltene einmalige Anhebung der B-DKS um 20 Prozent?

Eine einmalige Anhebung ist dringend notwendig. Nach Einschätzung des DGB sollte die erstmalige Anhebung sogar noch höher sein als 20 Prozent, weil sich durch den langen Rückstau ein sehr niedriges Preisniveau etabliert hat. Wir haben eine einmalige Erhöhung um 40 Prozent vorgeschlagen. Dies entspricht in etwa der Lohn- und Preisentwicklung der vergangenen acht Jahre.

5. Kann aus Ihrer Sicht eine Erhöhung des Korridors oberhalb der B-DKS auf 20 Prozent das Zustimmungsverfahren bei der Bundesagentur für Arbeit effektiv vermeiden?

Der Korridor kann für einen Teil der Maßnahmen das Zustimmungsverfahren ersetzen. Wenn allerdings multiple Überschreitungsgründe zusammenkommen, genügt ein Korridor von 20 Prozent nicht mehr. In unserer Antwort in Frage 1 haben wir diese Problemstellung näher ausgeführt.

6. Worin liegen die Vor- oder Nachteile einer höheren einmaligen Anhebung der B-DKS und einer Erhöhung des Korridors oberhalb der B-DKS?

Nachteile hat die Anhebung nicht, allerdings entstehen dadurch kurz- und mittelfristig höhere Kosten. Diese Kosten sind aus unserer Sicht dadurch gerechtfertigt, dass zum einen das erforderliche Angebot an zugelassenen Maßnahmen auch zukünftig sichergestellt und damit andererseits berufliche Weiterbildung und Arbeitsmarktintegration in nachhaltigeren Maßnahmen gefördert werden können, die von Bildungsanbietern zu realistischeren Kosten durchgeführt werden können und letztlich zu besseren Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Bereich der beruflichen Weiterbildung führen.

7. Wird die Maßnahmezulassung durch die im Gesetzentwurf vorgesehenen Änderungen aus Ihrer Sicht ausreichend flexibilisiert?

Der DGB begrüßt die Einführung eines Korridors zur begründeten Überschreitung der B-DKS sowie die Erhöhung des Entscheidungsspielraums für die Fachkundigen Stellen. Der DGB erhofft sich, dass durch diesen erweiterten Handlungsspielraum für Bildungsanbieter und Fachkundigen Stellen das Zulassungsgeschehen flexibler gestaltet und den Anforderungen des Weiterbildungsmarktes besser gerecht wird. Es bleibt abzuwarten, ob die prüfenden Stellen die neue Rechtslage so interpretieren, dass die Dokumentations- und Prüfaufwände nochmals deutlich steigen könnten. Dies würde eine weitere Bürokratisierung des Zulassungsgeschehens bedeuten.

Der DGB schlägt vor, zunächst diese vorgesehenen Maßnahmen einzuleiten und zu beobachten, um Erfahrungen zu sammeln, ob die vorgesehenen Änderungen ausreichen und welche Wirkung diese entfalten.



8. **Sehen Sie weitere Potentiale zur Vereinfachung des Zulassungs- bzw. Zertifizierungsverfahrens?** Siehe oben, keine weiteren ergänzenden Vorschläge.

Ausbildungsförderung:

1. **Wie bewerten Sie die dauerhafte Verstetigung des Instruments der Assisierten**

Die Evaluierung der Assisierten Ausbildung (AsA) hat gezeigt, dass dieses Instrument den Ausbildungserfolg gerade an einer schwierigen Schnittstelle des Ausbildungsmarktes deutlich verbessert, es aber im Detail noch Reformbedarf gibt. Das Instrument sollte flexibler, individueller zugeschnitten werden und die Zielgruppe für die AsA erweitert werden. Dies soll durch die Neuregelung erreicht werden. Der DGB begrüßt die Verstetigung der Assisierten Ausbildung als individuelles Instrument der Ausbildungsförderung und die Erweiterung der Zielgruppe, die er schon bei Einführung der AsA im Jahr 2015 vorgeschlagen hatte.

2. **Ausbildung im Regelinstrumentarium des SGB III, das zugleich mit einer deutlichen Ausweitung der Zielgruppe einher geht? Ist die Zusammenführung von Assisierter Ausbildung und ausbildungsbegleitenden Hilfen zu einem neuen, noch flexibleren Instrument aus Ihrer Sicht gerechtfertigt?**

Die Zusammenführung in der ausbildungsbegleitenden Phase ist nachvollziehbar. Letztlich wird es in der Praxis aber sehr auf das Fachkonzept ankommen, dass es den Trägern ermöglichen muss, flexibel die unterschiedlichen Interventionstiefen von ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und AsA anzuwenden, damit das Instrument tatsächlich besser auf den individuellen Bedarf passt und noch effizienter wird.

3. **Wird die Möglichkeit, sog. Grenzgänger während einer Dualen Berufsausbildung in Deutschland mit der neuen Assisierten Ausbildung zu unterstützen, dazu führen, mehr Auszubildende aus den europäischen Nachbarländern für den deutschen Arbeitsmarkt zu aktivieren?**

Die Einbeziehung der Grenzgänger ist sinnvoll. Gerade hier besteht wegen der oft vorhandenen sprachlichen Defizite ein erhöhter Förderungsbedarf. Der DGB erwartet, dass hierdurch Jugendliche aus dem Ausland verstärkt für eine Ausbildung gewonnen werden können und der Ausbildungserfolg sich verbessert.

4. **Wie beurteilen Sie die Verbesserung der Fördermöglichkeiten mit Berufsausbildungsbeihilfe für den Fall der Unterbringung von Auszubildenden in einer wohnheimähnlichen Unterkunft („sonstige betreute Wohnform“) bzw. bei Vorliegen einer sozialpädagogischen Begleitung?**

Der DGB begrüßt das Anliegen, mit der Verbesserung der Fördermöglichkeiten die Mobilität von Auszubildenden zu erhöhen. Mit der Erweiterung des Personenkreises auf bis zu 27-Jährigen wird berücksichtigt, dass Jugendliche zunehmend auch nach dem 18. Lebensjahr eine Ausbildung aufnehmen.

Der DGB begrüßt die Klarstellung, dass die Verantwortlichkeit für die Förderung im Rahmen der Jugendberufshilfe vorrangig bei der Jugendhilfe liegt.



Fragen der SPD-Fraktion im Bundestag an den DGB:

Fragen zum Änderungsantrag Betriebsverfassungsgesetz:

- 1. Es ist beabsichtigt, vor dem Hintergrund der Corona -Pandemie eine Regelung im Betriebsverfassungsgesetz zu schaffen, die es, befristet bis zum 31.12.2020, ermöglicht, Betriebsratssitzungen und Sitzungen weiterer Gremien als Video- oder Telefonkonferenz durchzuführen. Wie beurteilen Sie eine solche Regelung?**

Ziel der entsprechenden Änderungen ist es, für die Zeit von COVID-19 Mitbestimmung weiterhin zu ermöglichen und Rechtssicherheit zu schaffen. Dieses Ziel ist wichtig und richtig. Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist es allerdings auch wichtig klarzustellen, dass entsprechende Regelungen auf die Ausnahmesituation COVID-19 beschränkt sein müssen und die Beschlussfassung der Arbeitnehmervertretungen mittels Video- oder Telefonkonferenz die Ausnahme sein und nur dort durchgeführt werden sollte, wo Präsenzsitzungen nicht möglich sind – dieser grundsätzliche Vorrang von Präsenzsitzungen / Präsenzbeschlussfassungen sollte deshalb in der Gesetzesbegründung ausdrücklich klargestellt werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen die Situation, in der sich die Interessenvertretungen derzeit befinden. Aufgrund zunehmender COVID-19-bedingter behördlich angeordneter Betriebs- und Unternehmensschließungen, der Wahrung des Abstandsgebots und sonstiger Maßnahmen zur Vermeidung der Ausbreitung der COVID-19-Pandemie stehen die betrieblichen Interessenvertretungen vor Herausforderungen, Beschlussfassungen, Versammlungen etc. in bisheriger Art und Weise und Regelmäßigkeit durchführen zu können. Das Betriebsverfassungsgesetz ist Ausfluss des Sozialstaatsprinzips aus Art. 20 Abs.1 GG und damit von Verfassungsrang. Eine Änderung, die die Rechte von Interessenvertretungen beeinträchtigt, ist daher auch in Zeiten von COVID-19 auf ein Minimum zu beschränken. Die Regelungen des Änderungsantrags bedeuten ein Außerkraftsetzen des Grundsatzes der persönlichen Anwesenheit (Präsenz) auf solchen Sitzungen. Dies verlangt, dass entsprechende Reformen auf ein Minimum beschränkt und mit Maß vorzunehmen sind.

Grenzen erreichen die heutigen Regelungen zur Mitbestimmung derzeit dort, aber auch nur dort, wo Präsenzsitzungen / Präsenzversammlungen nicht möglich sind. Grundsätzlich können Interessenvertretungen auch in Zeiten von COVID-19, wenn auch auf weniger Termine beschränkt, Präsenzsitzungen / Präsenzbeschlussfassungen durchführen. Sie können unter Wahrung des Abstandsgebots in größeren Räumen zusammen kommen, ihre Sitzungen und Beschlussfassungen auf unaufschiebbare Fälle beschränken oder aber bei behördlich angeordneter coronabedingter Schließung von Betrieben und Unternehmen sich außerhalb der Betriebsstätte mit dem nötigen Abstand treffen. Die im Änderungsantrag vorgeschlagenen Änderungen müssen daher ultima ratio bleiben und ausdrücklich auf COVID-19 beschränkt sein.

Der Wegfall der im Änderungsantrag angedachten Sonderregelungen sollte zudem spätestens zum 31.12.2020 erfolgen – dies wäre in den entsprechenden Regelungen auch



ausdrücklich so klarzustellen: Wenn sich die Situation vor dem 31.12.2020 verbessert, muss der Gesetzgeber auch schon vorher diese Regelungen aufheben und zur Präsenzsetzung und Präsenzbeschlussfassung zurückgekehrt werden, deshalb sollte in den entsprechenden Paragraphen bei den Regelungen zum Außerkrafttreten ausdrücklich noch das Wort „spätestens aufgenommen werden.

2. Es ist auch vorgesehen, dass Betriebsversammlungen zeitlich befristet unter Nutzung von Videokonferenztechnik durchgeführt werden können. Halten Sie eine solche Regelung für sinnvoll? Bitte begründen Sie Ihre Antwort.

- Hier gilt für uns das Gleiche wie bereits zum Thema Beschlussfassung per Videokonferenz Gesagte. Auch für die Durchführung von Betriebsversammlungen gilt grundsätzlich der Vorrang von Präsenzversammlungen Versammlungen per Videokonferenz. Auch die Durchführung entsprechender Versammlungen per Videokonferenz muss auf COVID-19-Zeiten beschränkt sein und sollte in dieser Form ebenfalls nur als ultima ratio durchgeführt werden. Fragen von Vertraulichkeit, der Nichtöffentlichkeit von Betriebsratssitzungen, aber auch Fragen des Datenschutzes, der Datensicherheit und vieles mehr müssen grundsätzlich auch in Pandemiezeiten gewahrt werden.
- Eine Entwicklung in die Richtung, dass Video- oder Telefonkonferenzen für die Sitzungen der Arbeitnehmervertretungen und ihre Beschlüsse, aber auch für Betriebsversammlungen die Regel und Präsenzsitzungen/Präsenzbeschlussfassungen die Ausnahme werden, werden wir nicht akzeptieren.

Wichtig für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist es zudem, hinsichtlich des Änderungsantrags noch darauf hinzuweisen, dass in dem Änderungsantrag für die Arbeitsfähigkeit der Betriebsräte wichtige Regelungspunkte fehlen, die im Entwurf noch ergänzt werden sollten:

- So fehlt in dem Gesetzentwurf – befristet auf COVID-19 – die Einbeziehung von Ausschüssen und Wahlvorständen in § 129 BetrVG-E.
- Zudem ist für Zeiten von COVID-19 § 129 BetrVG-E um folgende Regelungen zu ergänzen:
 - Die Bestellung von Wahlvorständen bei erstmaligen Wahlen durch das Arbeitsgericht muss auch im einstweiligen Verfügungsverfahren ermöglicht werden.
 - Bei Betriebsratwahlen außerhalb von regelmäßigen BR-Wahlen ist die Unverzüglichkeit der Einleitung von Neuwahlen entschärfen.
 - Es muss die Möglichkeit geschaffen werden, auslaufende Übergangsmandate bis zum nächsten Jahr zu verlängern, damit in 2022 nicht nochmals gewählt werden muss.
 - Die JAV-Wahlen 2020 stehen vor der Tür. Neben der Möglichkeit die Wahlvorstände wie bei der BR-Wahl arbeiten zu lassen, ist eine einmalige Verlängerung



der Amtszeit um z.B. 4 Monate als Vereinbarung der Betriebsparteien zu ermöglichen, damit auch hier die Wahlen ins nächste Jahr geschoben werden können.

- Über Änderungen des § 129 BetrVG-E hinaus muss zudem zeitnah – befristet auf den 31.12.2020 auch die Wahlordnung angepasst werden, um in Zeiten von Corona auch Briefwahlen zu erleichtern. Gleiches gilt für Einreichung der Wahlvorschläge nebst Einverständniserklärung und Stützunterschriften per Email als Scan oder Foto.
- Im Entwurf fehlen auch Regelungen zur Anpassung der Vorschriften des SEBG über Verhandlungen einer Beteiligungsvereinbarung bei SE-Gründungen. Für bereits laufende Verhandlungen wäre coronabedingt ein Einfrieren des Zeitrahmens für die weiteren Verhandlungen durch Covid-19 geboten und interessengerecht. Das gilt auch für Verhandlungen zum EBR; Neuverhandlungen durch Video- und Telefonkonferenz sollten hier ausgeschlossen.
- Zudem fehlen Regelungen zur Gewährleistung des Datenschutzes.

Näheres zu alledem siehe die DGB-Stellungnahme zum Änderungsantrag BetrVG/EBRG und anderer AN-Vertretergesetze, unter <https://www.dgb.de/downloadcenter>.

Fragen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung:

3. Wie bewerten Sie die erneute Verbesserung der Fördermöglichkeiten aus dem Qualifizierungschancengesetz durch die mit diesem Gesetz geplanten Regelungen?

Es besteht große Einigkeit darüber, dass die Weiterbildung eine wesentliche Voraussetzung dafür ist, um die anstehenden Transformationsprozesse erfolgreich zu bewältigen. Die bisherigen Förderungen durch das Qualifizierungschancengesetz haben noch nicht die gewünschte Wirkung. Insofern ist richtig, hier gezielt nachzubessern.

Allerdings sieht der DGB weitergehende Regelungsbedarfe:

➤ **Förderausschluss außerhalb von Sammelanträgen aufheben:**

Bei Sammelanträgen soll die Förderung einheitlich aus dem Rechtskreis SGB III erfolgen. In diesem Fall kommt es zu einer Ungleichbehandlung bei derselben Personengruppe abhängig davon, ob ein Sammelantrag oder ein Individualantrag gestellt wird; zur Vermeidung dieser Diskriminierung erwartet der DGB eine generelle Aufhebung des Förderausschlusses für erwerbsfähige Leistungsberechtigte in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (§ 22).



➤ **Förderlücken zum AFBG schließen:**

Nach derzeitiger Gesetzeslage darf eine Weiterbildungsförderung nach § 82 SGB III nur erbracht werden, wenn die Maßnahme nicht auf ein nach dem Aufstiegsausbildungsförderungsgesetz (AFBG) förderfähiges Fortbildungsziel vorbereitet (§ 22 1a SGB III). Fortbildungen, wie z.B. Techniker, können damit nicht über die Weiterbildungsförderung nach § 82 gefördert werden.

Der DGB teilt ausdrücklich das Ziel, Doppelstrukturen und -förderungen zu vermeiden. Die bestehende Regelung ist nicht nur, aber insbesondere auch angesichts der Transformation nicht sinnvoll: Im Kontext des Strukturwandels entsteht ein breites Spektrum an Qualifizierungsbedarfen. Dazu gehören insbesondere auch solche Fortbildungen, die unter das AFBG fallen. Dabei sind derartige Qualifizierungen nicht nur individuell begründet, sondern liegen auch im betrieblichen Interesse. Es ist weder zielführend noch verständlich, dass aktuell derartige betrieblich und individuell gewinnbringende und auch für den allgemeinen Arbeitsmarkt sinnvolle Fortbildungen und damit letztlich im Interesse aller Seiten liegenden Qualifizierungen von der Förderung des § 82 SGB III ausgeschlossen sind.

Hinzu kommt, dass eine Förderung nach § 82 SGB III bereits dann ausgeschlossen ist, wenn eine Förderung nach dem AFBG theoretisch möglich ist. Das sagt aber nichts darüber aus, ob diese auch tatsächlich gewährt wird. Hier besteht eine Förderlücke.

Der DGB hat diese „Ausschluss-Regelung“ bereits im Gesetzgebungsprozess zum Qualifizierungschancengesetz kritisiert und plädiert nochmals dafür, die bestehende „Ausschluss-Regelung“ zu verändern. Mindestens sollte eine Änderung dahingehend erfolgen, dass die Förderfähigkeit nach § 82 SGB III von einer tatsächlichen Inanspruchnahme einer AFBG-Förderung abhängig gemacht wird. Mittelfristig ist aber eine „Gesamtlösung“ nötig, welche die beiden Förderstränge harmonisiert.

➤ **Umfassendes Recht auf Weiterbildungsförderung einführen:**

Aus Sicht des DGB braucht es darüber hinaus ein umfassendes Recht auf die Förderung von beruflicher Weiterbildung. Bislang können Beschäftigte nach § 82 SGB III nur gefördert werden, wenn sich der Arbeitgeber entsprechend der Vorgaben beteiligt.

Der DGB vermisst die Umsetzung des Commitments der Nationalen Weiterbildungsstrategie „u.a. Maßnahmen wie staatlich geförderte Bildungszeiten und Bildungsteilzeiten für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu prüfen, um insbesondere die deutlich zunehmenden Bedarfe an Entwicklungsqualifizierungen und z.T. Umschulungen von beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, auch über Branchen hinweg zu fördern“.

Um dieses Commitment im Rahmen des vorgesehenen Umsetzungszeitplans einzulösen, schlägt der DGB als ersten Schritt ein Fachkräftestipendium nach österreichischem Modell für Beschäftigte und Selbständige für eine Weiterbildung in Mangelberufen vor. Sie sollen diese Stipendien erhalten können, wenn sie nicht schon eine Ausbildung in einem



der Mangelberufe haben oder dort ihre Beschäftigung nicht ausüben können. Die Umschulung von Selbständigen soll aus Steuermitteln finanziert werden. Die Teilnehmenden erhalten ein Weiterbildungsgeld in Höhe von 15 Prozentpunkten oberhalb ihres Anspruchs auf Arbeitslosengeld, berechnet auf der Basis ihrer zurückliegenden Einkommen. Mit einem solchen Instrument würde die Lücke geschlossen, dass derzeit nur ein neuer Beruf in Beschäftigung gefördert werden kann, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

Außerdem erwartet der DGB die Änderung des Vermittlungsvorrangs in beiden Rechtskreisen mit dem Ziel, eine auf Beratung beruhende Qualifizierung zur nachhaltigen Integration der sofortigen Vermittlung mindestens gleichzustellen.

4. Können Sie uns sagen, inwiefern sich der Weiterbildungsbedarf von Beschäftigten in kleinen, mittleren oder größeren Betrieben unterscheidet und was das für die Weiterbildungsförderung bedeutet? Wie bewerten Sie die im Gesetzentwurf vorgenommene Staffelung?

Beschäftigte partizipieren abhängig von der Betriebsgröße an der Möglichkeit, an Weiterbildungen teilzunehmen. Laut AES haben im Jahr 2018 48 Prozent der abhängig Beschäftigten in Betrieben mit bis neun Beschäftigten und bis zu 62 Prozent bei abhängig Beschäftigten in Betrieben mit 1.000 und mehr Beschäftigten an Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung teilgenommen (Differenz: 14 Prozentpunkte). Die Spannweite hat sich seit dem Jahr 2016 aufgrund des Anstiegs in der Weiterbildungsbeteiligung in Kleinstbetrieben (s. AES) deutlich verringert (2016: 21 Prozentpunkte). Die stärkere finanzielle Unterstützung kleinerer Betriebe ist richtig und zeigt zarte Erfolge. Weiter ist es richtig, dass ergänzend unabhängig von der Betriebsgröße zusätzliche Unterstützungen vorgesehen werden, die gemeinsames Handeln der Betriebsparteien honorieren und/oder Betriebe mit einem erhöhten Kompetenzentwicklungs- bzw. Qualifizierungsbedarf fördern.

5. Welche Möglichkeiten bietet eine Einbindung der Sozialpartner bei der Weiterbildungsförderung im Hinblick auf notwendige und nachhaltige Qualifizierung? Ist es insbesondere richtig, bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung oder eines Tarifvertrages, der betriebsbezogen berufliche Weiterbildung vorsieht, eine erhöhte Fördermöglichkeit vorzusehen?

Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass die Sozialpartner hier verstärkt gemeinsam Verantwortung übernehmen sollen. Mit dem Zuschuss bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung bzw. eines Tarifvertrages wird eine wichtige Forderung der Gewerkschaften nach mehr Anreizen für ein gemeinsames Handeln der Betriebsparteien aufgegriffen. Dies verstärkt und unterstützt präventives gemeinsames Handeln. Wünschenswert wäre allerdings, wenn zudem das Vorhandensein eines gemeinsam von den Betriebsparteien vereinbarten Qualifizierungsplans aufgenommen worden wäre. Dies hätte den Anreiz für gemeinsames Handeln und auch die Verbindlichkeit nochmals erhöht. Zudem wäre dies auch ein Hebel, um Schieflagen in der Weiterbildungsteilnahme entgegen zu wirken



(bspw. durch Sicherstellung einer geschlechtergerechten Beteiligung oder der Förderung von älteren oder gering qualifizierten Beschäftigten.)

Der Zuschuss bei Betriebsvereinbarungen bzw. Tarifverträgen ersetzt aber nicht die Förderung der Gewerkschaften, das Mitbestimmungs- und Initiativrecht bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung im Falle drohender Qualifikationsdefizite/-verluste (§ 97 Abs. 2 BetrVG), das lediglich auf aktuelle und kurzfristig geplante Änderungen beschränkt ist, mit dem Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen (§ 98 BetrVG) zusammenzufassen und zu einem generellen Initiativrecht bei der Ein- und Durchführung der betrieblichen Berufsbildung auszubauen.

- 6. Bei einer Förderung der Weiterbildung durch die Agentur für Arbeit muss die Qualifizierung mindestens 161 Stunden umfassen und über rein arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsqualifizierung hinausgehen. Aus der betrieblichen Praxis wird uns regelmäßig zurückgespiegelt, dass die Grenze von mindestens 161 Stunden ein zentrales Hindernis für die Nutzung der Weiterbildungsförderung nach dem Qualifizierungschancengesetz sei, da auch kompaktere Qualifizierungen ausreichen würden, um Beschäftigte auf neue Anforderungen vorzubereiten. Inwieweit bedarf es aus Ihrer Sicht hier einer Flexibilisierung oder Reduzierung der Mindeststundenzahl?**

Siehe Antwort auf die Frage von CDU/CSU auf S. 2.

- 7. Halten Sie es im Hinblick auf die fortschreitende Akademisierung der Berufswelt für überlegenswert, die Weiterbildungsförderung zukünftig dahingehend zu öffnen, dass notwendige Umschulungen von Akademikerinnen und Akademikern auch im Bereich berufsqualifizierender Studiengänge ermöglicht werden, um möglichst eine berufliche Dequalifizierung zu vermeiden?**

Aus Sicht des DGB ist es notwendig, das gesamte Fördersystem weiterzuentwickeln, welches dem Trend der Höherqualifizierung und der Unterstützung der sozialen Aufstiegsmobilität sowie dem Stuserhalt ausreichend Rechnung trägt und gleichzeitig die Autonomie der Beschäftigten weiter stärkt.

Ob hierzu vor allem die beiden bestehenden „Tanker“ in der öffentlichen Weiterbildungsförderung – das BAföG-System und die Weiterbildung in den beiden Rechtskreisen der Arbeitsmarktpolitik – ausgebaut werden oder eine Lösung in der Arbeitslosensicherung gefunden wird, muss im Detail noch weiter diskutiert werden. Wichtig ist, dass es mittelfristig ein schlüssiges Gesamtsystem gibt, in dem beide Fördersysteme besondere Aufgaben ohne wesentliche Überschneidungen erfüllen. Gleichzeitig müssen Förderlücken geschlossen werden.

Im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie wurde verabredet, Maßnahmen wie staatlich geförderte Bildungszeiten und Bildungsteilzeiten für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu prüfen. Der DGB fordert die zeitnahe Umsetzung dieses Commitments und entsprechende konzeptionelle Vorschläge durch das BMAS hierzu ein (s. auch oben).



Verlängerung der Weiterbildungsprämie:

8. Mit dem Gesetzentwurf wird die Weiterbildungsprämie für die erfolgreiche Teilnahme an Zwischen- und Abschlussprüfungen verlängert. Welche finanziellen Anreize halten Sie darüber hinaus für sinnvoll, um eine Weiterbildung in Angriff zu nehmen?

Der DGB hält eine Verlängerung der Regelungen für nicht ausreichend und ist vor dem Hintergrund der Verabredungen im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie enttäuscht. Dort wurde vereinbart, dass das Bundesarbeitsministerium und die Bundesagentur für Arbeit prüfen, durch welche Maßnahmen die erfolgreiche Teilnahme an geförderten, berufsabschlussbezogenen Weiterbildungen weiter unterstützt werden kann. Hierzu gehört die Prüfung einer möglichen Verlängerung der zum 1. August 2016 eingeführten und bis Ende 2020 befristeten Regelung zu Weiterbildungsprämien bei erfolgreichen Zwischen- und Abschlussprüfungen im Rahmen einer Umschulung. In die Überlegungen sollen auch die Erfahrungen mit der Einführung eines monatlichen „Qualifizierungsbonus“ in Höhe von 150 Euro einbezogen werden, der in Bremen seit 2019 modellhaft erprobt wird. Die Erfahrungen zeigen schon jetzt, dass ein Qualifizierungsbonus dringend nötig ist.

Nur mit einem monatlichen Zuschuss zum Arbeitslosengeld können viele Arbeitslose überhaupt erst in die Lage versetzt werden, an einer Weiterbildung teilzunehmen. Der DGB ist der Auffassung: Damit durch den im Gesetzentwurf verankerten Rechtsanspruch auf Förderung einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung durch Agenturen für Arbeit und Jobcenter (s. § 81 SGB III) auch eine breite arbeitsmarktpolitische Wirkung entfaltet werden kann, ist eine bessere finanzielle Unterstützung von Arbeitslosen in abschlussbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen unabdingbar.

Deshalb fordert der DGB,

- das Arbeitslosengeld im Zeitraum einer Umschulung von derzeit 60 bzw. 67 Prozent auf 75 bzw. 82 Prozent um 15 Prozentpunkte zu erhöhen. Bei geringem Arbeitslosengeld und bei Hartz-IV-Bezug soll ein Mindestbetrag von 200 Euro pro Monat (anrechnungsfrei) gelten.
- die derzeit befristete Regelung zur Weiterbildungsprämie für die erfolgreiche Teilnahme an Zwischen- und Abschlussprüfungen in Höhe von 1.000 bzw. 1.500 Euro zu entfristen.

Die Einführung eines solchen „Unterhaltsgeldes“ (welches sich arbeitsmarktpolitisch bereits im Rahmen des AFG bewährt hatte), böte auch die Möglichkeit, eine zentrale Säule bei der Finanzierung von Bildungs(teil)zeiten einzunehmen, da es auf die Gruppe der Beschäftigten übertragbar ist.



Ausbildungsförderung:

9. Wie bewerten Sie die Verbesserung der Fördermöglichkeiten mit Berufsausbildungsbeihilfe für den Fall der Unterbringung von Auszubildenden in einer wohnheimähnlichen Unterkunft („sonstige betreute Wohnform“) bzw. bei Vorliegen einer sozialpädagogischen Begleitung? Ist die Bezugnahme auf „sonstige betreute Wohnformen“ im Sinne des Achten Sozialgesetzbuches geeignet, die Zielgruppe der jungen Menschen zu erreichen, die während ihrer Berufsausbildung im sogenannten Jugendwohnen untergebracht sind?

Der DGB geht davon aus, dass mit der Verbesserung mehr Jugendliche erreicht werden können, weil damit auch ältere benachteiligte Jugendliche zu höherer Mobilität motiviert werden können.

Fragen der Fraktion der Freien Demokraten im Deutschen Bundestag an den DGB:

Aus welchen Gründen ist aus Ihrer Sicht eine Verlängerung der Fristen bei der Weiterbildung im Zusammenhang mit Transfer-Kurzarbeitergeld nach §111a Abs. 2 Nr. 1 nicht ausreichend?

Die Zeit des Bezuges von Transfer-Kurzarbeitergeld ist ideal zur Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen. Es ist ohnehin häufig eine berufliche Neuorientierung notwendig. Diese Zeit des Übergangs sollte genutzt werden, um Bildungsdefizite zu beseitigen. Deswegen muss der Zugang zu Weiterbildung so leicht wie möglich gemacht werden. Es ist verständlich, dass der Gesetzgeber eine angemessene Beteiligung der abgebenden Unternehmen vorsehen möchte, ebenso eine zügige Einmündung der Transfer-Teilnehmer*innen in den Arbeitsmarkt. Allerdings sind die Laufzeiten vieler Transfer-Gesellschaften relativ kurz. Da die Planung und Vorbereitung der Weiterbildung einige Zeit in Anspruch nimmt, ist zu erwarten, dass die Mindestvorlaufzeiten in der Transfergesellschaft nicht mehr erreicht werden. Somit gehen die vorgeschlagenen Fristenregelungen an der Praxis vorbei und würden eine Förderung von einem Großteil der Maßnahmen, die über das Ende der Transfergesellschaftslaufzeit hinausgehen sollen, weiterhin unmöglich machen. Insbesondere bei Insolvenzen sind die üblichen Gesamtlaufzeiten der Transfergesellschaft zwischen 3 und 6 Monaten, so dass die dort angeführten Fristen schon theoretisch nicht einzuhalten sind. Viele der geförderten Maßnahmen haben feste Anfangstermine, so dass diese in den seltensten Fällen deckungsgleich mit den in § 111a Abs. 2 Nummer 1 (neu) genannten Fristen sein dürften. Weiter muss auch berücksichtigt werden, dass Transferteilnehmer*innen etwas Zeit und Beratung brauchen, um herauszufinden, welche Qualifizierung für sie sinnvoll und notwendig ist. Der DGB empfiehlt deswegen, hierauf zu verzichten. Verstärkt vor dem Hintergrund der Corona-Krise ist dies dem DGB ein besonders wichtiges Anliegen.

Inwiefern trägt die Sockelanhebung der B-DKS um 40% und die jährliche Dynamisierung zu einer besseren Nutzbarkeit von Weiterbildungsmaßnahmen in einer sich wandelnden Arbeitswelt bei?

Der bisherige Mechanismus hat eine sinnvolle Preisentwicklung der Maßnahmen verhindert. Hierdurch ist die Qualität der Maßnahmen tendenziell schlechter geworden, bzw. konnten



Träger teilweise auch keine oder keine hochwertigen Maßnahmen anbieten. Deswegen ist eine Anhebung des Durchschnittskostensatzes, vor allem vor dem Hintergrund, dass die Träger derzeit erhebliche Probleme haben qualifiziertes Personal zu gewinnen, notwendig. Gleichzeitig müssen auch Arbeitsmarktdienstleister im SGB II und III in der Lage sein, für die Anforderungen im Rahmen der Digitalisierung zu qualifizieren zu können. Nach wie vor sehen wir eine Benachteiligung von personalkostenintensiven, hochwertigen und zielführenden Maßnahmen gegenüber Billigqualifizierungen als gegeben, die durch eine intransparente Ermittlung und Festsetzung der B-DKS überdeckt wird. Der DGB ist der Auffassung, dass die Anhebung des B-DKS weiterhin jährlich dynamisiert werden sollte, um so eine bessere Anpassung an die Marktsituation zu ermöglichen, d.h. eine automatische Anpassung an die allgemeine Preis- und Lohnentwicklung im Bereich der beruflichen Weiterbildung.

Frage der Fraktion DIE LINKE. im Bundestag an den DGB:

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?

Aus Sicht des DGB ist es sinnvoll Zeiten von Kurzarbeit mit Weiterbildung zu verbinden, um so die Beschäftigten auf Veränderungen besser vorzubereiten. Der DGB schlägt vor, dass hierfür die Betriebsparteien Qualifizierungspläne entwickeln, in denen die Modalitäten der Weiterbildung geregelt sind. Dieses Verfahren hat den Vorteil, dass die Maßnahmen auf die Bedarfe der jeweiligen Beschäftigtengruppen abgestimmt werden können und auch geringer Qualifizierte effizient in die Weiterbildung eingebunden werden können. Natürlich muss dies der Mitbestimmung unterliegen.

Der DGB fordert hierzu die Stärkung der Beteiligungsrechte für Betriebsräte. Um diesen Wandel im Sinne von Beschäftigungssicherung durch Qualifizierung umfassend mitgestalten zu können, muss das Mitbestimmungs- und Initiativrecht bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung im Falle drohender Qualifikationsdefizite/-verluste (§ 97 Abs. 2 BetrVG), das lediglich auf aktuelle und kurzfristig geplante Änderungen beschränkt ist, mit dem Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen (§ 98 BetrVG) zusammengefasst und zu einem generellen Initiativrecht bei der Ein- und Durchführung der betrieblichen Berufsbildung ausgebaut werden.

Grundlage für die Freistellungs- und Finanzierungsverpflichtung des Arbeitgebers sollte ein verpflichtender (Qualifizierungs-) Weiterbildungsplan infolge einer verbindlichen langfristigen Personalplanung sein, der zwischen den Betriebsparteien vereinbart wird (Erweiterung § 96 ff. BetrVG bzw. der entsprechenden personalvertretungsrechtlichen Bestimmungen). Die Weiterbildungspläne haben zum Ziel, individuelle Wünsche der Beschäftigten (etwa auf Basis tariflicher Verpflichtungen zur Durchführung von Weiterbildungsgesprächen ermittelt)



und betriebliche Erfordernisse in Einklang zu bringen. Für individuelle berufliche Weiterbildungen, die nicht im Weiterbildungsplan vereinbart sind, muss die Finanzierung und Freistellung auf Grundlage anderer Regelungen erfolgen, z.B. durch tarifvertragliche oder anderweitig geregelte Ansprüche.

Weiterbildung in Verbindung mit Kug kann vor allem dort wirkungsvoll eingesetzt werden, wo die Unternehmen ohnehin einem hohen Umstrukturierungsdruck unterliegen. Der DGB hat konkrete Vorschläge für ein Transformations-Kurzarbeitergeld gemacht, wo Verbindlichkeit durch verpflichtende Qualifizierungspläne hergestellt werden soll. In diesem Zusammenhang sollten dann auch Kündigungen unterbunden werden.