

## **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 Abgeordneter 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

## **Gesamtmetall / Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie\***

**Antworten auf zusätzliche Fragen der Fraktionen – siehe Anlage**

---

\*E-Mail vom 20. April 2020

## Stellungnahme

Sozialpolitik

20. April 2020

### Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung

Schriftliche Anhörung zu den Fragen der Bundestagsfraktionen zum 20. April 2020

#### Inhalt

Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung .....	1
I. Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel .....	2
1. Allgemeine Fragen Qualifizierungschancengesetz.....	2
2. Weiterbildungsbedarf nach Betriebsgrößen .....	2
3. Reduzierung der Maßnahmendauer unter 161 Stunden .....	3
4. Einbeziehung akademischer Beschäftigter in Weiterbildungsförderung .....	4
5. Förderung betrieblicher oder tarifvertraglicher Vereinbarungen über Weiterbildung....	4
6. Qualifizierung und Kurzarbeit.....	5
a. Bedenken gegen eine prinzipielle Verknüpfung von Kurzarbeit mit Weiterbildung ...	5
b. Nicht praktikable Anforderungen an eine Weiterbildung in Kurzarbeit .....	6
7. Qualifizierung in einer Transfergesellschaft .....	8
8. Verfahrensvereinfachung – Sammelanträge .....	8
9. Verbesserung der Weiterbildung durch flexible Maßnahmenangebote .....	8
10. Maßnahmenzulassung / Bundes-Durchschnittskostensätze (B-DKS).....	9
II. Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung .....	11
1. Rechtsanspruch zum Nachholen eines Berufsabschlusses .....	11
2. Ausbildungsförderung .....	11
III. Verlängerung der Kug-Bezugsdauer.....	12

## I. Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel

### 1. Allgemeine Fragen Qualifizierungschancengesetz

#### **CDU/CSU:**

Das Qualifizierungschancengesetz ist zum 1.1.2019 in Kraft getreten. Daraus ergeben sich im Zusammenhang mit dem jetzigen Gesetzentwurf, der weitere Verbesserungen vorsieht, folgende Fragen:

1. Erscheint aus Ihrer Sicht eine – wie jetzt im Gesetz geplante – Erweiterung der Fördermöglichkeiten sinnvoll?
2. Welche Erfahrungen haben Sie in der jüngsten Vergangenheit bei der Anwendung des Qualifizierungschancengesetzes gemacht?

Um die Qualifizierung von Beschäftigten in der Kurzarbeit zu ermöglichen, müssen Weiterbildungen praktikabel sein. Dies erfordert eine unkomplizierte Integration in die betriebliche Organisation. Andernfalls werden Unternehmen die geplanten Erleichterungen kaum in verstärktem Ausmaß nutzen können, sodass der Zweck des Gesetzes verfehlt würde.

Nach unseren Erfahrungen wird bisher von den Möglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes (QCG) nur sehr verhalten Anwendung gemacht. Die notwendige Passung von Fortbildungen in den Betriebsalltag ist derzeit schwierig bis nicht gegeben.

Soll eine Erweiterung der Fördermöglichkeiten erfolgreich sein, muss das Gesetz zwingend die praktischen Umsetzungsprobleme adressieren. Dabei spielen die Fördersatzhöhen eine eher untergeordnete Rolle.

### 2. Weiterbildungsbedarf nach Betriebsgrößen

#### **SPD:**

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?

Ausschlaggebend für den Erfolg der Regelungen ist aus unserer Sicht vor allem die Verfügbarkeit und betriebsorganisatorische Planbarkeit der (passenden) Maßnahme. Daher beurteilen wir die Erfolgschancen der durch das FbW-Strukturwandel-Gesetz geplanten verbesserten Fördermöglichkeiten sehr verhalten: Der Gesetzentwurf bleibt insbesondere bei der Ausgestaltung der Regelungen zur Maßnahmenzulassung nach wie vor weiter hinter den Notwendigkeiten des Betriebsalltags zurück.

Ob und inwiefern sich der Weiterbildungsbedarf von Beschäftigten unterscheidet, ist unseres Erachtens keine Frage der Betriebsgröße. Vielmehr spielen Faktoren wie Technikabhängigkeit des Produkts, Technikaffinität des Unternehmens, technischer Stand der Betriebsausstattung, Marktentwicklung, Vorbildung der Mitarbeiter, die Internationalität des Betriebs und seiner Kunden, und nicht zuletzt die perspektivische Zielsetzung des Unternehmens dabei eine Rolle, ob sich ein kleinerer oder größerer Weiterbildungsbedarf bei der Belegschaft ergibt.

Die erhöhte Förderung für kleinere Betriebe mag dabei das Interesse an einer Mitarbeiterweiterbildung in der Theorie wecken. Jedoch gilt es zu beachten, dass gerade in kleineren Betrieben die fortbildungsbedingten Ausfallzeiten betriebsorganisatorisch durchaus größere Schwierigkeiten bedeuten; aufgrund ihrer geringeren Personalstärke sind sie weniger flexibel beim Ausgleich personeller Ausfälle. Häufig übernehmen einzelne Beschäftigte abteilungsübergreifende Aufgaben, was sie kaum verzichtbar macht. Diese personelle und auch finanzielle Ressourcenknappheit behindert Weiterbildungsbestrebungen. Die Problematik besteht

in kleineren Betrieben grundsätzlich unabhängig von einer etwaigen Zugehörigkeit zu größeren Unternehmen oder Konzernen. Bei gleichzeitiger Pflicht zur (anteiligen) Entgeltzahlung und Beteiligung an den Weiterbildungskosten liegen damit die Hürden für eine Fortbildung bereits per se sehr hoch.

Durch die Neuregelung der Ermittlung der Betriebsgröße in § 82 Abs. 6 S. 3 Nr. 2 SGB III-E wird diese Hürde nochmals höher gelegt: Es soll nunmehr gesetzlich festgelegt werden, dass bei der Ermittlung des einschlägigen Fördersatzes für den Betrieb auf die Unternehmens- bzw. Konzerngröße abzustellen ist. Dies ist vor dem Hintergrund der für größere Unternehmen unattraktiven Fördersätze ein deutlicher Hemmschuh für die berufliche Weiterbildung der Mitarbeiter. Es besteht die Gefahr, dass in kleinen Betrieben, die zu größeren Unternehmen gehören, keine oder wenig Fortbildung stattfindet, weil sie verhältnismäßig zu teuer ist.

Wir halten daher daran fest, dass bei der Ermittlung der Betriebsgröße nicht auf das Unternehmen oder den Konzern abgestellt werden darf, dem der Betrieb angehört. Bei der Ermittlung des Fördersatzes muss sich die Feststellung der relevanten Anzahl an Beschäftigten ausschließlich auf den Betrieb beschränken und nicht auf die Beschäftigtenzahlen des zugehörigen Unternehmens oder Konzerns.

Gegenüber der vorgeschlagenen Förderstaffel empfehlen wir grundsätzlich eine Staffelung in gleich großen Schritten (z.B. bis 49 MA 100%, 50-249 MA 75%, 250-2.499 MA 50%, ab 2.500 MA 25%).

### 3. Reduzierung der Maßnahmendauer unter 161 Stunden

#### **SPD:**

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?

Die Abweichung bei der erforderlichen Unterrichtsstundenzahl von 161 nach unten ist in den Reihen unserer Mitglieder Konsens; ein Vorschlag richtet sich auf mehr als 80 Stunden.

Die Vorgabe 161 Stunden ist in der betrieblichen Praxis kaum bis gar nicht umsetzbar. Eine Vollzeitweiterbildung dieses Umfangs würde einen fortbildungsbedingten Ausfall des Mitarbeiters für einen Monat bedeuten. Das kann sich ein Betrieb aber nur in begrenztem Umfang leisten, will er handlungsfähig bleiben. Ganz schwierig wird es, wenn mehrere Mitarbeiter weitergebildet werden sollen.

Hier braucht es eine Flexibilisierung der Regelung nach unten, damit die Unternehmen eine Weiterbildung sinnvoll in die betrieblichen Abläufe integrieren können. Alternativ bedürfte es geeigneter Maßnahmenangebote mit flexiblen Gestaltungen; hierfür sind aber aktuell die Hürden der Maßnahmenzulassung zu hoch.

#### 4. Einbeziehung akademischer Beschäftigter in Weiterbildungsförderung

**SPD:**

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?

Eine notwendige Fortbildung aller Beschäftigten sollte ungeachtet ihrer beruflichen Vorbildung und Qualifikation möglich sein und gleichermaßen gefördert werden. Auch wenn grundsätzlich Unqualifizierte sicherlich einen schwierigeren Stand auf dem Arbeitsmarkt haben als Akademiker, besteht auch bei letzteren das Erfordernis, durch Weiterbildung kontinuierlich am Ball zu bleiben. Eine Diskriminierung von Akademikern durch gesetzlichen bzw. faktischen Ausschluss bei der Weiterbildungsförderung kann nicht die Antwort des Gesetzes sein.

Wir halten daher auch die Förderung der berufsqualifizierenden Weiterbildung von Mitarbeitern mit Hochschulabschluss, einschließlich etwa des Erwerbs eines Studienabschlusses, im Rahmen dieses Gesetzes für sinnvoll und notwendig.

#### 5. Förderung betrieblicher oder tarifvertraglicher Vereinbarungen über Weiterbildung

**CDU/CSU:**

Der Gesetzentwurf sieht eine Erhöhung der Weiterbildungsförderung um 5% vor, wenn eine Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung oder eines Tarifvertrages, der betriebsbezogene berufliche Weiterbildung regelt, vorliegt. Hierzu ergeben sich folgende Fragen:

1. Wie bewerten Sie diese zusätzlich erhöhte Förderung?
2. Wäre es aus Ihrer Sicht vertretbar, diese erhöhte Fördermöglichkeit auch generell für alle KMU mit bis 250 Beschäftigten zuzulassen?

**FDP:**

Inwiefern halten Sie den Förderbonus für Betriebe mit betrieblich vereinbarten bzw. tarifvertraglich geregelten Weiterbildungen für problematisch?

Aus unserer Sicht bedarf es dieser erhöhten Förderung für Betriebsvereinbarungen bzw. Tarifverträge über die berufliche Weiterbildung nicht. Wo eine Fortbildung nötig ist, verständigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer darüber. Wo kein Förderbedarf besteht, wird die erhöhte Förderung im besten Fall auch nicht zu verstärkter Fortbildung motivieren. Im schlimmsten Fall setzt diese Regelung einen Fehlanreiz zu sinnlosen Weiterbildungen „mit der Gießkanne“.

Nach unserem Eindruck dient diese Neuregelung lediglich als Motivation für Betriebsräte, beim Thema Weiterbildung tätig zu werden. Bereits heute kommen dem Betriebsrat umfangreiche Mitbestimmungsrechte beim Thema Weiterbildung zu, die aber nicht in dem von den Gewerkschaften gewünschten Umfang genutzt werden.

Solange jedoch die Verfügbarkeit und Planbarkeit geeigneter Maßnahmen nicht gegeben ist, wird auch die erhöhte Förderung keinen nennenswerten Zuwachs betrieblicher oder tarifvertraglicher Vereinbarungen zur beruflichen Weiterbildung mit sich bringen.

## 6. Qualifizierung und Kurzarbeit

### a. Bedenken gegen eine prinzipielle Verknüpfung von Kurzarbeit mit Weiterbildung

#### **CDU/CSU:**

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?

Hintergrund der geplanten Regelung ist wohl die Erwägung, der Leerlauf in Kurzarbeit biete Gelegenheit zur Anpassung an veränderte betriebliche Gegebenheiten und könne zu einer Win-Win-Situation für Betrieb und Beschäftigte führen.

Die Idee, betriebliche Ausfallzeiten für die Weiterbildung der Beschäftigten zu nutzen, erscheint jedoch nur auf den ersten Blick sinnvoll. Denn dieser Annahme stehen schwerwiegende rechtliche und praktische Bedenken gegenüber.

- Eine prinzipielle Verknüpfung von Weiterbildung und Kurzarbeit würde voraussetzen, dass dem Arbeitgeber ein **Weisungsrecht bezüglich der Weiterbildung** obliegt, so dass der Arbeitnehmer auch zur Teilnahme an der angewiesenen Weiterbildung verpflichtet ist.

Das stößt aber gerade im Strukturwandel mit gegebenenfalls umfassenderen Umschulungserfordernissen durchaus an die Grenzen arbeitsrechtlicher Grundsätze: Das Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 GewO, § 611a Abs. 1 BGB richtet sich auf Inhalt, Arbeitsort und Arbeitszeit.

Der Arbeitgeber kann zwar aufgrund seines Direktionsrechts anordnen, dass sich der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit neues Wissen aneignet. Dies gilt allerdings nur, soweit es um erforderliche Schulungen geht, die gewährleisten, dass der Arbeitnehmer seinen arbeitsvertraglichen Pflichten nachkommen kann und sich sein erforderliches Fachwissen auf den neuesten Stand befindet. Wo jedoch der Arbeitsplatz so stark verändert werden soll, dass das Tätigkeits- und damit das Anforderungsprofil über den „normalen Schwankungsbereich“ des jeweiligen Berufsbilds hinausgeht, das Berufsbild also überschritten werden soll, scheidet eine Anweisung zur Fortbildung aus. **Der Arbeitgeber ist hier zwingend auf die Kooperation des Arbeitnehmers angewiesen.**

- Darüber hinaus wirft diese Tatbestandsvoraussetzung auch ein systematisches Problem auf: Die Qualifizierungsförderung des § 82 SGB III setzt bei den Zuschüssen zum Arbeitsentgelt am „weiterbildungsbedingten Arbeitsausfall“ des Arbeitnehmers an. In der Kurzarbeit entfällt die Arbeit aber nicht „weiterbildungsbedingt“, und der Arbeitnehmer erhält ein Kurzarbeitergeld, kein Arbeitsentgelt. Eine Weisung zur Fortbildung in der Zeit des Arbeitsausfalls ist vom Weisungsrecht des Arbeitgebers auch nicht gedeckt, da der Arbeitnehmer in Folge der Vereinbarung der Arbeitszeitverkürzung auch anteilig kein Entgelt vom Arbeitgeber erhält. Es wäre angesichts der teilweisen Suspendierung der Hauptleistungspflichten in der Kurzarbeit widersinnig, wenn der Arbeitgeber über die neugewonnene „Freizeit“ des Arbeitnehmers verfügen dürfte. Diese im Gesetzentwurf undifferenzierte Verbindung der Regelungen zur Kurzarbeit mit „Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung“ aus § 82 SGB III ist somit nicht systemkonform.
- Die Erfahrungen der Finanzkrise 2008/2009, in der ebenfalls Sozialaufwandserstattungen gegen Weiterbildung in der Kurzarbeit gewährt wurden, dies aber nur verhalten in Anspruch genommen wurde, zeigen, wie sehr die Durchführung der beruflichen Weiterbildung auch von der Fortbildungswilligkeit der Beschäftigten abhängt. Unseren Informationen zufolge fühlten sich eher wenige Beschäftigte bemüßigt, sich in der

durch Kurzarbeit gewonnenen Freizeit in eine Weiterbildung zu begeben, und kümmerten sich lieber um liegengebliebene Projekte in Haus und Garten. Es ist also fraglich, ob mit der SV-Aufwandsertattung überhaupt der entscheidende Adressat geködert wird.

- Und nicht zuletzt ist der Strukturwandel auch kein Phänomen mit uniformem Auftreten, dem mit einer Einheitslösung begegnet werden kann. Je nach Branche, Technikabhängigkeit des Produkts, Technikaffinität des Unternehmens, technischem Stand der Betriebsausstattung, Marktentwicklung, Vorbildung der Mitarbeiter, aber auch Internationalität des Betriebs kann der Weiterbildungsbedarf ganz unterschiedlich ausfallen. Er kann aber auch gar nicht existent sein, weswegen es nicht zweckmäßig ist, in Zeiten einer konjunkturellen Flaute jeden Beschäftigten gleichermaßen – ungeachtet einer Notwendigkeit – in eine Fortbildung zu schicken.
- Eine prinzipielle Verknüpfung von Kurzarbeit mit Qualifizierung halten wir auch für kontraproduktiv. Es dürfen nicht über solche Mechanismen erforderliche Strukturangepassungen überspielt oder verhindert werden, die das Unternehmen – und den Beschäftigten – am Ende schlimmstenfalls stärker treffen, als wenn man auf die Weiterbildung verzichtet hätte. Es dürfen keine Fehlanreize zu sinnloser Weiterbildung gesetzt werden.
- Es wäre naiv anzunehmen, dass sich eine Belegschaft beliebig durch Weiterbildung umformen lässt. Abgesehen davon, dass nicht jeder Mensch ohne weiteres weiterbildungswillig ist, haben Beschäftigte sehr unterschiedliche Stärken und nicht jedes neue erforderliche Berufsbild wird an den bestehenden Fähigkeiten andocken können. Um es überspitzt zu formulieren: Es gibt nicht viele Universalgenies, die man durch Fortbildung nach Belieben und Bedarf zu mathematischen, technischen, handwerklichen oder kreativen Experten weiterentwickeln kann. Der Weiterbildungsfähigkeit jedes Individuums sind natürliche Grenzen gesetzt, die es zu respektieren und zu beachten gilt.

#### b. Nicht praktikable Anforderungen an eine Weiterbildung in Kurzarbeit

##### CDU/CSU:

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.

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

##### FDP:

Inwiefern ist die Einhaltung der beiden Förderbedingungen einer Weiterbildungsdauer von mindestens 160 Stunden und einem Arbeitsausfall von mindestens 50% praktikabel und für Unternehmen sowie Arbeitnehmer ausreichend planbar, um eine entsprechende Weiterbildungsförderung während des Arbeitsausfalls zu beantragen?

Kurzarbeit wurde bisher selten mit Qualifizierung verbunden.<sup>1</sup> In der Krise 2008/2009 wurde die Möglichkeit, die Kurzarbeit für Weiterbildungen zu nutzen, nur sehr verhalten genutzt. Es wurde festgestellt, dass „in vielen Betrieben die durch Kurzarbeit gewonnene Arbeitszeit in Dauer und Länge nicht mit organisierten Weiterbildungsaktivitäten kompatibel ist“.<sup>2</sup> Auf dem Krisenhöhepunkt gab es in Deutschland im Mai 2009 ca. 1,5 Mio. Kurzarbeiter, von denen 48 % zu Betrieben gehörten, die einen Arbeitsausfall von nur bis zu 25 % der betriebsüblichen Arbeitszeit verzeichneten.<sup>3</sup> Weiterbildungen als „Kompaktveranstaltungen“ sind administrativ problematisch.<sup>4</sup>

Kurzarbeit bedeutet auch nicht zwangsläufig, dass alle Kollegen gleichzeitig arbeiten bzw. nicht arbeiten. Je nach betrieblichen Erfordernissen werden die Schichten personell ausgedünnt, laufen aber ansonsten im selben Modus weiter. D.h. die Beschäftigten stehen zu unterschiedlichen Zeiten zur Verfügung. Dann stellt sich erst recht das Problem, ausreichend Teilnehmer für eine Weiterbildung zu finden.

Damit stellt sich die Frage, wie es gelingen kann, ausreichend kompatible Weiterbildungen anzubieten, die mit den nach Betrieben unterschiedlichen Ausfallzeiten vereinbar sind. Im Bereich des Weiterbildungsangebots stellt sich den Bildungsträgern die Aufgabe, hinreichend flexible Veranstaltungen – evtl. modular, ohne Präsenzpflicht, als on- oder offline-Weiterbildung – zu gestalten, damit diese den variablen Anforderungen des Arbeitsausfalls gerecht werden. Das ist zwar nicht das Problem, jedoch erweist sich die Zulassung der Maßnahmen sehr wohl als ein solches; an dieser Stelle verweisen wir auf Punkte **→I.9 Verbesserung der Weiterbildung durch flexible Maßnahmenangebote** und **→I.10 Maßnahmenzulassung / Bundes-Durchschnittskostensätze (B-DKS)**, wo das Thema ausführlicher adressiert wird.

Die Arbeitsausfälle in der jeweiligen Betriebswirklichkeit sind nicht vergleichbar und auch selten im Voraus planbar. Gerade die Corona-Krise mit weitgehendem Shutdown des öffentlichen Lebens zeigt eindrücklich, wie die Unternehmen teilweise lediglich wochenweise Entscheidungen treffen können, da die öffentlichen Maßnahmen immer nur für kurze, begrenzte Zeiträume angeordnet werden, deren zeitlicher Verlauf unabsehbar ist und auch die Auftragseingänge nicht nach Maß erfolgen. Die Unternehmen können ihre Planung nur „auf Sicht“ fahren, da auch die Politik derzeit nur auf Sicht agiert.

Gerade in Zeiten der Kurzarbeit ist eine Maßnahmendauer von mehr als 160 Stunden unrealistisch und nicht umsetzbar, soll hierdurch nicht die flexible Wiederaufnahme der Produktion behindert werden. Entscheidend ist die Planbarkeit einer passenden und geeigneten Maßnahme. Präsenzveranstaltungen und feste Kurszeiten machen Weiterbildungen unflexibel und in den seltensten Fällen verlaufen sie kongruent zum Arbeitsausfall.

Findet sich für diese Umsetzungshürde keine Lösung, besteht die Gefahr, dass entweder gar keine Weiterbildung der Beschäftigten stattfindet und so das Instrument der Kurzarbeit nicht genutzt wird, oder aber die erforderliche Anzahl an Beschäftigten in eine nicht unbedingt sinnvolle Weiterbildung geschickt wird, um den Tatbestand für die Erleichterungen zu erfüllen.

<sup>1</sup> Bach, Spitznagel, IAB-Kurzbericht 17/2009, Betriebe zahlen mit – und haben was davon, S. 7; Flore, Weiterbildung und Mitarbeiterbindung: Eine Untersuchung im Kontext Kurzarbeit, 2014, S. 6.

<sup>2</sup> Bogedan, Herzog-Stein, Klenner, Schäfer, Vom Schutzhelm zum Bahnbrecher – Anforderungen an die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in der Wirtschaftskrise, WSI-Diskussionspapier Nr. 156, August 2009, S. 23.

<sup>3</sup> Bundesagentur für Arbeit, Angezeigte und realisierte Kurzarbeit (Zeitreihen Monats- und Jahreszahlen), Dezember 2019, Tabelle 7: Kurzarbeiter nach Arbeitsausfall im Betrieb, Zeile 135, [https://statistik.arbeitsagentur.de/nn\\_32018/SiteGlobals/Forms/RubrikenSuche/RubrikenSuche\\_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input\\_=&pageLocale=de&topicId=255298&year\\_month=aktuell&year\\_month.GROUP=1&search=Suchen](https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_32018/SiteGlobals/Forms/RubrikenSuche/RubrikenSuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=255298&year_month=aktuell&year_month.GROUP=1&search=Suchen) (Zugriff: 07.02.2020).

<sup>4</sup> Crimmann, Wießner, IAB-Kurzbericht 14/2009, Verschnaufpause dank Kurzarbeit, S. 5; Flore, Weiterbildung und Mitarbeiterbindung: Eine Untersuchung im Kontext Kurzarbeit, 2014, S. 6.

len. Die obligatorische Verbindung von Erleichterungen zum Kurzarbeitergeld mit Weiterbildung der betroffenen Beschäftigten könnte einen (teuren) Fehlanreiz zu nicht bedarfsoorientierter Weiterbildung („Weiterbildung ins Blaue“) setzen.

## 7. Qualifizierung in einer Transfergesellschaft

### **CDU/CSU:**

1. Welche Bedeutung bemessen Sie dem vorgesehenen Ausbau der Fördermöglichkeiten einer Qualifizierung in einer Transfergesellschaft zu?
2. Erscheinen Ihnen die im Gesetzentwurf vorgesehenen Maßnahmen ausreichend?

Grundsätzlich bewerten wir die Pläne zum Ausbau der Qualifizierungsmaßnahmen in einer Transfergesellschaft insgesamt positiv: Die Erweiterung des Förderrahmens unabhängig des Alters und der Vorbildung sowie der Wegfall der Verknüpfung von Dauer der Maßnahme mit Bezugsdauer des Transferkurzarbeitergeldes erscheinen geeignet, notwendige Weiterbildungen in der Transfergesellschaft sinnbringend durchführen und auch zum Ende bringen zu können. Der geringere vom Arbeitgeber zu tragende Anteil der Lehrgangskosten in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten wird hoffentlich dazu beitragen, auch Beschäftigten aus kleineren Betrieben den Weg in die Transfergesellschaft zu eröffnen, statt sie unmittelbar in die Arbeitslosigkeit zu entlassen.

Wir halten es jedoch für sinnvoll, zu überdenken, ob eine Erstattung des Sozialaufwands in der Transfergesellschaft dabei helfen könnte, Beschäftigte, für die im Unternehmen kein Platz mehr ist, eher an eine Transfergesellschaft zu überantworten, anstatt sie in die Arbeitslosigkeit zu schicken.

## 8. Verfahrensvereinfachung – Sammelanträge

### **CDU/CSU:**

Mit dem geplanten Gesetz werden künftig Sammelanträge für berufliche Weiterbildungen zugelassen.

1. Wird diese Möglichkeit zu Verfahrensvereinfachungen führen? Falls ja, wie werden diese spürbar und in welchem Ausmaß können hier die beteiligten Akteure entlastet werden?
2. Können diese Vereinfachungen auch zu einer erhöhten Inanspruchnahme betrieblicher Weiterbildungen beitragen?

Wir begrüßen den Ansatz, dass Adressat der Bewilligungsentscheidung und Förderleistungen für die Weiterbildungskosten nach § 82 SGB III auch der Arbeitgeber sein kann. Das Prinzip „ein Antrag – eine Bewilligung“ ist damit ein guter Schritt in Richtung erleichterte Antragstellung.

Es verbleibt jedoch die in unseren Augen dominante Problematik eines mangelnden Angebots an geeigneten Weiterbildungsmaßnahmen, bzw. der aufwändigen Zulassung passgenauer Weiterbildungen, die abschreckend auf zunächst interessierte Arbeitgeber wirken.

## 9. Verbesserung der Weiterbildung durch flexible Maßnahmenangebote

### **FDP:**

Sie schreiben in Ihrer Stellungnahme, dass die Beibehaltung des §82 SGB III durch geeignete, flexibel ausgestaltete Maßnahmenangebote für Unternehmen praktikabel gestaltet werden könnte. Wie können nach Ihrer Einschätzung flexible Weiterbildungen gestaltet sein, die

mit den Ausfallzeiten der Betriebe kompatibel sind? Wären Onlineweiterbildungen eine geeignete Möglichkeit, um gerade in ländlichen Regionen, wo die Mindestteilnehmerzahl häufig nicht erreicht wird, Weiterbildungen zu ermöglichen?

Nach den Informationen der Bildungsträger ist der alles entscheidende Erfolgsfaktor die Planbarkeit der (passenden) Maßnahme und deren Zulassung. Bildungsträger müssen in die Lage versetzt werden, flexible Maßnahmen aufzusetzen, genehmigt zu bekommen und anzubieten. Es besteht hier insbesondere die Notwendigkeit, die Gruppengröße (weiter) herabzusetzen und flexibel auszustalten, sodass diese Kleingruppenbedarfe abgedeckt werden können. Dies gilt auch für die Maßnahmenbewilligung, sprich die Kostenkalkulation.

Dies würde auch der zusätzlichen Herausforderung der Regionen jenseits städtischer Ballungsräume Rechnung tragen, wo es besonders schwierig ist, die erforderlichen Teilnehmerzahlen für die Durchführung von Fortbildungen zu erreichen. Die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen erfordert ein adäquates Weiterbildungsangebot<sup>5</sup>, das für den Betrieb oder den Arbeitsmarkt tatsächlich von Nutzen ist.

## 10. Maßnahmenzulassung / Bundes-Durchschnittskostensätze (B-DKS)

### CDU/CSU:

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.
2. Bilden die aktuellen B-DKS die realen Preise für Weiterbildungsmaßnahmen ab?
3. Wie stehen Sie zu einer jährlichen Dynamisierung der B-DKS?
4. Wie bewerten Sie die im Gesetzentwurf enthaltene einmalige Anhebung der B-DKS um 20 Prozent?
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?
6. Worin liegen die Vor- oder Nachteile einer höheren einmaligen Anhebung der B-DKS und einer Erhöhung des Korridors oberhalb der B-DKS?
7. Wird die Maßnahme Zulassung durch die im Gesetzentwurf vorgesehenen Änderungen aus Ihrer Sicht ausreichend flexibilisiert?
8. Sehen Sie weitere Potentiale zur Vereinfachung des Zulassungs- bzw. Zertifizierungsverfahrens?

Zum Bereich der Maßnahmenzulassung und -durchführung ist anzumerken, dass, trotz des Versuchs einer Verbesserung der Voraussetzungen, markante Hürden für die Passung von betrieblichen Bedarfen und zulassungsfähiger Maßnahmenkonstruktion bestehen bleiben.

Diese liegen in den weiterhin geforderten praxisfernen Standards in der Maßnahmenzulassung: 161 Unterrichtsstunden, Gruppengröße von 12 Teilnehmern, Ausschluss akademischer Inhalte in der Zulassungsfähigkeit.

In der Praxis orientiert sich ein Unternehmen bei seinen Weiterbildungsbedürfnissen nicht an einem vorgegebenen Maßnahmenkatalog, sondern fragt beim Bildungsträger nach einer konkreten, spezifischen Weiterbildung für seine Mitarbeiter. In aller Regel sind es nicht Schulungen „von der Stange“, die erforderlich sind, um die Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiter an veränderte Arbeitsplatzanforderungen anzupassen. Stattdessen erfordern neue

<sup>5</sup> Crimann, Wießner, IAB-Kurzbericht 14/2009, Verschnaufpause dank Kurzarbeit, S. 5.

Maschinen oder neue konfektionierte Software oft umfassendere Schulungen, die von den Bildungsträgern erst neu konzipiert werden müssen. Eine neue Maßnahme bedarf der Zulassung durch die Fachkundigen Stellen (FKS). Ist die Teilnehmerzahl für die geplante Maßnahme nicht ausreichend groß, wird bei der Kalkulation schnell der zulässige Bundes-Durchschnittskostensatz überschritten, was dann eine Zustimmung der OS Halle<sup>6</sup> erfordert.

Aktuelle Anfragen von Unternehmen bei Bildungsträgern zeugen von einer Teilnehmerzahl von vier bis maximal sechs Teilnehmern. Dies zieht eine Überschreitung des B-DKS von deutlich mehr als 20 Prozent nach sich, so dass dann wiederum eine Zulassung durch den OS Halle notwendig wird, was die Zeit bis zur Verfügbarkeit einer Weiterbildung stark verlängert. Die mit der Novelle geplanten Schritte sind richtig, gehen aber nicht weit genug.

Gleichzeitig sollte der Entscheidungsrahmen der Fachkundigen Stellen (FKS) noch stärker erweitert werden. Sie sind die zuständigen Spezialisten für die Beurteilung der Notwendigkeiten des Arbeitsmarkts und des Bedarfs und sollten daher auch bei der Ausgestaltung der Inhalte und Durchführung mehr Beurteilungsspielraum bekommen. So spezifiziert das Gesetz zwar ein paar Gründe für eine Kostenüberschreitung des B-DKS:

- Besondere Betreuung der Teilnehmer
- Räumliche/technische Ausstattung / barrierefreie Ausgestaltung
- Besondere inhaltliche Ausgestaltung (sehr unspezifisch gehalten)
- Kleingruppe (unter 12 Teilnehmer) in „Ausnahmefällen“ wie: spezielle betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen, besondere Qualifizierungsziele oder wenn auf Grund besonderer regionaler Gegebenheiten oder anderer regionaler Umstände weniger Teilnehmer zu erwarten sind

Dennoch müssen sich innerhalb der AZAV-Zertifizierung durch die FKS auch solche Kostenüberschreitungen im Korridor von 20 Prozent über B-DKS halten.

Es bleibt aber weiterhin bei einer expliziten Forderung auf Nachweiserbringung bei B-DKS-überschreitenden Punkten, die gerade bei innovativen und neuen Maßnahmehalten schwer in der geforderten Belegqualität erbracht werden können. Hier muss bedacht werden, dass die Maßnahmезulassung vor der ersten Durchführung einer Maßnahme erfolgt. So können oft für einige Positionen nur Erfahrungswerte oder Annahmen getroffen werden. Gerade hier wären bürokratische Vereinfachungen/Erleichterungen gefragt, um das QCG im Bereich

<sup>6</sup> In Halle ist der sog. „Operative Service“ (OS Halle) der BA angesiedelt. Der OS Halle muss der Zulassung einer Maßnahme oberhalb des berechneten B-DKS bei FbW-Maßnahmen zustimmen.

**Prozess:** Übersteigen die vom Träger kalkulierten Kosten den Bundes-Durchschnittskostensatz (B-DKS) bei einer FbW-Maßnahme, ist im Rahmen des Zulassungsverfahrens eine Kostenvorlage beim OS Halle erforderlich. Über die Kostenvorlage beim OS Halle entscheidet die mit dem Träger im Vertragsverhältnis stehende FKS. Die FKS ist für die Kostenvorlage erste Ansprechpartnerin für den Träger. Die Kommunikation findet idealtypisch zwischen der FKS und dem OS Halle statt. Das heißt, auch fehlende Unterlagen fordert der OS Halle von der jeweiligen FKS ein. Liegen alle Unterlagen entscheidungsreif dem OS Halle vor, beträgt dessen Bearbeitungszeit durchschnittlich 10 Arbeitstage. Der OS Halle hat keinen Einfluss auf die „Liegezeiten“/ „Weiterreichungszeiten“ der FKS an den Träger (z.B. bei nachgeforderten Unterlagen). Die FKS stellt die Kostenvorlage dem Träger in Rechnung. Die Höhe der Kosten sind der BA nicht bekannt und unterscheiden sich zwischen den FKS'n. Bei der Entscheidung über eine Kostenvorlage sind der BA enge gesetzliche Grenzen gesetzt: Kostenintensive FbW-Maßnahmen müssen durch den arbeitsmarktlchen Nutzen und eine besondere Maßnahmqualität gerechtfertigt sein. Diese Entscheidungskriterien sind durch die AZAV vorgegeben. Um Transparenz bei der Kostenkalkulation herzustellen wurden allen Beteiligten (DAkkS, FKS, Träger) eine Musterkalkulation durch den OS Halle zur Verfügung gestellt. Aus dieser und dem „Antragsvordruck“ kann auch abgeleitet werden, welche Unterlagen dem OS Halle vorzulegen sind. Die Zustimmungsquote von eingereichten Kostenvorlagen beim OS Halle beträgt ca. 70 Prozent. Im Jahr 2018 erfolgten 1918 Kostenvorlagen von 31 FKS (2017 = 1.468 Vorlagen, 2016 = 1.017 Vorlagen). Der prozentuale Anteil der Kostenvorlagen an allen Zulassungen in 2018 betrug 5,4 Prozent (2017 = 4,3 Prozent, 2016 = 2,9 Prozent). Davon sind 70 Prozent erfolgreich.

neuer innovativer Inhalte besser auf die Straße zu bekommen. Alle qualitativ hochwertigen Digitalthemen, die naturgemäß überpreisig sind, drohen weiter überwiegend zum OS nach Halle „gehen“ zu müssen. Nötig wäre hier, dass

- neue Lernformen (@Home/Blended Learning etc.) mit klaren qualitativen Kriterien und in den BA-Systemen hinterlegt werden,
- die Abweichung von der „Norm-Gruppengröße“ nachvollziehbar ermöglicht wird und von den FKS entschieden werden kann, und
- der Korridor für Kostenabweichungen möglichst vergrößert wird.

## II. Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung

### 1. Rechtsanspruch zur Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses

#### CDU/CSU:

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

Grundsätzlich sind wir der Ansicht, dass ein fehlender Berufsabschluss auch durch geeignete mehrjährige Berufserfahrung kompensiert werden kann; bei der Einstellung sehr junger Menschen ohne Berufsabschluss in Tätigkeiten, die einen Berufsabschluss erfordern, stellt dies jedoch definitiv ein Einstellungshindernis dar.

Wir regen bei dem Anspruch auf Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses eine zweckmäßige Unterscheidung zwischen Langzeitarbeitslosen, Kurzzeitarbeitslosen und Beschäftigten an.

Der Anspruch auf Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses darf jedoch nicht zu einer Kollision mit betrieblichen Bedürfnissen führen. Im bestehenden Arbeitsverhältnis muss daher das Grundprinzip der beiderseitigen Freiwilligkeit gelten. Zudem sollte hier die berufsbegleitende Teilqualifizierung Vorrang haben, die sich als Weiterbildungsinstrument für An- und Ungelernte auf dem Weg zum Facharbeiter bewährt hat.

### 2. Ausbildungsförderung

#### CDU/CSU:

1. Wie bewerten Sie die dauerhafte Verfestigung des Instruments der Assistierten Ausbildung im Regelinstrumentarium des SGB III, das zugleich mit einer deutlichen Ausweitung der Zielgruppe einher geht?
2. Ist die Zusammenführung von Assistierter Ausbildung und ausbildungsbegleitenden Hilfen zu einem neuen, noch flexibleren Instrument aus Ihrer Sicht gerechtfertigt?

Die Reform der Jugendlicheninstrumente und die dauerhafte Übernahme der AsA ins SGB III erscheint uns grundsätzlich als sinnvoll. Kritisch sehen wir die Regelung im § 75a Absatz 4 SGB III-E, wonach die Vorphase nicht den Schulgesetzen der Länder unterliegen darf. Dies wirkt sich nachteilig auf die einjährige Berufsfachschule aus, die beispielsweise in Baden-Württemberg oft Teil einer dualen Ausbildung im Handwerk ist.

**Zur Weiterbildungsprämie:**

Wir erachten eine befristete weitere Verlängerung der Weiterbildungsprämie grundsätzlich als sinnvoll, halten aber daran fest, dass deren Wirksamkeit evaluiert werden muss. Es ist allerdings denkbar, dass generell monatliche Zuwendungen einen größeren motivatorischen Effekt haben können als eine einmalige Abschlussprämie; beides gilt es jedoch noch zu belegen.

**III. Verlängerung der Kug-Bezugsdauer****CDU/CSU:**

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?

Dies wäre aus unserer Sicht sinnvoll, da auch Störungen auf Teilarbeitsmärkten bedrohliche Auswirkungen auf die Gesamtwirtschaft haben können. Wir halten daher an unserer Forderung fest, die Regelung des § 109 Abs. 1 Nr. 2 SGB III derart zu verändern, dass die Verordnungsermächtigung bereits bei „außergewöhnlichen Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt“ möglich ist, um auch bei massiven Störungen auf Teilarbeitsmärkten schnell reagieren zu können.