

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

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände BDA*

Antworten auf zusätzliche Fragen der Fraktionen – siehe Anlage

*E-Mail vom 20. April 2020

Fragen der Bundestagsfraktionen

Fragen an die Sachverständigen zur öffentlichen Anhörung zum Gesetzentwurf zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung am 20. April 2020

20. April 2020

An die BDA wurden verschiedene Fragen der einzelnen Fraktionen gestellt. Um Doppelungen zu vermeiden, haben wir die Fragen geclustert und beschränken uns auf die wichtigsten Themen. Darüber hinaus verweisen wir auch auf unsere bereits eingereichte Stellungnahme vom 19. März 2020.

Förderung der Weiterbildung

Zur Frage nach Ausweitung der Förderung der Weiterbildung und zur Höhe der Förderquoten:

Weiterbildung ist Kernaufgabe von Betrieben und Beschäftigten. Unternehmen investieren jährlich über 33 Mrd. € in die Qualifizierung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das ist mehr als der Jahresetat der Arbeitslosenversicherung. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) kann die Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen gezielt flankieren, wenn es um Beschäftigte geht, die ein besonderes Risiko der Arbeitslosigkeit tragen. Das ist nicht erst seit dem Qualifizierungschancengesetz möglich, sondern konnte bereits über die vorangegangene WeGebAU- Initiative umgesetzt werden.

Um für Unternehmen Investitionen in Qualifikation noch attraktiver zu machen, sollten zusätzliche Instrumente zur Förderung von Investitionen überprüft werden, wie es auch der Beschluss des Koalitionsausschusses von Ende Januar 2020 vorsah. Dabei sollten neben einer verstärkten steuerlichen Absetzbarkeit von Weiterbildungskosten auch Investitionen in menschliche Kompetenzen genauso

wie Investitionen in Technologien und Maschinen – z. B. durch KfW-Kredite und Bürgschaften – gefördert werden.

Soweit es um die zielgerichtete Förderung der BA geht, beauftragt die BA Bildungsträger mit der Durchführung geeigneter Qualifizierungsmaßnahmen. Damit die Maßnahmen auch Wirkung entfalten, müssen die Rahmenbedingungen es den Bildungsträgern erlauben, ein entsprechendes Angebot an qualitativ hochwertigen, förderfähigen Weiterbildungsmaßnahmen zu konzipieren und vorzuhalten, die **von der Praxis auch nachgefragt würden**. Das wird bisher durch ein viel zu restriktives und starres Zulassungsverfahren massiv behindert. Für Maßnahmen, die wegen höherer Qualitätsanforderungen (z. B. hinsichtlich Lehrpersonal, Ausstattung oder kleinerer Gruppengröße) den Kostenrahmen überschreiten (Bundesdurchschnittskostensätze – B-DKS), ist das Zulassungsverfahren oftmals zu aufwändig oder teils auch zu langwierig. Um mehr Weiterbildung während Kurzarbeit anzustoßen, müssen die Voraussetzungen dafür verbessert werden, dass Weiterbildung in der Praxis überhaupt mit Kurzarbeit verbunden werden kann.

Mindeststundenumfang von förderfähigen Weiterbildungsmaßnahmen

Geförderte Weiterbildungen trotz freier Zeiten wegen Kurzarbeit finden viel zu oft leider nicht statt, weil der bisherige Mindeststundenumfang für förderfähige Maßnahmen nach § 82 SGB III mit über 160 Stunden zu hoch und nicht praktikabel ist.

Das Mindeststundenerfordernis sollte aus folgendem Grund für Weiterbildungen bei Kurzarbeit auf 80 Stunden reduziert werden:

Eine 160-Stündige Maßnahme entspricht etwa einer einmonatigen Vollzeitschulung. Ein Unternehmen das Kurzarbeit anmeldet und die Arbeitszeit um 50 % reduziert, müsste sich von vorneherein auf eine Dauer der Kurzarbeit von mindestens zwei Monaten festlegen. In der betrieblichen Praxis sogar länger, da nicht davon auszugehen ist, dass unmittelbar ein passendes Weiterbildungsangebot vom ersten Tag der Kurzarbeit an verfügbar sein wird.

Die „Corona-Krise“ zeigt uns eindrücklich, dass Planungshorizonte sehr kurz ausfallen: Z. B. haben Einzelhändler oder Restaurants darauf gehofft, ihren Geschäftsbetrieb lediglich von Mitte März bis Mitte April stark einschränken oder gar schließen zu müssen. Ein längerer KuG-Bezug war zu Beginn nicht sicher planbar. Eine über 160-stündige Weiterbildungsmaßnahme kam daher ex ante auch nie in Frage. Eine Maßnahme von 80 Stunden kann leichter während Kurzarbeit eingeplant werden. Deshalb sollte der Gesetzentwurf sie ermöglichen.

Verzicht auf das Erfordernis einer Maßnahmezertifizierung für Weiterbildungsmaßnahmen während Kurzarbeit:

Wenn auf eine Zertifizierung von Maßnahmen – neben der weiterhin notwendigen Zertifizierung der Träger – für Weiterbildung während Kurzarbeit verzichtet würde, könnten Weiterbildungsangebote schneller und passgenauer konzipiert werden. Bildungsträger erstellen Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte oft erst bei einem mittel- oder langfristig absehbaren Bedarf. Im Falle der Kurzarbeit kann dieser Bedarf zumeist nur kurzfristig auftreten und beschränkt sich auch nur auf ein schmales Zeitfenster. Einen längeren Maßnahmezertifizierungsprozess steht dem entgegen und führt dazu, dass geförderte Weiterbildung während Kurzarbeit derzeit kaum stattfindet.

Ein Verzicht auf eine Maßnahmezertifizierung für Weiterbildungen während der Kurzarbeit würde nicht zu überhöhten Maßnahmekosten

führen, da Unternehmen die Maßnahmen in der Regel kofinanzieren. Die kostendämpfenden Mechanismen von Markt und Wettbewerb dürften bei kurzfristig entschiedener Weiterbildung während Kurzarbeit besonders gut greifen.

Zulassung von Maßnahmen

Gruppengröße

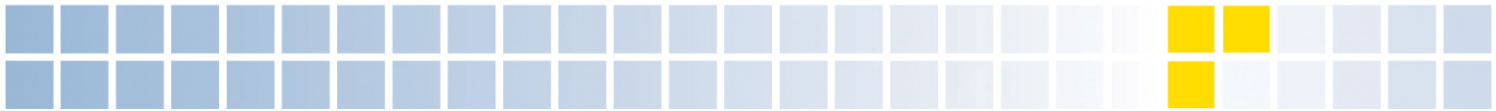
Eine Reduzierung der als angemessen angesehenen Teilnehmerzahl auf zwölf Personen ist halbherzig. In vielen Anwendungsbereichen ist sie eindeutig zu hoch gegriffen. Zehn Personen dürfte für gute Qualifizierungsangebote realitätsnäher sein. Im Zuge des technischen Wandels und der Digitalisierung sind jedoch eine Vielzahl sehr differenzierter und zusätzlicher Qualifizierungsbedarfe entstanden, die keine großen Lerngruppen zulassen. Es wird ohnehin immer schwieriger, Personen mit ähnlichen Qualifizierungserfordernissen und Betreuungsbedarfen in größeren Gruppen zusammenzufassen. Das gilt gleichermaßen für Beschäftigten wie Arbeitslosen.

Eine Absenkung der „Standardgruppengröße“ auf zehn Personen muss automatisch mit einer proportionalen Anhebung der Bundesdurchschnittskostensätze für Weiterbildungsmaßnahmen (B-DKS) einhergehen: Wenn die Fixkosten einer Maßnahme (z. B. Miete, Lehrpersonal) in der Kostenkalkulation, die für eine Zulassung erstellt werden muss, nur noch auf zehn statt auf 15 Teilnehmende umgelegt werden, muss der B-DKS entsprechend erhöht werden. Bei einer Sockelanhebung der B-DKS muss das berücksichtigt werden.

Zur einmaligen Anhebung der B-DKS

Für die Bundesdurchschnittskostensätzen (B-DKS) für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) als Obergrenze sieht der Gesetzentwurf eine einmalige Sockelanhebung um 20 % vor. Das ist zu niedrig!

Seit 2012 stagnieren die B-DKS, obwohl Kosten, z. B. für Miete oder Lehrpersonal in der Zwischenzeit massiv gestiegen sind. So ist



z. B. der Mindestlohn in der Weiterbildung zwischen 2012 und 2020 um über 33 % gestiegen. Dass die B-DKS die tatsächliche Kostensituation nicht mehr abdecken, zeigt auch dieser Vergleich: Die B-DKS bei Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung sind zwischen 2015 und 2018 insgesamt lediglich mit nur 3 %-Anstieg nahezu konstant geblieben. Bei Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung („45er-Maßnahmen“) dagegen, wo kein Kostenzustimmungsverfahren bei einer B-DKS-Überschreitung notwendig ist, weil sie sich aus wettbewerblichen Ausschreibungsverfahren ergeben, lag der Zuwachs bei 56 %, was eine auch für FbW-Maßnahmen realistischere Kostenentwicklung abbildet.

Die B-DKS müssen deshalb einmalig um 40 % angehoben werden, damit zum einen die bisher nicht berücksichtigten Kostensteigerungen der Vergangenheit aufgefangen werden. Zum anderen muss auch einer geringeren „Standardgruppengröße“ Rechnung getragen werden, die zwangsläufig zu höheren Kosten pro Kopf führen.

Zur Höhe eines „Korridors“ oberhalb der B-DKS

Ein Korridor oberhalb des B-DKS wird dazu beitragen, dass weniger Maßnahmen in das aufwändige Kostenzustimmungsverfahren einmünden müssen. Die fachkundigen Stellen (FKS), die für die Zertifizierung der Maßnahmen zuständig sind, müssen dabei selbstverständlich die Wirtschaftlichkeit und die Angemessenheit der Maßnahmekosten überprüfen.

Das Kostenzustimmungsverfahren muss bei der Zulassung die Ausnahme bleiben. Es ist deswegen notwendig, den Korridor besonders flexibel auszugestalten (50 % statt 20 %). Der Sinn des Korridors liegt darin, Mehraufwendungen, begründet z. B. durch besonderes Lehrpersonal, eine hochwertige Ausstattung oder eine kleine Gruppengröße, leichter einkalkulieren zu können, ohne in ein aufwändiges Zustimmungsverfahren einmünden zu müssen. Der Bedarf nach solchen hochwertigen Maßnahmen wird im Zuge des digitalen Wandels noch weiter zunehmen.

Dynamisierung der B-DKS

Der Gesetzentwurf sieht in § 179 SGB III lediglich eine Neuberechnung der B-DKS alle zwei Jahre vor. Stattdessen sollte der Rhythmus der **Neuberechnung wie bisher jährlich** vorgenommen werden, um jährliche Preisentwicklungen angemessen zu berücksichtigen. Der Rhythmus der Neuberechnung sollte auch in der Verordnung geregelt werden, damit im Bedarfsfall schnell nachgesteuert werden kann.

Zusammenfassend ist zu betonen, dass die Weiterbildungsmaßnahmen als Investitionen von Arbeitslosenversicherung und Grundsicherung zur Beschäftigungssicherung betrachtet werden müssen. Sie verringern damit zukünftige Kosten der Arbeitslosigkeit. Vorrangig für Wirkung und Wirksamkeit von Fördermaßnahmen ist, dass die Angebote passgenau den Förderbedarfen entsprechen. Wenn die Rahmenbedingungen für die Förderung von Weiterbildung zu suboptimalen Angeboten führen, die den zunehmend individualisierten Bedarfen nicht (ausreichend) entsprechen können, dann hat dies insgesamt höhere Kosten für die Sicherungssysteme zur Folge und steht im Widerspruch zu Grundsatz der strikten Förderung nach den Kriterien von Wirkung und Wirtschaftlichkeit.

Verordnungsermächtigung Kurzarbeitergeld

Zur Frage nach einer Verordnungsermächtigung zur Verlängerung der Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld bei Störung von lediglich Teilarbeitsmärkten

Auch eine Störung auf Teilarbeitsmärkten kann großen volkswirtschaftlichen Schaden anrichten. Damit im Bedarfsfall auch bei einer Störung von Teilarbeitsmärkten die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld verlängert werden kann, sollte in § 109 SGB III als Voraussetzung auf „außergewöhnliche Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt“ anstelle von „außergewöhnlichen Verhältnissen auf dem gesamten Arbeitsmarkt“ abgestellt werden.

Transfergesellschaft:

Weiterbildungsförderung in Transfergesellschaften

Die Erweiterung der **Qualifizierungsförderung** für Beschäftigte in einer **Transfergesellschaft** dahingehend, dass die Betroffenen altersunabhängig gefördert werden können (Übernahme Weiterbildungskosten von bis zu 50 % bzw. 75 % bei KMU) ist richtig, sofern eine Weiterbildung entsprechend der persönlichen Notwendigkeit, Eignung sowie den Arbeitsmarkterfordernissen erfolgt. **Bei qualifizierten Beschäftigten mit verwertbaren Abschlüssen muss aber weiterhin eine Vermittlung in Beschäftigung Vorrang haben.**

Die Fortführung einer Förderung der Weiterbildung durch die BA nach Beendigung einer Transfergesellschaft ist sinnvoll und ermöglicht die Durchführung von längeren Weiterbildungsmaßnahmen schon in der Transfergesellschaft (während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld). Eine notwendige Qualifizierung sollte sofort beginnen. Es macht keinen Sinn, erst auf den Eintritt der Arbeitslosigkeit warten zu müssen, ehe eine durch die BA geförderte Weiterbildung begonnen werden kann.

Der Gesetzentwurf sieht Fristen vor, innerhalb derer eine Weiterbildung begonnen werden muss, damit auch eine Förderung über das Auslaufen des Anspruchs auf Transferkurzarbeitergeld hinaus möglich ist. Die **Fristen sind zu starr**. Insbesondere bei kurzen Bezugsdauern von Transferkurzarbeitergeld sind sonst Weiterbildungen, die bereits während der Transferphase beginnen sollten, nahezu unmöglich. Z. B. muss laut Entwurf eine mehr als einjährige Weiterbildung „spätestens sechs Monate vor Ausschöpfen des Anspruchs auf Transfer-Kurzarbeitergeld“ begonnen werden. Das ist bei einer Transfergesellschaft mit einer Laufzeit von lediglich sechs Monaten von vorneherein gar nicht möglich. Es wäre hier sinnvoller, Fristen z. B. so zu formulieren, dass Weiterbildungen innerhalb von sechs Monaten begonnen werden müssen.

Nachholen eines Berufsabschlusses

Zur Frage nach dem Anspruch auf Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses

Der in § 81 Abs. 2 SGB III-E vorgesehene **Anspruch** ggü. der BA auf Förderung des **Nachholens eines Berufsabschlusses** ist grundsätzlich sinnvoll, wenn er dazu beiträgt, dass geringqualifizierte Arbeitslose vorrangig zu einem Berufsabschluss geführt werden. Das entspricht im Bereich der Arbeitslosenversicherung ohnehin bereits der geübten Praxis.

Dabei stellt der Entwurf richtigerweise klar, dass die notwendigen Voraussetzungen für eine Förderung die **persönliche Eignung der Teilnehmenden sowie auch die Arbeitsmarktorientierung des Zielberufs sind**.

Insbesondere bei geringqualifizierten Langzeitarbeitslosen kann das Nachholen eines Berufsabschlusses die langfristige Arbeitsmarktintegration unterstützen. Bei „arbeitsmarktnahen“ Geringqualifizierten sollte eine Weiterbildung möglichst nach einer Arbeitsaufnahme und parallel zur Beschäftigung erfolgen, z. B. über den Weg einer Teilqualifizierung.

Weiterentwicklung der Ausbildungsförderinstrumente

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung ist sinnvoll. Auch der Verwaltungsrat der BA hat sich für eine **Verstetigung der assistierten Ausbildung (AsA)** und eine Zusammenführung mit der ausbildungsbegleitenden Hilfe (abH) ausgesprochen.

Betriebsverfassungsgesetz

Zur Frage zur Schaffung einer Regelung im Betriebsverfassungsgesetz, die es befristet ermöglicht, Betriebsratssitzungen und Sitzungen weiterer Gremien als Video- oder Telefonkonferenz durchzuführen.



Die geplanten Regelungen zur Schaffung von Rechtssicherheit aufgrund der Situation um die Covid-19-Pandemie und den damit verbundenen Schwierigkeiten bei der Durchführung von Präsenzsitzungen der betriebsverfassungsrechtlichen Gremien und bei der Durchführung von Betriebsversammlungen begrüßen wir. Sie sind der richtige Schritt, die von der Praxis dringend benötigte Rechtssicherheit noch über den von uns ebenfalls begrüßten Erlass des Bundesarbeitsministers hinaus und auf gesetzlichem Wege zu schaffen.

Es ist – gerade unter dem Eindruck der bestehenden Ausnahmesituation – wichtig, für diese Ausnahmesituation Rechtssicherheit zu schaffen und es dem Betriebsrat, dem Gesamt- und Konzernbetriebsrat sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung, dem Sprecherausschuss, dem Europäischen Betriebsrat und den Betriebsräten der Europäischen Gesellschaft und der Europäischen Genossenschaft, klarstellend über die bestehenden Möglichkeiten hinaus zu ermöglichen, Sitzungen und Beschlussfassungen mittels Video- und Telefonkonferenz einschließlich online gestützter Anwendungen wie WebEx Meetings oder Skype durchzuführen.

Die richtigen Ansätze zur Weiterentwicklung virtueller Betriebsratsarbeit sollten anlässlich ihrer Befristung zum 31. Dezember 2020 evaluiert und ihre dauerhafte Übernahme in das Betriebsverfassungsrecht erwogen werden. Wir unterstützen eine verstärkte Nutzung digitaler Medien bei der Betriebsratsarbeit, und darüber hinaus auch den Betriebsratswahlen, nachdrücklich.

Die Betriebsverfassung bedarf einer umfassenden Modernisierung, um sie für die digitalen Herausforderungen praxistauglich zu machen. Die Virtualisierung der Betriebsratsarbeit ist dafür ein erster Schritt, der nicht in das enge Korsett einer zeitlichen Befristung gedrängt werden sollte.

Zur Frage nach Nutzung von Videokonferenztechnik zur Durchführung von Betriebsversammlungen.

Die Möglichkeit der Virtualisierung von Betriebsversammlungen gemäß §§ 42, 53, 71 BetrVG begrüßen wir ebenfalls uneingeschränkt. Aus Gründen des Infektionsschutzes ist diese Möglichkeit sehr wichtig.

Für die Praxis problematisch könnte sich die Voraussetzung in § 129 Abs. 3 BetrVG erweisen, dass bei Versammlungen nach den §§ 42, 53, 71 BetrVG nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis von dem Inhalt der Versammlung nehmen können. In der Begründung wird dies nicht näher konkretisiert. Zu strenge Vorgaben bei Betriebsversammlungen könnten bei einer sehr großen Anzahl von Beschäftigten zu erheblichen technischen und organisatorischen Umsetzungsschwierigkeiten führen.

Daher sollte erwogen werden, zwischen den Sitzungen betriebsverfassungsrechtlicher Gremien und Betriebsversammlung insoweit eine klarstellende Differenzierung vorzunehmen.

Ansprechpartner:

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Arbeitsrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de