

Materialien

zur Anhörung im schriftlichen Verfahren von Sachverständigen zum

a) Gesetzentwurf der Fraktionen von CDU/CSU und SPD

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung, BT-Drs. 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-Drs. 19/17753

c) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Klaus Ernst, Fabio De Masi, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Arbeit in der Transformation zukunftsfit machen, BT-Drs. 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-Drs. 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-Drs. 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-Drs. 19/17522

Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen sowie der Antworten auf zusätzliche Fragen der Fraktionen

A. Liste der eingeladenen Sachverständigen	3
B. Stellungnahmen eingeladener Verbände und Einzelsachverständiger	
Wuppertaler Kreis e.V. - Bundesverband betriebliche Weiterbildung	4
Antworten auf zusätzliche Fragen der Fraktionen	19
Deutscher Gewerkschaftsbund.	29
Stellungnahme zur Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Fraktionen der CDU/CSU und SPD und Antworten auf zusätzliche Fragen der Fraktionen	51
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.	76
Stellungnahme zur Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Fraktionen der CDU/CSU und SPD	84
Antworten auf zusätzliche Fragen der Fraktionen	89

Prof. Dr. Gerhard Bosch, Duisburg	95
Antworten auf zusätzliche Fragen der Fraktionen	108
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung	114
Antworten auf zusätzliche Fragen der Fraktionen	154
Bundesagentur für Arbeit	167
Antworten auf zusätzliche Fragen der Fraktionen	186
Prof. Dr. Stefan Sell, Remagen	205
Gesamtmetall Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V. .	216
Antworten auf zusätzliche Fragen der Fraktionen	222

C. Stellungnahmen nicht eingeladener Verbände

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V. (BAGFW).	235
Der Paritätische Gesamtverband.....	247
Joblinge e. V.....	259
Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS) e. V.....	266
Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ).....	272



Liste der Sachverständigen
Anhörung im schriftlichen Verfahren
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Stand: 2. April 2020

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Bundesagentur für Arbeit
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Wuppertaler Kreis e.V. - Bundesverband betriebliche Weiterbildung
Gesamtmittel | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.

Prof. Dr. Gerhard Bosch, Duisburg
Prof. Dr. Stefan Sell, Remagen

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 23. März 2020 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

Wuppertaler Kreis e.V. - Bundesverband betriebliche Weiterbildung*

siehe Anlage

*E-Mail vom 16. März 2020

**Ausschuss für Arbeit und Soziales
des Deutschen Bundestages**

**Öffentliche Anhörung am 23. März 2020 zum Gesetzentwurf
der Fraktionen von CDU/CSU und SPD "Entwurf eines Geset-
zes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Struk-
turwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförde-
rung" sowie weiterer damit verbundener Drucksachen**

Stellungnahme des Wuppertaler Kreises

I. Vorbemerkungen zur aktuellen Situation

Die COVID19-Pandemie fordert aktuell die besondere politische Aufmerksamkeit und besondere Maßnahmen, um die Gesundheit der Bevölkerung zu schützen und gleichzeitig die negativen Auswirkungen für die Wirtschaft möglichst zu begrenzen.

Ähnlich wie Kulturbetriebe, Tourismus und Gastronomie leiden aktuell auch die Weiterbildungsdienstleister unter großen wirtschaftlichen Einbrüchen aufgrund der präventiven Maßnahmen zur Eindämmung der Epidemie. Veranstaltungen werden abgesagt, Dienstreisen nicht genehmigt, Seminare fallen aus und Tagungszentren stellen ihren Betrieb ein.

Die Weiterbildungsbranche ist eine Schlüsselindustrie für die Transformationsprozesse der Unternehmen. Förderung der beruflichen Weiterbildung im Digitalen Wandel, insbesondere in Krisenzeiten, muss deshalb nicht nur die Beschäftigten und die Unternehmen, sondern auch die Weiterbildungsunternehmen selbst in den Blick nehmen. Ein verstärktes Engagement für mehr Weiterbildung wird nur möglich sein, wenn die Weiterbildungsdienstleister selbst die Krise überstehen.

Vor diesem Hintergrund sind die vorgelegten Anträge und Gesetzentwürfe aus der Perspektive des Wuppertaler Kreises als Verband der führenden Weiterbildungsunternehmen in der aktuellen Situation mit besonderer Rücksichtnahme auch auf die damit verbundene Belastung der Weiterbildungsunternehmen zu betrachten.

Der Wuppertaler Kreis hatte zu dem von den Regierungsfractionen vorgelegten Gesetzentwurf bereits gegenüber dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales Stellung

genommen und benennt in seiner Stellungnahme heute noch einmal die wesentlichen Punkte, die die Weiterbildungsdienstleister der Wirtschaft betreffen.

Zu den übrigen Anträgen nimmt der Wuppertaler Kreis nur insoweit Stellung, als hier die betriebliche Weiterbildung bzw. arbeitsmarktpolitische Weiterbildungsmaßnahmen betroffen sind.

II. Zum vorgelegten Gesetzentwurf und weiteren Anträgen im Einzelnen

1. Gesetzentwurf der Fraktionen CDU/CSU und SPD Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (19/17740)

a. Sachverhalt

Ziel des Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung ist es, die Unternehmen dabei zu unterstützen, den mit der Digitalisierung verbundenen Transformationsprozess durch Qualifikation der Beschäftigten zu bewältigen. Darüber hinaus sollen präventive Maßnahmen, die Entlassung von Beschäftigten in konjunkturellen Krisen verhindern. Die durch die COVID19-Pandemie aufgetretene Situation gibt diesem Gesetz eine neue Aktualität.

Im Rahmen der Maßnahmen zur Bewältigung der COVID19-Pandemie wurde deshalb der Gesetzentwurf ergänzt bzw. weiter angepasst, um weitergehende Unterstützung für betroffene Unternehmen zu ermöglichen. Der Wuppertaler Kreis hatte bereits zum Referentenentwurf (Stand 14. Februar 2020) gegenüber dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales Stellung genommen.

Im Fokus des Wuppertaler Kreises stehen dabei die geplanten Änderungen bei der Qualifizierung von Beschäftigten, die Verwendung von verfügbaren Mitteln aus der Arbeitslosenversicherung sowie die im Gesetzentwurf integrierten Änderungen in der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV).

b. Stellungnahme zu den geplanten Maßnahmen

• **Ausweitung der Förderung von Weiterbildung für Beschäftigte (§§ 81 ff SGB III)**

Mit dem Qualifizierungschancengesetz, das der Deutsche Bundestag am 30. November 2018 beschlossen hat, wurde die Möglichkeit der Förderung der Qualifizierung von beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erheblich ausgeweitet. Seither können Beschäftigte unabhängig von der Unternehmensgröße im Rahmen des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses bei beruflicher Weiterbildung gefördert werden, wenn der Arbeitgeber sich an den Lehrgangskosten mit einem Anteil beteiligt, der nach Unternehmensgrößen gestaffelt bis zu 85% beträgt. Ausnahmen sind seinerzeit für Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten, für Schwerbehinderte und für Beschäftigte über 45 Jahren definiert worden, sowie für den Fall, dass ein Berufsabschluss nachgeholt werden soll.

Nur etwas mehr als ein Jahr nach der Einführung weitete das vorliegende Gesetz diese Förderungsmöglichkeit bereits weiter aus: Der Zuschuss, den Unternehmen für die Qualifizierung von Beschäftigten erhalten, wird um 10% erhöht, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Damit sollen Unternehmen angesprochen werden, bei denen die beruflichen Kompetenzen von mindestens 20% der Beschäftigten den betrieblichen Anforderungen nicht mehr entsprechen.

Ein weiterer „Bonus“ wird wie bisher bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung oder eines Tarifvertrages, der betriebsbezogene berufliche Weiterbildung regelt, gezahlt. Hier kann sowohl der Zuschuss zum Arbeitsentgelt um 5% erhöht als auch die Mindestbeteiligung des Arbeitgebers zu den Lehrgangskosten um 5% verringert werden.

Die Gewährung von Förderleistungen nach diesem Gesetz ist eine Ermessensentscheidung der Agentur für Arbeit. Sie muss sich in ihrer Entscheidung an den genannten Bedingungen orientieren, kann die Förderung dann allerdings pauschalierend und maßnahmebezogen gewähren.

Votum

Der Wuppertaler Kreis hatte sich bei der Erweiterung der Förderung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte im Qualifizierungschancengesetz dafür ausgesprochen, die Eigenverantwortung der Betriebe und der Beschäftigten

nicht zu schwächen und auf die zusätzliche Finanzierung aus Mitteln der Beitragszahler zur Arbeitslosenversicherung zu verzichten.

Die mit dem Gesetzentwurf vorgelegten Erweiterungen ändern an dieser ordnungspolitischen Haltung des Wuppertaler Kreises nichts. Die Klarstellungen in Hinblick auf eine praktikablere Handhabung der geschaffenen Möglichkeiten werden gleichwohl befürwortet.

Eine aktive Personalentwicklung und das Lernen im Prozess der Arbeit sind bedeutende Erfolgsfaktoren für den digitalen Wandel. Innerbetriebliche und arbeitsplatzbezogene Maßnahmen in unternehmerischer Verantwortung sind damit auch die Instrumente mit der besten präventiven Wirkung gegen Arbeitslosigkeit. Die Eigenverantwortung der Unternehmen für die Qualifikation der Beschäftigten darf nicht unterlaufen werden, sie kann durch die finanzielle Beteiligung der Betriebe gesichert werden.

Die mit dem Bonus verbundene Einflussnahme auf den Abschluss von Betriebsvereinbarungen bzw. Tarifverträgen zur betrieblichen Weiterbildung sieht der Wuppertaler Kreis allerdings kritisch. Hier sollte sich der Gesetzgeber neutral verhalten und keinen Druck auf Unternehmen ausüben.

- **Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei beruflicher Weiterbildung (§ 106a SGB III)**

Zeiten von Kurzarbeit sollen verstärkt für die Qualifizierung von Beschäftigten genutzt werden. Neben der Verlängerung der Bezugsdauer sollen den Arbeitgebern künftig die von ihnen allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge zur Hälfte erstattet werden. Voraussetzung hierfür ist die Teilnahme an einer außerbetrieblichen bzw. von einem betrieblichen anerkannten Träger durchgeführten Weiterbildungsmaßnahme, deren zeitlicher Umfang mindestens 50% der Arbeitsausfallzeit betrifft.

Votum:

Die verstärkte Förderung der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen beim Bezug von Kurzarbeitergeld durch Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge ist folgerichtig und bedeutet keinen Eingriff in die Eigenverantwortung der Unternehmen. Sofern dies finanzierbar ist, ist aus Sicht des Wuppertaler Kreises dagegen nichts einzuwenden.

- **Ermächtigung der Bundesregierung für Krisenregelungen zum Kurzarbeitergeld sowie Qualifizierung während der Kurzarbeit (§ 109 SGB III)**

Das Gesetz umfasst eine bis Ende 2021 befristete Ermächtigung, bei außergewöhnlichen Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt die Inanspruchnahme von Kurzarbeit zu verbessern. Hierbei kann der Anteil der Arbeitnehmer/innen, die vom Entgeltausfall betroffen sind, auf bis zu 10 Prozent herabgesetzt werden sowie auf den Einsatz von Arbeitszeitsalden verzichtet werden.

Votum

Sofern sich die Nutzung dieser Option auf wirkliche Krisen beschränkt und eine politische Fehlsteuerung vermieden wird, ist gegen eine solche gesetzliche Verankerung aus Sicht des Wuppertaler Kreises nichts einzuwenden. In der aktuell absehbaren wirtschaftlichen Krise aufgrund der Maßnahmen zur Eindämmung der COVID19-Pandemie ist die flexible Handhabung dieses Instruments sehr wertvoll.

- **Förderung der beruflichen Weiterbildung bei Transferkurzarbeitergeld (§ 111 a SGB III)**

Darüber hinaus soll die Förderung von Weiterbildung von Beschäftigten in Transfergesellschaften ausgeweitet werden, indem die Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen übernommen werden, wenn der Arbeitgeber sich an den Kosten der Weiterbildung (nach Betriebsgröße gestaffelt) beteiligt. Hier fällt die bisherige Beschränkung auf Personen weg, denen ein Berufsabschluss fehlt oder die bei Beginn der Teilnahme das 45. Lebensjahr vollendet haben.

Votum

Eine stärkere Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten in Transfergesellschaften ist sinnvoll und auch folgerichtig. Hier wird künftig ein größerer Anteil von Beschäftigten eine Förderung von Weiterbildungskosten in öffentlich geförderten Maßnahmen erhalten. Der Wuppertaler Kreis hat keine Bedenken und unterstützt die Regelung.

- **Verstetigung und Weiterentwicklung der Assistierten Ausbildung (§§ 74 ff SGB III)**

Das Instrument der Assistierten Ausbildung soll verstetigt sowie mit dem Instrument der ausbildungsbegleitenden Hilfen zusammengelegt werden. Die Möglichkeit der Förderung soll auf Grenzgängerinnen und Grenzgänger, die ihre Berufsausbildung in Deutschland wahrnehmen, erweitert werden.

Votum

Die Assistierte Ausbildung hat sich aus Sicht des Wuppertaler Kreises bewährt und leistet einen wertvollen Beitrag dazu, dass Jugendliche und junge Erwachsene mit schlechteren Voraussetzungen über eine Ausbildung in den Betrieben einen Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten. Die Verstetigung wird ausdrücklich befürwortet.

- **Verlängerung der Gewährung von Weiterbildungsprämien für erfolgreiche Zwischen- und Abschlussprüfungen (§ 131a SGB III)**

Die im Jahr 2016 eingeführten Weiterbildungsprämien für erfolgreiche Zwischen- und Abschlussprüfungen in Höhe von 1.000 bzw. 1.500 Euro sollen bis Ende 2023 verlängert werden.

Votum

Die Prämien sind ein Motivationsfaktor für die Teilnehmenden, die Weiterbildung mit einer Prüfung zu beenden. Sie dienen gleichzeitig dazu, die Teilnehmenden in der Übergangsphase bis zu einer Beschäftigungsaufnahme finanziell zu entlasten. Die Prämie wird allerdings nicht für betriebliche Erstausbildung gewährt, sondern nur für Teilnehmende in außerbetrieblichen Maßnahmen und ist vor diesem Hintergrund ein Vorteil, der in Bezug auf seine Wirkungen für die Kultur der beruflichen Erstausbildung überdacht werden sollte.

- c. Stellungnahme zu den Änderungen § 179 SGB III und der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV)

- **Kostenkalkulation und Gruppengröße (§ 3 AZAV)**

Bei der Maßnahmezulassung prüft die fachkundige Stelle nach § 179 Absatz 1 Nummer 3 SGB III, ob die Kosten einer Maßnahme angemessen sind. Bei Maßnahmen war hier bisher eine Gruppengröße von fünfzehn Teilnehmenden als angemessen angenommen, diese Gruppengröße wurde nun auf zwölf Teilnehmende gesenkt.

Votum

Aufgrund der positiven Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt können Bildungsträger die erforderliche Zahl von fünfzehn Teilnehmenden für ihre Maßnahmen oft nicht erreichen. Darüber hinaus erfordern der Strukturwandel und die Digitalisierung

spezialisierte Fähigkeiten, die nur mit hochwertigen und passgenauen Weiterbildungsangeboten erreicht werden können. Empfehlenswert wäre, auf die Festlegung einer Mindest-Gruppengröße ganz zu verzichten und Lösungen für kleinere Gruppen grundsätzlich zuzulassen.

Der Wuppertaler Kreis schlägt vor, die Gruppengröße auf eine in der Erwachsenenbildung sinnvolle sowie in der Praxis eher erreichbare Zahl von zehn Teilnehmenden festzulegen.

- **Verfahren der Anpassung der Bundesdurchschnittskostensätze (§ 179 SGB III und § 3 AZAV)**

Das Verfahren der Anpassung der Bundesdurchschnittskostensätze soll durch das Gesetz angepasst werden. Künftig soll die Anpassung nicht mehr jährlich, sondern zweijährlich erfolgen. Neu ist, dass außer den der Bundesagentur für Arbeit vorliegenden Zahlen zur Entwicklung der Durchschnittskosten – Grundlage sind die gemeldeten Kostensätze der zugelassenen Maßnahmen – auch die allgemeine Preisentwicklung und Lohnentwicklung im Bereich der beruflichen Erwachsenenbildung herangezogen werden können.

Votum

Diese Änderung ist überfällig. Das Instrument der Bundesdurchschnittskostensätze führte aufgrund der hohen bürokratischen Hürden bei Maßnahmen, die diese Kostensätze überschreiten, zu einem systematischen Preisdruck, der erhebliche Auswirkungen auf die Qualität der angebotenen Maßnahmen haben könnte. Sinnvoll wäre darüber hinaus eine Dynamisierung anhand der allgemeinen Kostenentwicklung. Die Orientierung an die Lohnentwicklung im Bereich der beruflichen Erwachsenenbildung hält der Wuppertaler Kreis für geeignet und sinnvoll. Allerdings sollte die Dynamisierung der Bundesdurchschnittskostensätze jährlich erfolgen.

- **Maßnahmezulassung (§ 179 SGB III und § 3 AZAV)**

Der Entscheidungsspielraum der fachkundigen Stellen bei der Zulassung von Maßnahmen wird erweitert und die Kostenkalkulation flexibler gestaltet. Die Kosten einer Maßnahme nach § 45 Absatz 4 Satz 3 Nummer 1 und nach den §§ 81 und 82 SGB III sind auch dann angemessen, wenn sie die durchschnittlichen Kostensätze aufgrund notwendiger besonderer Aufwendungen bis zu 20% übersteigen. Bei Maßnahmekosten über diesem Prozentsatz greift das Kostenzustimmungsverfahren der zuständigen Stelle der Bundesagentur für Arbeit.

Votum

Der Wuppertaler Kreis spricht sich für die Abschaffung des Kostenzustimmungsvorbehalts aus. Maßnahmen mit Kosten über dem Bundesdurchschnittskostensatz sollten ausschließlich von fachkundigen Stellen geprüft und zugelassen werden.

Die Einführung eines Korridors, in dem die fachkundigen Stellen über die Angemessenheit von Kostensätzen oberhalb des Bundesdurchschnittskostensatzes entscheiden können, ist eine wesentliche Verbesserung des Systems. Der Korridor für die eigenverantwortliche Maßnahmeprüfung und -zulassung fachkundiger Stellen sollte bei Maßnahmekosten bis zu 50% oberhalb des Bundesdurchschnittskostensatzes festgelegt werden.

Die Überschreitung der Kostensätze innerhalb des Korridors muss nach Gesetz auf „notwendige besondere Aufwendungen“ zurückzuführen sein. Eine Erläuterung zur praktischen Umsetzung in der Verordnung oder durch eine Beiratsempfehlung ist notwendig.

Des Weiteren sollten die Kriterien im Zustimmungsverfahren (nach AZAV) zum Nachweis notwendiger überdurchschnittlicher technischer, organisatorischer, personeller oder inhaltlicher Aufwendungen für die Durchführung der Maßnahme transparent gemacht werden.

- **Anhebung der Bundesdurchschnittskostensätze (§ 7 AZAV)**

Der Gesetzentwurf sieht eine einmalige Anpassung der durchschnittlichen Kostensätze für Maßnahmen nach den §§ 81 und 82 SGB III um 20% zum 1. August 2020 vor.

Votum

Mit der einmaligen Anhebung der Bundesdurchschnittskostensätze erkennt der Gesetz- und Ordnungsgeber an, dass die Mechanik des Systems der Bundesdurchschnittskostensätze zu nicht förderlichen Entwicklungen im Angebot geführt hat. Eine einmalige Anhebung wird zwar auch vom Wuppertaler Kreis begrüßt, sinnvoller wäre es allerdings, das System der Bundesdurchschnittskostensätze grundsätzlich zu hinterfragen. Der Wuppertaler Kreis hält die vorgesehene Anpassung für nicht ausreichend und fordert die Erhöhung des Sockelbetrages höher anzusetzen. Nachdem in der Vergangenheit nur in geringem Umfang Maßnahmen über das Kostenzustimmungsverfahren eingereicht und zugelassen wurden, kann-

ten sich systembedingt die Kostensätze nicht adäquat entwickeln und die betrieblichen allgemeinen Kostensteigerungen nicht aufgefangen werden. Deshalb sollten die Kostensätze einmalig um 40% angehoben werden.

d. Fazit

Unabhängig von der in Krisensituationen wertvollen Handlungsoptionen zur Unterstützung von Unternehmen sind die vorgelegten Maßnahmen Beispiele dafür, dass die Grenzen des staatlichen Eingreifens in die Verantwortungsbereiche der Unternehmen im Bereich der betrieblichen Weiterbildung immer weiter aktiv von Seiten des Staates ausgeweitet werden. Der Wuppertaler Kreis verfolgt diese Entwicklung aufmerksam. Es ist nicht nachgewiesen, dass eine staatliche Regulierung der beruflichen Weiterbildung, insbesondere für Beschäftigte, eine positive Wirkung auf die Leistungskraft der Wirtschaft, die Innovationskraft und letztlich auch auf die Beschäftigung hat.

Gegenüber vorangehenden Entwürfen ist in diesem Gesetzentwurf die Einflussnahme in die betriebliche Personalentwicklung, unterstützt durch aktive Finanzierungszusagen, zwar deutlich reduziert, gleichwohl sieht der Wuppertaler Kreis die Gesamttendenz kritisch. Es ist die Verantwortung der Unternehmen, aktiv in Personalentwicklung und betriebliche Weiterbildung zu investieren. Bei einer deutlichen Ausweitung der öffentlich geförderten Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit in den betrieblichen Bereich besteht die Gefahr, dass dieser unmittelbare Zusammenhang durch förderungsbezogene Überlegungen überlagert wird.

Darüber hinaus müssen die Folgen des Gesetzentwurfs für den Wettbewerb in der Weiterbildung aufmerksam beobachtet werden. Die Übernahme von Teilen der betrieblichen und beruflichen Weiterbildung in den geförderten Bereich könnte für die bisher nicht im öffentlich geförderten Sektor der Weiterbildung tätigen Bildungsunternehmen zum Wettbewerbsnachteil werden – für die betriebliche Weiterbildung sollte die Wettbewerbsneutralität unbedingt gewährleistet bleiben.

2. Antrag der Fraktion DIE LINKE.

Berufliche Weiterbildung stärken - Weiterbildungsgeld einführen

19/17753

a. Sachverhalt

Die Fraktion DIE LINKE schlägt vor, für Arbeitslose einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung einzuführen sowie ein Weiterbildungsgeld einzuführen, das über das Arbeitslosengeld I bzw. die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes (Arbeitslosengeld II) hinausgeht. Darüber hinaus soll die Weiterbildungsprämie im SGB III entfristet werden. Das Weiterbildungsgeld soll mindestens 200 Euro über dem ALG I bzw. ALG 2 liegen

b. Stellungnahme zu den geplanten Maßnahmen

Das vorgeschlagene Weiterbildungsgeld würde vermutlich für Arbeitslose die Motivation zur Teilnahme an Weiterbildung erhöhen. Die Frage der Finanzierbarkeit aus den Mitteln der Arbeitslosenversicherung wäre allerdings gesondert zu prüfen. Erstes Motiv bei der Förderung von Weiterbildung sollte allerdings aus Sicht des Wuppertaler Kreises die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt sein, insofern ist es wichtig, keine Anreize zu setzen, die nicht primär dieses Ziel verfolgen.

3. Antrag der Fraktion DIE LINKE.

Arbeit in der Transformation zukunftsfest machen

19/16456

a. Sachverhalt

Die Fraktion DIE LINKE schlägt ein Paket von Maßnahmen vor, mit der eine nachhaltige Wirtschafts-, Industrie-, und Arbeitsmarktpolitik und ein sozial-ökologischer Umbau gefördert werden. Neben weiteren Maßnahmen ist unter anderem ein Rechtsanspruch für Beschäftigte auf Qualifizierung und Weiterbildung im Rahmen eines Transformationskurzarbeitergeldes im SGB III vorgesehen, bei dem gleichzeitig ein Mitbestimmungsrecht für die Betriebsräte eingeführt wird.

b. Stellungnahme zu den geplanten Maßnahmen aus Sicht des Wuppertaler Kreises

Betriebliche Weiterbildung als Instrument der Personalentwicklung liegt in der Verantwortung der Unternehmen. Einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung für Beschäftigte zu fordern, greift in die unternehmerische Verantwortung ein. Es ist zu bezweifeln, ob ein

solcher Anspruch für Beschäftigte für eine passgenaue und auf die Leistungsfähigkeit und Innovationsfähigkeit der Unternehmen ausgerichtete Weiterbildung wirksam ist.

Eine Unterstützung von Weiterbildung von Beschäftigten sollte darüber hinaus auf ausgesprochene Krisensituationen beschränkt sein, um eine Subventionierung von nicht zukunftsfähigen Unternehmen aus Beitrags- oder Steuermitteln auszuschließen.

4. Antrag der Fraktion DIE LINKE.

Arbeitslosenversicherung stärken – Arbeitslosengeld verbessern

19/15046

a. Sachverhalt

Die Fraktion DIE LINKE fordert, den Zugang zum Arbeitslosengeld zu verbessern, indem Rahmenfristen verlängert, Anwartschaftszeiten verkürzt, Bezugsdauern verlängert und Sperrzeiten abgeschafft werden.

Für das Thema Weiterbildung relevant ist hier die Forderung, dass Zeiten der Qualifizierung und Weiterbildung nicht auf die Zeit des Arbeitslosengeldbezuges angerechnet werden. Damit soll der Anreiz zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen erhöht werden.

b. Stellungnahme zu den geplanten Maßnahmen

Unabhängig von der Frage der Finanzierbarkeit der verbesserten Maßnahmen ist die Förderung der Motivation und der Abbau von Hemmnissen für die Teilnahme an Weiterbildung aus Sicht des Wuppertaler Kreises grundsätzlich überlegenswert. Dabei muss allerdings die Anreizwirkung beachtet werden. Das Ziel einer Weiterbildungsmaßnahme muss die Aufnahme einer Beschäftigung sein, insofern wären ergänzende Anreize zur tatsächlichen und zeitnahen Aufnahme einer Beschäftigung notwendig.

5. Antrag der Fraktion DIE LINKE.

Arbeitslosenversicherung stärken – Arbeitslosengeld Plus einführen

(19/15047)

a. Sachverhalt

Die Fraktion DIE LINKE schlägt vor, ein Arbeitslosengeld Plus einzuführen, das im Anschluss an den Bezug des Arbeitslosengeldes für die gleiche Dauer gewährt wird, für

die ein Anspruch auf Arbeitslosengeld bestanden hat. Für Arbeitslose, die mindestens 30 Jahre in der Arbeitslosenversicherung versichert waren, soll das Arbeitslosengeld Plus unbefristet gezahlt werden. Ziel ist es, den Übergang in das Arbeitslosengeld II zu verzögern bzw. für langjährig Beschäftigte ganz auszuschließen.

Das Arbeitslosengeld Plus soll aus Beitragsmitteln bezahlt werden.

b. Stellungnahme zu den geplanten Maßnahmen

Der Vorschlag umfasst keine Maßnahmen für den Bereich Weiterbildung. Der Wuppertaler Kreis nimmt zur Maßnahme inhaltlich nicht Stellung. Die Finanzierbarkeit müsste selbstverständlich geprüft werden.

**6. Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Arbeitslosenversicherung zur Arbeitsversicherung weiterentwickeln
(19/17522)**

a. Sachverhalt

Die Fraktion der Grünen schlägt vor, die Arbeitslosenversicherung zu einer echten Arbeitsversicherung weiterzuentwickeln. Dazu gehört es, neben den Arbeitsagenturen Bildungsagenturen einzurichten, die zur zentralen Anlaufstelle für Beschäftigte, Arbeitslose und auch Unternehmen in Fragen der Weiterbildung werden. Es soll ein Recht auf Weiterbildung für Beschäftigte und Arbeitslose eingeführt werden. Während der Weiterbildung soll sowohl Beschäftigten als auch Arbeitslosen ein Weiterbildungsgeld in einer Höhe von 200 Euro oberhalb des jeweiligen Arbeitslosengeldes gezahlt werden.

Beschäftigte sollen einen Freistellungsanspruch während der Weiterbildung erhalten sowie ein Rückkehrrecht in ihre Unternehmen, ebenso ein Rückkehrrecht für die Arbeitszeiterhöhung bei weiterbildungsbedingter Teilzeit. Die Leistungen der Arbeitsversicherung sowie die Weiterbildungsförderung sollen sowohl aus Beitragsmitteln als auch durch Steuermittel finanziert werden.

Es soll eine zentrale und öffentlich finanzierte Online-Plattform für Weiterbildungsangebote geschaffen werden, die die vorhandenen Datenbanken öffentlicher Träger zusammenführt. Private Träger sollen hier zertifizierte Angebote einstellen können.

Phasen der Kurzarbeit sollen konsequent zur Weiterbildung genutzt werden. Außerdem soll für Transformationsphasen ein Qualifizierungskurzarbeitergeld geschaffen werden, das eng an die Sozialpartnerschaft gekoppelt wird.

Darüber hinaus werden eine Reihe von Maßnahmen vorgeschlagen, um den Zugang zu Arbeitslosengeld u.a. für Selbstständige zu verbessern, sowie Leistungsverbesserungen in besonderen Situationen. Die Arbeitsagenturen sollen über ihren Auftrag hinaus auch den Zugang zu weiteren sozialen Leistungen koordinieren.

b. Stellungnahme zu den geplanten Maßnahmen

Der Wuppertaler Kreis sieht insbesondere die Ausweitung des Zuständigkeitsbereiches der Arbeitslosenversicherung auf die berufliche Weiterbildung ausgesprochen kritisch.

Unabhängig von der Frage der Finanzierbarkeit dieser Maßnahmen handelt es sich hier um ein ordnungspolitisch bedenkliches Vorhaben.

Eine staatliche Regulierung der betrieblichen Weiterbildung, wie sie mit den vorgesehenen „Bildungsagenturen“ zu erwarten wäre, ist aus unterschiedlichen Gründen kontraproduktiv und droht die Innovationsfähigkeit und Vielfalt der Weiterbildung in Deutschland zu behindern:

Der Erhalt der eigenen Berufsfähigkeit (Employability) liegt in der Eigenverantwortung jedes Einzelnen. Dieses Prinzip gilt es zu stärken und durch Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen zu unterstützen.

Ebenso sind Qualifizierungsmaßnahmen im Unternehmen Bestandteil der betrieblichen Personalentwicklung und dienen dazu, die Leistungsfähigkeit und Innovationsfähigkeit der Unternehmen zu erhalten.

Der Markt deckt den Bedarf an individuell bezahlter Weiterbildung und den Weiterbildungsbedarf der Unternehmen in guter Qualität ab und stellt jeweils passgenaue Angebote zur Verfügung. Es besteht kein Anlass, an Qualität oder Angemessenheit des Angebotes zu zweifeln. Mit einer staatlichen Beratung von Beschäftigten, verbunden mit der Gewährung von Fördermitteln für außerbetriebliche Maßnahmen droht ein Wandel des bisherigen innovativen Marktes für betriebliche Weiterbildungsdienstleistungen in ein verschultes System von Maßnahmen, die am betrieblichen Bedarf vorbei gehen.

Grundsätzlich sind Unternehmen in der Lage ihre Qualifizierungsprozesse und ihre Personalentwicklung eigenverantwortlich zu gestalten und, wenn Informationsbedarf besteht, dazu auch Beratung in Anspruch zu nehmen. Es existiert ein breites Spektrum an Beratungsmöglichkeiten für Unternehmen, z.B. durch Verbände, Kammern und Bildungseinrichtungen.

In besonderen Lagen (z.B. aktuell bei der beruflichen Integration von Flüchtlingen oder bei der Beschäftigung besonderer Zielgruppen wie z.B. ehemals Langzeitarbeitsloser) kann eine Beratung zu öffentlich geförderten Maßnahmen sinnvoll sein, diese ist allerdings auch heute schon möglich.

Der Markt für betriebliche und berufliche Weiterbildung ist überwiegend durch Angebote privater Dienstleister geprägt. Bei der vorgeschlagenen Online-Plattform, die Angebote öffentlicher Träger vernetzt, ist dringend auf Wettbewerbsneutralität zu achten. Die Begrenzung auf zertifizierte Angebote setzt darüber hinaus den Aufbau eines Zertifizierungssystems voraus, das derzeit noch nicht existiert. Eine Übernahme des Systems der AZAV auf betriebliche Weiterbildungsangebote wäre nicht hilfreich.

Darüber hinaus sind aktuelle und innovative Weiterbildungsangebote in der betrieblichen Weiterbildung durch Integration von Lernprozessen in die Arbeitswelt, digitale Lernwelten und mobiles Lernen geprägt. Eine Abbildung in einer Plattform, wie sie hier vorgestellt wird, entspricht nicht mehr den modernen Erfordernissen, sondern würde sich auf konventionelle E-Learning-Angebote sowie Präsenzformate beschränken.

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

Wuppertaler Kreis e.V. - Bundesverband betriebliche Weiterbildung*

Antworten auf zusätzliche Fragen der Fraktionen – siehe Anlage

*E-Mail vom 14. April 2020

**Ausschuss für Arbeit und Soziales
des Deutschen Bundestages**

**Anhörung zum Gesetzentwurf der Fraktionen von CDU/CSU
und SPD "Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruf-
lichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterent-
wicklung der Ausbildungsförderung“ sowie weiterer damit
verbundener Drucksachen**

Fragen an den Wuppertaler Kreis e.V.

**I. Fragen der CDU/CSU-Bundestagsfraktion an den Wuppertaler
Kreis**

1. Allgemeine Fragen Qualifizierungschancengesetz

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?

Der Wuppertaler Kreis hatte sich gegen die Ausweitung der Fördermöglichkeiten bereits ein Jahr nach dem Inkrafttreten des Qualifizierungschancengesetzes ausgesprochen. Maßgeblich hierzu waren grundsätzliche Bedenken, die betriebliche Weiterbildung mit den Zielen der Arbeitsmarktpolitik zu verbinden. Die im Gesetz enthaltenen Änderungen in der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) sind hingegen sinnvoll und notwendig.

2. Welche Erfahrungen haben Sie in der jüngsten Vergangenheit bei der Anwendung des Qualifizierungschancen Gesetz gemacht?

Das Qualifizierungschancengesetz wurde am 30.11.2018 beschlossen. Die Weiterbildungsdienstleister haben entsprechende Maßnahmen angeboten,

bis vor der Covid-19-Krise mit leichten Zuwächsen. Die Rahmenbedingungen, insbesondere die Maßnahmenzulassung und ihre Regelungen wie z.B. zu Kleingruppen und die Geltung der Bundes-Durchschnittskostensätze sowie der administrative Aufwand für Betriebe mit den Agenturen wurden vor allem bei betriebsnaher Durchführung als unattraktiv wahrgenommen. Es ist allerdings zu früh, aus Sicht der Weiterbildungsdienstleister eine abschließende Bilanz zu ziehen. Hier sind erst die Verbesserungen im Rahmen des vorgelegten Gesetzentwurfs abzuwarten.

3. Kann es durch die geplanten Verbesserungen bei der Förderung nach dem Qualifizierungschancengesetz zu Wettbewerbsverzerrungen oder Benachteiligungen kommen?

Es besteht die Gefahr von Verdrängungseffekten, die der Wuppertaler Kreis bereits dargelegt hat: Betriebe erhalten Anreize, bei ihrer Personalentwicklung auf nach dem Qualifizierungschancengesetz geförderte Maßnahmen zurückzugreifen. Damit wird der unmittelbare Zweck der Weiterbildungsmaßnahmen verfehlt. Es besteht die Gefahr von inhaltlicher Fehlsteuerung. Anstelle von arbeitsplatznahen Bildungsangeboten werden durch die Vorgaben, z.B. die erforderliche Zertifizierung, tendenziell eher traditionell strukturierte Maßnahmen sowie Anbieter mit Erfahrungen im Segment der geförderten Weiterbildung begünstigt.

4. Ist aus Ihrer Sicht bei der Erweiterung der Förderung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte im Qualifizierungschancengesetz das Verhältnis zwischen Eigenverantwortung der Betriebe und der Beschäftigten gewahrt? Bitte begründen Sie Ihre Antwort.

Der Wuppertaler Kreis warnt seit langem davor, die Eigenverantwortung der Betriebe und der Beschäftigten dadurch zu schwächen, dass die betriebliche Weiterbildung durch entsprechende Förderung zum Handlungsfeld der aktiven Arbeitsmarktpolitik wird. In Krisenzeiten, z.B. bei Kurzarbeit, ist dies ggf. hinzunehmen. Die Verwendung von Mitteln der Arbeitslosenversicherung für ein Instrument zur Bewältigung des Strukturwandels, wie er z.B. mit der Digitalisierung verbunden ist, ist aus Sicht des Wuppertaler Kreises ordnungspolitisch bedenklich. Es ist darüber hinaus nicht anzunehmen, dass geförderte Maßnahmen einen besseren Beitrag zur Qualifikation der Beschäftigten im Strukturwandel leisten, als die betriebliche Weiterbildung. Aus Mitnahmeeffekten können sich hier auch qualitative Defizite ergeben.

5. Wann wäre für Sie die Eigenverantwortung der Unternehmen zur Qualifikation ihrer Beschäftigten nicht mehr gewahrt? Was wären aus Ihrer Sicht geeignete Kriterien für diese Beurteilung?

Der Wuppertaler Kreis spricht sich dafür aus, den Einsatz von finanziellen Mitteln der Arbeitslosenversicherung für die Weiterbildung von Beschäftigten auf Krisensituationen zu beschränken. Die Eigenverantwortung wäre durch eine finanzielle Beteiligung der Unternehmen sicherzustellen.

2. 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?

Weiterbildung der Beschäftigten ist ein Schlüssel für den Prozess der Digitalisierung. Grundsätzlich liegt die Verantwortung für die Transformation bei den Unternehmen und Beschäftigten. Kurzarbeit ist kein Instrument zur Bewältigung des Strukturwandels, sondern dient dazu, während wirtschaftlicher Krisen Arbeitslosigkeit zu verhindern. Hier ist es sinnvoll, die bei Kurzarbeit nicht genutzte Arbeitszeit zur Weiterbildung zu nutzen.

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?

Das Instrument der Kurzarbeit sollte nicht dazu genutzt werden, Unternehmen zu erhalten, die den Strukturwandel aufgrund mangelnder eigener Innovationskraft nicht bestehen werden. Veränderungen im Markt sollten nicht als Teilstörungen auf dem Arbeitsmarkt bezeichnet werden. In der aktuellen Situation, bei denen einzelne Branchen ohne eigene strukturelle Defizite von den notwendigen Maßnahmen für den Gesundheitsschutz besonders stark betroffen sind, könnte eine branchenbezogene Verlängerung sinnvoll sein.

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?

Der Wuppertaler Kreis setzt sich dafür ein, die Mindeststundenzahl auf 80 Stunden festzulegen und schließt sich hier der Forderung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände an. Die betriebliche Weiterbildung sollte arbeitsplatznah und modular gestaltet werden. Die Mindeststundenzahl von 160 Stunden ist hier nicht realitätsgerecht.

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?

Um in der aktuellen Krisensituation die Umsetzung nicht zu verzögern, sollte das Verfahren der Maßnahmenzertifizierung für diese Maßnahmen befristet bis zum 31.12.2021 ausgesetzt werden. Die Trägerzulassung sollte weiterhin verbindlich sein.

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

Die Informationsgrundlage reicht für eine qualifizierte Einschätzung dieser Frage bisher nicht aus.

3. 5%-Förderung bei beruflicher Weiterbildung

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?

Der Wuppertaler Kreis setzt sich gegen die genannte Erhöhung der Weiterbildungsförderung ein, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung vorliegt. Hier werden mit Mitteln der Arbeitslosenversicherung durch einen Bonus tarifpolitische Ziele verfolgt. Der Wuppertaler Kreis fordert, dass das Gesetz hier Neutralität wahrt.

2. Wäre es aus Ihrer Sicht vertretbar, diese erhöhte Fördermöglichkeit auch generell für alle KMU mit bis 250 Beschäftigten zuzulassen.

Sofern dies finanzierbar ist, wäre eine erhöhte Förderung für KMU mit bis zu 250 Beschäftigten aus Sicht des Wuppertaler Kreises denkbar.

5. 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 hat eine sehr hohe Bedeutung für die künftigen Beschäftigungschancen. Jeder zweite Arbeitslose verfügt nicht über einen Berufsabschluss. Die Arbeitslosenquote von Personen ohne Berufsausbildung war 2019 mit 17,9% mehr als fünfmal so hoch als die von Personen mit Berufsabschluss (Quelle: IAB).

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

Menschen ohne Berufsabschluss haben ein hohes Risiko der Arbeitslosigkeit. Vor diesem Hintergrund bewertet der Wuppertaler Kreis den Förderanspruch auf das Nachholen eines Berufsabschlusses positiv, ein Rechtsanspruch sollte allerdings nicht eingeführt werden. Hierbei sollten Berufe mit Fachkräftemangel bevorzugt und eine Fehlallokation vermieden werden. Berufsausbildung in außerbetrieblichen Maßnahmen darf die duale Ausbildung nicht verdrängen. Wichtig wäre eine Klarstellung bzw. Transparenz über die Kriterien, nach denen über die Förderung entschieden wird.

6. 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.

Zur Stärkung der Innovationskraft der Unternehmen ist in der betrieblichen Weiterbildung eine passgenaue und nah an den konkreten Anforderungen des Arbeitsplatzes orientierte Gestaltung der Inhalte unabdingbar. Dieser Anspruch ist nur mit einem hohen Maß an Individualisierung und in Kleingruppen zu realisieren. Die bisherige Gruppengröße von 15 Teilnehmenden bildete seit vielen Jahren die Realität nicht mehr ab. Der Wuppertaler Kreis hat in seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf deshalb gefordert, die Gruppengröße auf eine in der Erwachsenenbildung sinnvolle Zahl von zehn Teilnehmenden festzulegen.

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

Nein. In der Praxis deutlich kleinere Gruppengrößen sowie gestiegener technischer Aufwand im Zuge der Digitalisierung wurden durch die aktuellen Bundes-Durchschnittskostensätze nicht abgebildet. Insbesondere die Hürde des Kostenzustimmungsvorbehalts hat dazu geführt, dass hochwertige Maßnahmen nicht mit Kosten über dem Bundes-Durchschnittskostensatz angeboten wurden. Das System der Festlegung der Bundes-Durchschnittskostensätze hat dazu geführt, dass ein systematischer Preisdruck entstanden ist.

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

Der Wuppertaler Kreis setzt sich dafür ein, eine jährliche Dynamisierung anhand der Lohnentwicklung im Bereich der beruflichen Erwachsenenbildung vorzunehmen.

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

Die einmalige Anhebung der in den letzten Jahren stagnierenden Bundes-Durchschnittskostensätze ist das richtige Signal. Der Wuppertaler Kreis fordert hier, eine einmalige Sockelanhebung um 40% vorzunehmen. Der Gesetzgeber erkennt damit an, dass die bestehenden Regelungen zu nicht förderlichen Entwicklungen im Angebot geführt haben, da die betrieblichen allgemeinen Kostensteigerungen nicht aufgefangen wurden und die Realität seit langem nicht mehr abgebildet wird.

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?

Nein. Insbesondere bei den anspruchsvollen Maßnahmen, die im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes im Strukturwandel notwendig werden, ist ein Korridor von 20% nicht ausreichend. Der Wuppertaler Kreis hat sich in seiner Stellungnahme dafür ausgesprochen, den Korridor für die eigenverantwortliche Maßnahmenprüfung und -zulassung durch fachkundige Stellen auf 50% oberhalb des Bundes-Durchschnittskostensatzes festzulegen. Die praktische Umsetzung sowie die Kriterien zur Anerkennung notwendiger besonderer Aufwendungen, die eine Kostenüberschreitung rechtfertigen, sollte durch eine Beiratsempfehlung transparent gemacht werden.

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

Der Wuppertaler Kreis begrüßt sowohl die einmalige Anhebung sowie die Erhöhung des Korridors. Die Anpassung der Bundes-Durchschnittskostensätze an die Realität ist dringend erforderlich. Ein erhöhter Korridor ermöglicht es darüber hinaus, bei Kleingruppen oder z.B. bei Maßnahmen mit erhöhten technischen Anforderungen auf das aufwändige und bürokratische Zustimmungsverfahren der Zuständigen Stelle (OS Halle) zu verzichten.

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

Nein. Aus Sicht des Wuppertaler Kreises ist es notwendig, die Regelungen grundsätzlich zu hinterfragen. Insbesondere die Rolle der fachkundigen Stellen sollte gestärkt werden. (s. Antwort zu Frage 8)

8. Sehen Sie weitere Potentiale zur Vereinfachung des Zulassungs- bzw. Zertifizierungsverfahrens?

Der Wuppertaler Kreis fordert, auf das Verfahren der alten Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) zurückzukehren und den Kostenzustimmungsvorbehalt abzuschaffen. Maßnahmen mit Kosten über dem Bundes-Durchschnittskostensatz sollten ausschließlich von fachkundigen Stellen geprüft und zugelassen werden.

7. Qualifizierung in einer Transfergesellschaft

1. Welche Bedeutung bemessen Sie dem vorgesehenen Ausbau der Fördermöglichkeiten einer Qualifizierung in einer Transfergesellschaft zu?

Aus Sicht des Wuppertaler Kreises ist die Ausweitung der Fördermöglichkeiten für Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte in Transfergesellschaften sinnvoll und folgerichtig. Primäres Ziel sollte allerdings immer die Vermittlung in Beschäftigung sein.

2. Erscheinen Ihnen die im Gesetzentwurf vorgesehenen Maßnahmen ausreichend?

Der Wuppertaler Kreis hält die im Gesetzentwurf vorgesehenen Maßnahmen für ausreichend.

II. Fragen der AfD Bundestagsfraktion

Frage 10 an den Wuppertaler Kreis: In Ihrem Gutachten warnen Sie vor den immer weiteren staatlichen Eingriffen in den Bereich der betrieblichen Weiterbildung. Ein positiver Effekt ist nicht nachgewiesen auf Leistungskraft der Wirtschaft. Welche Maßnahmen sind nötig, um eine Wettbewerbsneutralität bei der betrieblichen Weiterbildung zu erhalten?

Der Wuppertaler Kreis als Verband der führenden Weiterbildungsdienstleister der Wirtschaft setzt sich dafür ein, in der betrieblichen Weiterbildung die unternehmerische Verantwortung zu stärken. Betriebliche Weiterbildung und

Personalentwicklung sind kein Handlungsfeld der Bildungspolitik oder der Arbeitsmarktpolitik – die Unternehmen sind hier eigenverantwortliche Akteure. Wirtschaftspolitik muss gute Rahmenbedingungen für einen starken und innovationsfreudigen Weiterbildungsmarkt sichern. Gute Rahmenbedingungen für die Personalentwicklung zu erhalten, bedeutet vor allem, die Branche der Weiterbildungsdienstleister vor politischer Einflussnahme und bürokratischer Regulierung zu schützen.

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 23. März 2020 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*

siehe Anlage

*E-Mail vom 19. März 2020

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu dem
Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD

(Drucksache 19/17740)

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung

19.03.2020

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
Handlungsbedarf in Kürze.....	4
Bewertung der einzelnen Regelungen.....	5
Verhältnis zu anderen Leistungen (§ 22).....	5
Einstiegsqualifizierung (§ 54a).....	6
Assistierte Ausbildung (§ 74 f.).....	7
Außerbetriebliche Ausbildung (§ 76).....	8
Grundsatz/Rechtsanspruch auf Nachqualifizierung (§ 81).....	8
Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 82).....	10
Nettoentgeltdifferenz (§ 106).....	11
Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei beruflicher Weiterbildung (§ 106a).....	12
Förderung der beruflichen Weiterbildung bei Transferkurzarbeitergeld (§ 111a).....	13
Sonderregelungen zur beruflichen Weiterbildung (§ 131a).....	14
Maßnahmezulassung (§ 179).....	15
Zulassungsverfahren (§ 181).....	16
Ausbildungsförderung von Grenzgängern (§ 450).....	16
Arbeitssuchend- und Arbeitslosmeldung (§ 38 und § 141).....	16
Artikel 9: Änderung der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung.....	18

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Sabrina Klaus-Schellert

sabrina.klaus-schellert@dgb.de

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

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de



Einleitung

Mit Entwurf des Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung wird der zweite Teil der Verabredungen des Koalitionsausschusses vom 8. März 2020 umgesetzt. Die Einführung einer bis Ende 2021 befristeten Verordnungsermächtigung für die Bundesregierung per Rechtsverordnung wurde aus diesem Gesetzesvorhaben abgespalten und im Eilverfahren als ‚Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld‘ bereits am 13. März beschlossen. Damit wurden die Voraussetzungen für die Kurzarbeiterregelungen abgesenkt und die Leistungen erweitert. Dazu zählen die Absenkung des Quorums der im Betrieb Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, auf bis zu 10 Prozent, der teilweise oder vollständige Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden, die vollständige oder teilweise Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit sowie die Ermöglichung des Kurzarbeitergeldbezugs auch für Leiharbeiter*innen. Diese Möglichkeiten werden im Rahmen der Verordnung rückwirkend zum 1. März 2020 voll ausgeschöpft.

Mit diesem Gesetzentwurf soll auf den Umbau und Strukturwandel hin zu einer emissionsarmen und digitalen Wirtschaft durch eine Ausweitung der arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumente reagiert werden. Ziel soll sein, Arbeitskräfte in den betroffenen Branchen und Regionen beim Übergang in neue Beschäftigung zu unterstützen und durch den Strukturwandel bedingte Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Zugleich sollen Fachkräfte in den Unternehmen gehalten und dort für neue Aufgaben weiterqualifiziert werden. Dabei sollen Arbeitslose und beschäftigte Erwachsene ohne Berufsabschluss oder einem nicht mehr verwertbaren Berufsabschluss im Strukturwandel nicht zurückgelassen werden. Auch junge Menschen, denen der Übergang in Ausbildung nicht unmittelbar gelingt, sollen durch Verbesserungen in der Ausbildungsförderung gezielter unterstützt werden.

Der DGB begrüßt die Weiterentwicklung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentenkastens. Mit diesen Regelungen kommt der Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten im Transformationsprozess eine zentrale Rolle zu und stärkt die Rolle der präventiven Arbeitsmarktpolitik. Der Referentenentwurf greift eine Vielzahl von Regelungen auf, für die der DGB sich insbesondere im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie, im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit und in der Allianz für Aus- und Weiterbildung stark gemacht hat. Dazu gehören der grundsätzliche Rechtsanspruch auf Förderung einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung für Geringqualifizierte, Anreize zu sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen bei Weiterbildung, die vereinfachte Antragstellung im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes, verbesserte Qualifizierungsmöglichkeiten in einer Transfergesellschaft, die Koppelung von Kurzarbeitergeld mit Weiterbildung, Änderungen der Regelungen zur Maßnahmezulassung sowie die Verbesserungen im Rahmen der Ausbildungsförderung.

Der DGB lobt insbesondere das entschlossene Handeln der Bundesregierung bei der Neugestaltung der vorangegangenen Kurzarbeiterregelungen. Ziel der Kurzarbeit ist es, Beschäftigte in den Betrieben zu halten und somit möglichst Arbeitslosigkeit infolge der Auswirkungen durch das Coronavirus zu vermeiden.

Bedacht werden muss dabei, dass personalintensive Betriebe wie im Gebäudereiniger-Handwerk ohne hohen Liquiditätsreserven noch niedrigere Zugangshürden zu Kurzarbeit brauchen. Hierfür sollten noch Sonderregelungen getroffen werden, da die Absenkung des Quorums von 1/3 auf bis zu 10% beim Kurzarbeitergeld keine ausreichende Hilfe für die Gebäudereinigungsbranche ist. Daher unterstützt der DGB das Anliegen der Industriergewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt nach einer passgenauen Lockerung der Voraussetzungen



für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Die Forderung ist, die Bemessung des Kurzarbeitergeldes nicht von dem Arbeitsausfall (mindestens 10% der Beschäftigten), sondern vom Arbeits- oder Umsatzausfall (mindestens 10% Arbeitsausfall oder mindestens 10 Prozent Umsatzausfall) zugänglich zu machen. Beide Möglichkeiten sollten zugänglich sein.

Weiter weisen wir darauf hin, dass je nach Dauer der Krise auf die Beschäftigten harte Zeiten zukommen. Für sie bedeutet Kurzarbeit bei komplettem Stillstand Lohneinbußen bis zu 40 Prozent. Um eine soziale Schieflage sowie eine zusätzliche Belastung der Binnenkonjunktur zu vermeiden, sind in einem zweiten Schritt auch mögliche Aufstockungsregelungen zu prüfen.

Der DGB merkt an, dass die ursprünglich intendierte Regelung, Weiterbildung mit Kurzarbeit für Transformationsfälle zu koppeln, vor dem Hintergrund der neuen Kurzarbeiterregelungen zur Bekämpfung der Coronavirus-Folgen seine Anreiz-Wirkung verliert. Das ist außerordentlich bedauerlich und wird der Anforderung, mehr in den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch Qualifizierung auch bei Kurzarbeit zu investieren, nicht mehr ausreichend gerecht.

Der DGB hat zu dem Referentenentwurf vom 14. Februar 2020 eine umfassende Stellungnahme abgegeben, welche unter www.dgb.de/-/mkV eingesehen werden kann. Der DGB bedauert, dass die wichtigen Änderungsvorschläge aus der vorherigen Stellungnahme nicht in diesen Gesetzentwurf eingegangen sind und erwartet im parlamentarischen Verfahren entsprechende Nachbesserungen. Der zeitliche Druck vor dem Hintergrund der aktuell dynamischen Entwicklung ist uns bewusst, deshalb schlagen wir vor, die Punkte, die im Rahmen dieses Gesetzgebungsverfahrens nicht mehr geregelt werden können, im Rahmen der anstehenden SGB-II-Novelle mitaufzugreifen. Darüber hinaus braucht es aber ein weiteres Verfahren, in dem die noch fehlenden Regelungsbedarfe aufgegriffen werden.

Anbetracht der aktuellen Situation ist es dem DGB nicht möglich, detailliert auf die flankierenden Anträge einzugehen. Zum Teil sind Forderungen mit den gewerkschaftlichen Positionen deckungsgleich wie bspw. beim Rechtsanspruch auf Weiterbildung, die Einführung eines Weiterbildungsgeldes oder zielen in eine ähnliche Richtung (bspw. Einführung einer Weiterbildungsteilzeit, Reform der Minijobs etc.). Die Position des DGB zur Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung kann hier abgerufen werden: www.dgb.de/-/mkV. Selbstverständlich wird bei Bedarf im Rahmen der Anhörung auch mündlich Stellung bezogen.



Handlungsbedarf in Kürze

Die wichtigsten Punkte im Überblick

- **Kurzarbeit:** Prüfung des § 106a, wie ein stärkerer Anreiz aussehen kann, wenn Arbeitnehmer*innen an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen; Ausweitung der zu berücksichtigten Weiterbildungen (nicht nur nach § 82 SGB III, sondern bspw. auch nach AFBG); Reaktivierung der Vereinbarung zwischen dem BMAS und dem Gebäudereiniger-Handwerk vom 23. März 2009
- **Qualifizierung in Transfergesellschaften:** damit künftig Qualifizierungen auch faktisch über die Dauer des Transferkurzarbeitergeldes hinaus gefördert werden können, ist § 111a Abs. 2 Nr. 1 zu streichen
- **Förderausschluss außerhalb von Sammelanträgen:** 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)
- **Rechtsanspruch auf Nachqualifizierung:** darf nicht durch enge Restriktionen eingeschränkt werden
- **AZAV:** Änderung des § 3: der DGB sieht keine Notwendigkeit, die BDKS zu Lasten der Träger nur noch alle zwei Jahre zu ermitteln (Abs. 2); weiterhin erwartet der DGB die Absenkung der Gruppengröße auf höchstens 10 Teilnehmende (Abs. 3), die verpflichtende Berücksichtigung der Preis- und Lohnentwicklung orientiert an den Löhnen der beruflichen Weiterbildung (Abs. 6); einmalige Sockelanhebung um 40 % (§ 7)

Was fehlt?

- **Monatlicher Qualifizierungsbonus** in beiden Rechtskreisen bei der Nachqualifizierung und Umschulung von Arbeitslosen, siehe www.dgb.de/-/S54
- **Verzicht auf das Verkürzungsgebot** nach § 180 SGB III aus personenbezogenen Gründen, wie in der Nationalen Weiterbildungsstrategie verabredet
- **Änderung des Vermittlungsvorrangs** in beiden Rechtskreisen mit dem Ziel, eine auf Beratung beruhende Qualifizierung zur nachhaltigen Integration der sofortigen Vermittlung mindestens gleichzustellen
- **Verlängerung der Anspruchsdauer ALG I nach Weiterbildung** zur besseren Unterstützung der qualifikationsgerechten Wiedereingliederung und zur Vermeidung von kurzzeitigem Rechtskreiswechsel
- **Bildungs(teil)zeiten** für beschäftigte Arbeitnehmer*innen, wie in der Nationalen Weiterbildungsstrategie verankert
- **AZAV:** Modernisierung der AZAV, die die Zulassung von Maßnahmen weiter vereinfacht



Bewertung der neuen Regelungen

Verhältnis zu anderen Leistungen (§ 22 Abs. 4 Satz 1):

Nr. 4:

Bei dieser Änderung in Artikel 2 handelt es sich um eine Folgeregelung der Antragstellung von Leistungen nach § 82 Abs. 6 durch den Arbeitgeber. Die Regelung ermöglicht Förderleistungen im Rahmen des § 82 Abs. 6 auch für beschäftigte Arbeitnehmer*innen im Hilfebezug zu bewilligen, wenn diese im Rahmen eines Sammelantrags durch den Arbeitgeber gestellt wurden.

Bewertung:

Es ist richtig, dass zur Vermeidung von Doppelzuständigkeiten zwischen den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern für die Leistungsgewährung von Erwerbsaufstocker*innen diese Schnittstelle geglättet wird, und die Erwerbsaufstocker*innen im Rahmen von Sammelanträgen der Versicherung zugeordnet werden.

Der DGB macht darauf aufmerksam, dass es weiterhin einen Förderausschluss für erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Sinne des Zweiten Buches nach § 22 Abs. 4 Nr. 4 SGB III im Rahmen der Individualförderung gibt und somit sozialversicherte Beschäftigte, die ihren Lohn mit Hartz IV ergänzen müssen, keinen Zugang zu den Leistungen zur beruflichen Weiterbildung im Rahmen der Arbeitslosenversicherung haben, wenn für sie kein Sammelantrag gestellt wurde. Konsequenz wäre es, beitragszahlende Erwerbsaufstocker*innen hinsichtlich der aktiven Arbeitsmarktpolitik komplett dem Versicherungssystem zuzuordnen, so wie es für ALG-I-Aufstocker*innen inzwischen richtigerweise geregelt ist. Der DGB fordert eine dringende Korrektur.

Darüber hinaus:

- **Ausschluss der Förderung von Qualifizierungen, die auch unter die Förderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) fallen (§ 22 Abs. 1a):**

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.

Bewertung:

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.

Einstiegsqualifizierung (§ 54a):

Die Regelungen stellen klar, dass Ermessen durch die Agenturen für Arbeit bei der Frage ausgeübt werden kann, ob ein Arbeitgeber Zuschüsse zur Vergütung zuzüglich eines pauschalierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag der/des Auszubildenden bezieht. Kein Ermessen besteht hingegen bei der Höhe des Zuschusses, welche sich auf die vereinbarte Vergütung zuzüglich des pauschalierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag bezieht. Der Zuschuss zur Vergütung ist auf den in § 12 Abs. 1 Nr. 1 Bundesausbildungsförderungsgesetz vorgesehenen Betrag (247 Euro) gedeckelt. Wird eine niedrigere Vergütung vereinbart, reduziert sich der Zuschuss entsprechend.

Darüber hinaus wird für die Teilnehmer*innen an einer Einstiegsqualifizierungsmaßnahme eine Fahrkartenförderung geschaffen.

Bewertung:

Gerade in ländlichen Räumen entstehen für die Jugendlichen bei Einstiegsqualifizierungen oder während der Ausbildung hohe Fahrtkosten. Damit diese Kostenbelastung den Ausbildungserfolg bzw. den Erfolg der Maßnahme nicht gefährdet, befürwortet der DGB die hier anvisierte Übernahme der Fahrtkosten. Gleiches sollte auch für die Assistierte Ausbildung gelten (siehe unten).

Hinsichtlich der Unterstützung von Jugendlichen im Hilfebezug hat der DGB noch Klarstellungsbedarf. In der Gesetzesbegründung (S. 32) sollte neben dem Verweis auf die pauschale Absetzung von 100 € noch gesetzlich geregelt werden, dass die Einstiegsqualifizierung hinsichtlich der Fahrtkostenförderung einer Ausbildung gleichgestellt ist und damit auch höhere Fahrtkosten berücksichtigt werden können. Sollte es während einer EQ zu einem Rechtskreiswechsel kommen, muss sichergestellt sein, dass die Fahrtkosten automatisch vom neuen Rechtskreis getragen werden.

Assistierte Ausbildung (§ 74 f. neu):

Das Instrument der Assistierte Ausbildung (AsA) hat sich bewährt, um Jugendlichen mit schlechteren Startchancen den Weg zu einem qualifizierten Berufsabschluss zu ebnen. Zugleich unterstützt die Assistierte Ausbildung Betriebe bei der Ausbildung dieser jungen Menschen. Der DGB begrüßt deshalb, dass die Bundesregierung die Assistierte Ausbildung im Rahmen des vorliegenden Gesetzentwurfs weiterentwickeln, ausbauen und flexibler gestalten will. Zugleich werden die ausbildungsbegleitenden Hilfen und die Assistierte Ausbildung im Rahmen der AsA zusammengeführt.

Bewertung:

Grundsätzlich ist der vorliegende Entwurf ein wesentlicher Schritt nach vorne. Der DGB begrüßt dabei vor allem folgende Regelungen:

- **Entfristung:** Die Assistierte Ausbildung wird mit dem vorliegenden Entwurf entfristet und zu einem dauerhaften Instrument. Damit werden Initiativen der Allianz für Aus- und Weiterbildung sowie des BA-Verwaltungsrates aufgegriffen.
- **Zielgruppe:** Die Zielgruppe für die AsA wird geöffnet (§ 74), die bisherige Begrenzung auf lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Menschen entfällt. Damit wird ein Vorschlag aufgegriffen, den der DGB schon bei der Einführung des Instruments unterbreitet hatte.
- **Individuelle und kontinuierliche Begleitung:** In der neu formulierten Assistierte Ausbildung wird festgestellt, dass über den gesamten Verlauf der Maßnahme eine feste Bezugsperson zur Verfügung steht. (§ 74 Abs.4)
- **Nachbetreuung:** Das Gesetz ermöglicht eine Betreuung bis zu einem Jahr über das Ende der Ausbildung hinaus. Damit können weitere Brüche beim Übergang Schule/Beruf vermieden werden.
- **Phase I und Phase II:** Die Assistierte Ausbildung verfügt weiterhin über eine (allerdings fakultative) Vorphase (§ 75a) und eine begleitende Phase (§ 75). Dies ist wichtig, um gerade einen Beitrag zur Abmilderung der Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt leisten zu können.
- **Länderprogramme:** Die „Länderklausel“ ermöglicht eine länderspezifische Mitgestaltung. Dies ist nach den positiven Erfahrungen z.B. in Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Sachsen zu begrüßen. Zudem besteht hier die Möglichkeit, auch landesrechtlich geregelte schulische Ausbildungen zu fördern (§ 74 Abs. 7).

Neben den positiven Aspekten des vorliegenden Referentenentwurfs gibt es aus Sicht des DGB aber auch durchaus noch Verbesserungsbedarf. Diesen sehen wir vor allem in folgenden Punkten:

- **Vergaberecht:** Der DGB bezweifelt, dass die Zielsetzung einer individualisierten Hilfestellung unter den Bedingungen der Vergabe eingelöst werden kann, denn hierbei werden vorab definierte Leistungen in Form von (überwiegend) standardisierten Maßnahmen beschafft. Vielmehr ist eine Flexibilisierung dieses Instruments nötig, die durch die explizite gesetzliche Festschreibung des Vergaberechts (§ 74 Abs.6) erschwert wird. Die Träger haben in diesem Verfahren nur begrenzte Möglichkeiten, die Angebote auf den persönlichen Bedarf der Jugendlichen bzw. der Betriebe zuzuschneiden. Der DGB empfiehlt daher alternativ das Gutscheilverfahren zu prüfen, gleiches gilt für § 76.
- **Fahrtkosten:** Für Teilnehmer*innen einer Einstiegsqualifizierung (siehe § 54a Abs.1 Satz 1) werden Fahrtkosten mit diesem Entwurf übernommen, für Jugendliche, die an einer AsA teilnehmen, gibt es diese Übernahme zum Träger jedoch nicht. Da auch bei der AsA – insbesondere in ländlichen Räumen – erhebliche Fahrten zwischen den jeweiligen Lernorten entstehen, ist hier ebenfalls eine Fahrtkostenübernahme festzuschreiben.
- **Zusammenführung Phase I und Phase II:** Die Vorphase, in der das Matching erfolgt und der individuelle Förderbedarf im angestrebten Ausbildungsverhältnis geklärt wird, droht zu einem „Anhängsel“ der Maßnahme zu werden. Deshalb ist die Vorphase auch im noch zu erstellenden Fachkonzept zu stärken.



- **Wartezeiten für Ausländer*innen:** Der DGB hält die Wartezeit von 15 Monaten bei der Vorphase der Assistierten Ausbildung für Ausländer*innen, die eine Aufenthaltsgestattung nach dem Asylgesetz oder eine Duldung besitzen, für zu lang. Hier spricht sich der DGB, wie bereits im Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz gefordert, für die Streichung der Wartezeiten aus. Allerdings sind unter Berücksichtigung der Gesamtbelastung flankierende Angebote zur Sprachförderung zu schaffen.

Außerbetriebliche Berufsausbildung (§ 76):

Nach dieser Regelung zahlt die Agentur für Arbeit jedem Träger, der die außerbetriebliche Ausbildung durchführt, für jede vorzeitige und nachhaltige Vermittlung aus einer außerbetrieblichen Berufsausbildung in eine betriebliche Berufsausbildung eine Pauschale in Höhe von 2.000 Euro. Zudem erstattet die Agentur für Arbeit den BaE-Trägern die zu zahlende Ausbildungsvergütung bzw. höchstens den Betrag nach § 17 Abs. 2 BBiG.

Bewertung:

Diese Regelung stellt eine deutliche Verbesserung für die Jugendlichen, die eine außerbetriebliche Ausbildung absolvieren, dar. Ihre Vergütung wird jetzt entsprechend der Mindestausbildungsvergütung angehoben. Zudem gibt es einen Anreiz für Träger einer außerbetrieblichen Ausbildung, ihre Jugendlichen in eine betriebliche Ausbildung zu vermitteln.

Grundsatz (§ 81): Grundsätzlicher Rechtsanspruch auf Förderung einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung für Geringqualifizierte

Geringqualifizierte sollen einen grundsätzlichen Rechtsanspruch auf Förderung einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung in beiden Rechtskreisen erhalten, der sowohl für Arbeitslose als auch für Beschäftigte gilt. Der Rechtsanspruch soll aber nicht uneingeschränkt gelten, sondern auch Eignung, Prognose des Maßnahmeerfolges und die Verbesserung der Beschäftigungschancen berücksichtigen.



Bewertung:

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.

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 zentral (siehe Verlängerung der Weiterbildungsprämien weiter unten).



Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 82):

Mit Inkrafttreten des Qualifizierungschancengesetzes zum 1. Januar 2019 konnten bereits erste Erfahrungen in der Umsetzung gesammelt werden. Folgende Regelungen greifen die Erfahrung in ihrer Weiterentwicklung auf:

➤ **Erhöhte Zuschüsse bei Qualifizierungsvereinbarungen der Sozialpartner und bei besonderen Weiterbildungsbedarfen:**

Bislang war in § 82 Abs. 2 für Betriebe mit 2.500 Beschäftigten und mehr ein erhöhter Zuschuss zu den Weiterbildungskosten vorgesehen, wenn eine Betriebsvereinbarung oder eine tarifliche Regelung, die betriebsbezogene berufliche Weiterbildung vorsieht, vorliegt. Diese Regelung wird nun auf alle Betriebe unabhängig von ihrer Größe ausgeweitet, zugleich wird dieser Zuschuss in Höhe von 5 Prozentpunkten künftig nicht nur auf die Weiterbildungskosten, sondern auch zum Arbeitsentgelt nach § 82 Abs. 3 Satz 4 erhöhend gewährt.

Unter der Voraussetzung, dass die beruflichen Kompetenzen von mind. einem Fünftel der Belegschaft des Betriebes nicht mehr genügen, um betriebliche Anforderungen zu bewältigen, sollen die jeweiligen Zuschüsse nach § 82 Abs. 2 und 3 unabhängig von der Betriebsgröße pauschal um 10 Prozentpunkte erhöht werden können. Fällt dies mit einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag zusammen, bedeutet das eine um 15 Prozentpunkte erhöhte Förderung.

Bewertung:

Der DGB begrüßt diese Regelungen:

Vor dem Hintergrund der Realität in den Betrieben ist es sachgerecht, dass es beim „Weiterbildungsbedarfs-Zuschuss“ ausreichend ist, dass bei mindestens einem Fünftel der Beschäftigten ein Kompetenzentwicklungs- bzw. Qualifizierungsbedarf besteht.

Insbesondere mit dem Zuschuss bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung bzw. eines Tarifvertrages wird darüber hinaus eine wichtige Forderung der Gewerkschaften nach mehr Anreizen für ein gemeinsames Handeln der Betriebsparteien aufgegriffen. Dies verstärkt und unterstützt präventives gemeinsames Handeln und wird daher begrüßt. 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 zudem nicht die Forderung 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.

➤ **Ermöglichung von Sammelanträgen in der Weiterbildung:**

Die Anwendung des Qualifizierungschancengesetzes soll für Unternehmen wie Arbeitnehmer*innen erleichtert werden. Wenn eine Beschäftigtengruppe mit vergleichbarer



Ausgangsqualifikation, vergleichbarem Bildungsziel oder vergleichbarer Fördernotwendigkeit qualifiziert werden soll, sollen künftig Sammelanträge und -bewilligungen möglich werden. Die Zustimmung des/der Beschäftigten oder der Betriebsvertretung ist Voraussetzung. D.h. in Betrieben mit einer gesetzlich vorgesehenen Betriebsvertretung kann ebenfalls zur Verfahrenserleichterung das Einverständnis der Beschäftigten durch das Einverständnis dieser Betriebsvertretung ersetzt werden. Dies soll insbesondere auch bei kurzfristig notwendigen Weiterbildungen deren Durchführung weiter beschleunigen.

Bewertung:

Der DGB hat immer wieder kritisiert, dass in der Umsetzungspraxis des Qualifizierungschangengesetzes sich die Problematik zeigt, dass sich die am Einzelfall und Ermessen orientierte Förderung mit Blick auf größere zu qualifizierende Gruppen von Beschäftigten als „sperrig“ erweist. Der Vorschlag, die Fördermöglichkeiten daher vor allem dahingehend weiterzuentwickeln, dass die Nutzung für größere Gruppen einfacher und praxistauglicher gestaltet wird, wurde hiermit aufgegriffen und wird daher begrüßt.

➤ **Feststellung der Zahl der Beschäftigten:**

Zusätzlich zu der Regelung, wie Teilzeitbeschäftigte bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten berücksichtigt werden, wird künftig klargestellt, dass neben der Zahl der Beschäftigten im selben Betrieb auch sämtliche Beschäftigte des Unternehmens und falls das Unternehmen einem Konzern angehört, die Zahl der Beschäftigten des Konzernunternehmens zu berücksichtigen sind. Letzteres bezieht sich auf § 82 Abs. 1 bis 4.

Bewertung:

Der DGB hält diese Regelung für sachgerecht.

Nettoentgeltdifferenz (§ 106):

Der Programmablaufplan zur Berechnung der pauschalierten Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld soll künftig im Bundesanzeiger veröffentlicht werden. Dadurch entfällt die Notwendigkeit des jährlichen Erlasses der entsprechenden Verordnung.

Bewertung:

Der DGB hält diese Regelung für sachgerecht.



Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei beruflicher Weiterbildung (§ 106a neu):

Als Anreiz für den Arbeitgeber, Zeiten der Kurzarbeit für Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu nutzen, sollen befristet (bis 31. Juli 2023) die von ihm während dieser Zeit allein zu tragenden Sozialversicherungskosten auf Antrag pauschaliert zur Hälfte erstattungsfähig sein. Voraussetzung soll aber sein, dass die berufliche Weiterbildung die Voraussetzungen des § 82 erfüllt. Dadurch soll ein Gleichklang mit den Fördermöglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes und der Qualifizierung während Kurzarbeit hergestellt werden. Da die Entwicklung des Arbeitsausfalls und damit der Umfang der Kurzarbeit, die für Qualifizierung zur Verfügung steht, nicht im Vorhinein feststehen, ist der Umfang des Anteils der Qualifizierung an der Ausfallzeit von mindestens 50 Prozent jeweils für den Zeitraum eines Kalendermonats ab Beginn der Qualifizierung anteilig bis zu deren Ende zu ermitteln.

Bewertung:

Der DGB weist darauf hin, dass die ursprünglich intendierte Regelung, Weiterbildung mit Kurzarbeit für Transformationsfälle zu koppeln, vor dem Hintergrund der neuen Kurzarbeiterregelungen zur Bekämpfung der Coronavirus-Folgen seine Anreiz-Wirkung verliert. Das ist außerordentlich bedauerlich und wird der Anforderung, mehr in den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch Qualifizierung auch bei Kurzarbeit zu investieren, nicht mehr ausreichend gerecht.

Unklar ist, wie hoch die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nach Auslaufen der Verordnung nach 2020 ausfallen wird. Für den DGB ist wichtig, dass dann Übergangsregelungen geprüft werden, wenn im Rahmen von Kurzarbeitergeld Qualifizierungen begonnen wurden. Sollte im kommenden Jahr die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge generell per Verordnung auf 50 Prozent herabgesenkt werden, schlägt der DGB im Rahmen von Kurzarbeit und Qualifizierung vor, die Sozialversicherungsbeiträge voll zu erstatten, um einen Anreiz zu setzen.

Auch wenn die Idee des Gleichklangs mit den Fördermöglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes nachvollziehbar ist, schlägt der DGB vor, die Begrenzung auf berufliche Weiterbildungen nach § 82 aufzuheben und auch die Teilnahme an vergleichbaren Weiterbildungen oder an Weiterbildung nach AFBG zu berücksichtigen (s. dazu oben: Förderausschluss).

Förderung der beruflichen Weiterbildung bei Transferkurzarbeitergeld (§ 111a):

Die Fördermöglichkeiten der Qualifizierung während einer Transfergesellschaft sollen in mehrfacher Hinsicht verbessert werden:

- Erweiterung der Qualifizierungsförderung auf alle Personen (bisher nur für Geringqualifizierte und Ältere möglich); die Grundsätze für die berufliche Weiterbildung nach § 81 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 4 und § 83 gelten entsprechend
- Sicherheit von Anfang an, dass länger dauernde Qualifikationen auch über die Transfergesellschaft hinaus gefördert werden, wenn die Maßnahme spätestens drei Monate oder bei länger als ein Jahr dauernden Maßnahmen spätestens sechs Monate vor der Ausschöpfung des Anspruchs auf Transferkurzarbeitergeld beginnt
- der Arbeitgeber muss mindestens 50 Prozent der Lehrgangskosten tragen; bei KMU gelten künftig bessere Fördersätze, indem 75 Prozent der Lehrgangskosten durch die BA übernommen werden
- im Fall von Insolvenz kann eine niedrigere Beteiligung des Arbeitgebers als mindestens 50 Prozent der Lehrgangskosten festgelegt werden.



Bewertung:

Die Ausweitung der Qualifizierungsförderung greift die Forderung des DGB auf, die Transferphase verstärkt für Weiterbildung zu nutzen, um den Übergang in neue Beschäftigung besser zu unterstützen. Der DGB begrüßt es, dass künftig unabhängig von Alter und Berufsabschluss Qualifizierungen auch über die Dauer des Transferkurzarbeitergeldes hinaus gefördert werden können.

Fachlich falsch und wenig sinnvoll ist allerdings die Einschränkung der Maßnahmen nach § 111a Abs. 2 Nr. 1 (neu), wo geregelt wird, bis wann eine Maßnahme begonnen haben muss. Der DGB fordert, diesen Passus zu streichen. Die vorgeschlagenen Fristenregelungen gehen 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.

Transfer-Kurzarbeit: bisherige und abgeschlossene Dauer

Deutschland (Gebietsstand Juni 2019)

Bestand in Transferkurzarbeit			Abgang aus Transferkurzarbeit		
bisherige Dauer	insgesamt	Anteilswert	abgeschlossene Dauer	insgesamt	Anteilswert
insgesamt	7.418	100 %	insgesamt	1.046	100 %
kleiner 3 Monate	1.302	18 %	kleiner 3 Monate	127	12 %
3 bis unter 6 Monate	3.825	52 %	3 bis unter 6 Monate	340	33 %
6 bis unter 9 Monate	776	10 %	6 bis unter 9 Monate	115	11 %
9 bis unter 12 Monate	1.122	15 %	9 bis unter 12 Monate	71	7 %
12 Monate und länger	393	5 %	12 Monate und länger	393	38 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

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 Transfer Teilnehmer*innen etwas Zeit und Beratung brauchen, um herauszufinden, welche Qualifizierung für sie sinnvoll und notwendig ist.

Besser als eine niedrigere Beteiligung des Arbeitgebers als mindestens 50 Prozent der Lehrgangskosten bei Insolvenz hält der DGB es, dass die BA die Kosten der Weiterbildung vollständig trägt. Insofern erfolgt eine Gleichbehandlung mit den Arbeitslosen.

Um die Förderung der beruflichen Weiterbildung bei Transferkurzarbeitergeld weiter zu stärken, schlägt der DGB vor, dass bei abschlussbezogener Weiterbildung der abgebende Arbeitgeber mit einem Betrag von maximal 2.500 Euro pro Beschäftigtem/Beschäftigter an den Kosten beteiligt wird, die übrigen Kosten der Weiterbildung werden durch die BA übernommen. Damit scheitern Umschulungen nicht aufgrund eines gering ausgestatteten Qualifizierungsbudgets.

Generell stellt sich aber die Frage, ob rechtlich betrachtet die Arbeitgeberbeteiligung im Transfer überhaupt zwingend ist. Die aktuelle Rechtslage sieht eine 100-prozentige Förderung der Weiterbildung vor, wenn sie notwendig ist, um Arbeitnehmer*innen bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern, eine ihnen drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden oder wenn sie



als geringqualifiziert gelten. Das dennoch nötige Budget der Transfergesellschaften könnte dann gezielt für Maßnahmen wie bspw. Bewerbungstrainings, Medienkompetenz, EDV-Basis-Wissen genutzt werden, die nicht AZAV-zertifiziert sind.

Sonderregelungen zur beruflichen Weiterbildung (§ 131a):

➤ Erwerb von Grundkompetenzen:

Hier wird den Agenturen für Arbeit für drei weitere Jahre die Möglichkeit eingeräumt, so genannte Vorschaltmaßnahmen zum Erwerb von Grundkompetenzen vor einer abschlussbezogenen Weiterbildung auf dem Wege des Vergaberechts zu beschaffen.

Bewertung:

Der DGB hält diese Regelung für sachgerecht, fordert aber eine zeitnahe Erarbeitung eines Lösungsvorschlags für eine breit angelegte Förderung von Grundkompetenzen ein, die der Situation der Arbeitslosen in beiden Rechtskreisen, aber auch den betroffenen Beschäftigten gerecht wird, ohne dass es zu einer Lastenverschiebung zwischen den verantwortlichen Akteuren (Bund, Länder und Beitragsgemeinschaft) kommt.

Derzeit sind von den 6,2 Mio. gering literalisierten Erwachsenen 12,9 Prozent arbeitslos. Zum Vergleich: Der Anteil der Arbeitslosen an der Gesamtbevölkerung beträgt 5,0 Prozent. Darüber hinaus bezeichnen sich 8,1 Prozent als Hausfrau bzw. Hausmann. Bevölkerungsweltweit sind 3,4 Prozent der Erwachsenen zu Hause. Oder anders: Rd. jede*r dritte Arbeitslose zählt zu den gering literalisierten Erwachsenen. Hier gibt es dringenden Handlungsbedarf. Aber auch für die betroffenen Beschäftigten braucht es eine möglichst arbeitsplatzbezogene auskömmliche Regelfinanzierung.



➤ **Verlängerung der Weiterbildungsprämien:**

Arbeitnehmer*innen, die an einer nach § 81 geförderten beruflichen Weiterbildung teilnehmen, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führt, erhalten folgende Prämien: nach Bestehen der Zwischenprüfung eine Prämie von 1.000 Euro und nach Bestehen der Abschlussprüfung eine Prämie von 1.500 Euro. Diese Regelung wird nun ebenfalls für drei weitere Jahre verlängert.

Bewertung:

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 ab 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 Referentenentwurf 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 auf den Abschluss bezogene 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.

Maßnahmezulassung (§ 179):

Das Verfahren zur Ermittlung und Festsetzung der BDKS durch die BA wird neu gefasst. Es wird nun auch auf Maßnahmen nach § 45 Absatz 4 Satz 3 Nummer 1 (Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung) erstreckt und damit einheitlich für alle Gutscheinmaßnahmen geregelt, wobei die BDKS nur alle zwei Jahre durch die BA zu ermitteln sind. Es wird zudem ein Korridor von 20 Prozent zur Überschreitung der BDKS aufgrund notwendiger besonderer Aufwendungen eingeführt. Den Fachkundigen Stellen (FKS) wird hierbei ein Entscheidungsspielraum bei der Zulassung von Maßnahmen eingeräumt, die innerhalb des Korridors die BDKS überschreiten. Der Zustimmungsvorbehalt der BA soll erst greifen, wenn die BDKS über 20 Prozent überschritten werden. Ziele dieser Neufassung sind Flexibilisierung der Verfahren und die Schaffung von größerer Dynamik bei der Anpassung der BDKS.

Bewertung:



Die unpassende Systematik der BDKS wird mit den vorgeschlagenen Änderungen ein wenig passender und flexibler gestaltet. Der DGB begrüßt die Einführung eines Korridors zur Überschreitung der BDKS und die Erweiterung des Entscheidungsspielraumes für die FKS. Der DGB kritisiert jedoch die zweijährliche Ermittlung der BDKS und schlägt vor, weiterhin die BDKS jährlich ermitteln zu lassen.

Zulassungsverfahren (§ 181 Abs. 9 neu):

Diese Regelung führt eine Berichtspflicht für die fachkundigen Stellen über die jährlich erteilten und die jeweils am Jahresende gültigen Zulassungen an die Akkreditierungsstelle ein. Diese Berichtspflicht soll zum 31. März 2021 eingeführt werden. Die Akkreditierungsstelle soll dann auf der Grundlage der übermittelten Zahlen zukünftig eine regelmäßige Übersicht über die Zulassungen und den Bestand von Trägern und Maßnahmen veröffentlichen.

Bewertung:

Der DGB begrüßt diese Neuregelung, die nun erstmals ein regelmäßiges Monitoring von Zulassungen von Trägern und Maßnahmen ermöglicht.

Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (§ 450 neu):

Wer als Grenzgänger*in im grenznahen Ausland lebt und in Deutschland eine betriebliche Berufsausbildung absolviert, soll künftig auch mit der Assistierten Ausbildung gefördert werden können.

Bewertung:

Der DGB begrüßt diese Regelung.

Arbeitsuchend- und Arbeitslosmeldung (§ 38 und § 141):

Ab dem 1. Januar 2022 soll die Arbeitsuchend- und Arbeitslosmeldung erleichtert werden, indem alternativ zur persönlichen Meldung in der Agentur auch die Möglichkeit der Meldung als arbeitsuchend in einer anderen Form erfolgen kann (z.B. elektronisch) bzw. die Arbeitslosmeldung elektronisch über das Fachportal der Bundesagentur ermöglicht wird.

Darüber hinaus soll dann ab dem Zeitpunkt der Arbeitsuchendmeldung zeitnah (Zwei- bis Dreiwochenfrist) ein Beratungs- und Vermittlungsgespräch durchgeführt werden, auf das nur in begründeten Einzelfällen (Übertritt in neue Beschäftigung, Mutterschutz, Rente etc.) verzichtet werden kann. Ferner können Beratungs- und Vermittlungsgespräche künftig nicht nur persönlich, sondern auch per Videotelefonie durchgeführt werden. Das Erstgespräch soll dafür genutzt werden, eine Potentialanalyse durchzuführen, ein Integrationsziel festzulegen und eine auf die Person ausgerichtete Integrationsstrategie zu entwerfen.

Auch bei Eintritt in Arbeitslosigkeit soll unverzüglich (innerhalb von zwei bis drei Wochen), ein persönliches Beratungs- und Vermittlungsgespräch geführt werden. Dies ist dann entbehrlich, wenn bereits zeitnah (in der Regel innerhalb von vier Wochen vor Eintritt der Arbeitslosigkeit) ein solches Gespräch geführt wurde und für das Leistungsverfahren wesentliche Aspekte erörtert wurden oder wenn bei der Arbeitslosmeldung bereits feststand, dass der Versicherungsfall kurzfristig endet.

Der Gesetzgeber sieht in dem persönlichen Beratungs- und Vermittlungsgespräch auch die Funktion der Begrenzung des Leistungsrisikos der Arbeitslosenversicherung. Gleichzeitig gelte – s. Begründung – der Vorrang der Vermittlung sowohl für ‚marktnahe‘ als auch für ‚marktferne‘ arbeitslose Personen (siehe S. 49).



Bewertung:

Der DGB begrüßt die erleichterte Form der Arbeitsuchend- und Arbeitslosmeldung ebenso wie das zeitnahe Angebot eines Beratungs- und Vermittlungsgespräches bei der Arbeitssuche, welches auch in Form einer Videotelefonie durchgeführt werden kann.

Allerdings darf der Einsatz von moderner Technik nicht dazu führen, dass es mittelfristig zu einem Ersatz der Anlaufstellen vor Ort kommt. Der DGB beobachtet mit Sorge, dass durch den Stellenabbaupfad der BA und durch interne Stellenumverteilungen aufgrund der regionalen Arbeitsmarktentwicklungen Geschäftsstellen in ländlichen Regionen bedroht sind.

Weiter ist bei den Beratungs- und Vermittlungsgesprächen darauf zu achten, dass eine Verknüpfung mit dem Weiterbildungsberatungsangebot der *Lebensbegleitenden Berufsberatung* erfolgen muss, um entsprechende Fördermöglichkeiten in der Integrationsstrategie bedarfsgerecht zu berücksichtigen. Damit verbindet der DGB die Erwartung, dass nicht ausschließlich die sofortige Vermittlung im Vordergrund steht, sondern Weiterbildung und deren Förderung Teil der Integrationsstrategie werden. Dies gilt ebenso, wenn Arbeitslosigkeit eingetreten ist.

Im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie wurde vereinbart, dass das BMAS in Abstimmung mit der BA den Auftrag aus dem Koalitionsvertrag umsetzen werde, „nach dem die BA innerhalb von drei Monaten nach entstandener Arbeitslosigkeit mit den betroffenen Menschen Maßnahmen entwickeln soll, und ihnen ggf. dabei auch die Förderung einer Weiterbildung angeboten werden soll, um ihre Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig zu fördern.“

Um dieser Verabredung und damit den Herausforderungen am Arbeitsmarkt gerecht zu werden, ist eine auf Beratung beruhende Qualifizierung mit dem Ziel der nachhaltigen Vermittlung der sofortigen Vermittlung mindestens gleichzustellen. Das impliziert auch eine entsprechende Änderung des Vermittlungsvorrangs nach § 4 SGB III. Ein arbeitsmarktpolitisches Umdenken ist an der Zeit.

ARTIKEL VIII

Änderung der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV)

Die vorgeschlagene Neufassung der AZAV vollziehen einerseits die vorgeschlagenen Änderungen in § 179 SGB III sowie § 180 SGB III nach, andererseits verändern sie auch die Rahmenbedingungen der Maßnahmenzulassung im Hinblick auf die BDKS. Im Folgenden bewerten wir die Neufassung entlang der geänderten Paragraphen und Absätze in der Verordnung.

§ 3

Absatz 2

Die Ermittlung und Festsetzung der BDKS durch die BA erfolgt wie bisher auf der Basis der ihr gemeldeten Kostensätze der zugelassenen Maßnahme. Neu geregelt werden soll die zweijährliche Ermittlung und Festsetzung auf der Basis der Kostensätze der zugelassenen Maßnahmen der vorangegangenen zwei Kalenderjahre. Begründet wird dies mit einer breiteren Datengrundlage für die BA, um die BDKS ermitteln zu können.

Bewertung:



Der DGB sieht keine Notwendigkeit, die BDKS nur noch alle zwei Jahre – und darüber hinaus auf der Basis der gemeldeten Kostensätze der zugelassenen Maßnahmen der vorangegangenen zwei Kalenderjahre – zu berechnen. Damit verbleiben einerseits die BDKS noch stärker als bisher hinter der aktuellen Preisentwicklung bei Lebenshaltung, Mieten und Löhnen zurück. Andererseits versteht der DGB die vorgeschlagene Neuregelung als indirektes Eingeständnis, dass die bisherige Ermittlung und Festsetzung der BDKS als kritikwürdig anzusehen ist.

Daher schlägt der DGB vor, erstens die BDKS weiterhin jährlich zu ermitteln. Der DGB regt darüber hinaus an, auf eine Ermittlung und Festsetzung der BDKS auf der Basis der gemeldeten Kostensätze der zugelassenen Maßnahmen zu verzichten und stattdessen 2020 die BDKS um 40 Prozent einmalig zu erhöhen und in den Folgejahren die BDKS automatisch an die allgemeine Preisentwicklung und die Lohnentwicklung im Bereich der beruflichen Weiterbildung anzupassen (siehe § 7 AZAV).

Als Mindestvariante schlägt der DGB vor, erstens die BDKS weiterhin jährlich zu ermitteln. Dabei regt er darüber hinaus an, dass die BA Transparenz über die Ermittlung und Festsetzung der BDKS herstellt. 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 BDKS überdeckt wird.



Absatz 3

Mit dem neuen Absatz 3 wird die bisher vom Beirat nach § 182 SGB III (AZAV-Beirat) für die Kalkulation der Maßnahmen empfohlene Teilnehmerzahl nunmehr in der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung festgelegt. Dabei soll die bisher vorgegebene Gruppengröße von fünfzehn auf grundsätzlich zwölf Teilnehmende herabgesetzt werden, um kostendeckende Kalkulationen zu erleichtern. Hierdurch soll auch dem Umstand Rechnung getragen werden, dass Maßnahmeträger in vielen Fällen zunehmend Schwierigkeiten haben, die derzeit erforderliche Zahl von fünfzehn Teilnehmenden für ihre Maßnahmen zu erreichen.

Bewertung:

Der DGB kritisiert grundsätzlich die Aufnahme der für die Kalkulation der Maßnahmen empfohlenen Teilnehmerzahl in die Verordnung. Sollte die Ermittlung und Festsetzung der BDKS jedoch weiterhin auf der Basis der gemeldeten Kostensätze der zugelassenen Maßnahmen durchgeführt werden, ist eine Vorschrift über die angemessene Zahl von Teilnehmenden pro Maßnahme sinnvoll, damit die BA in der Lage ist, einheitlich die BDKS zu errechnen.

Allerdings ist dabei immer zu beachten, dass – wie in der Vergangenheit auch praktiziert – die Festlegung der Anzahl der Teilnehmenden pro Maßnahmen indirekt auch Eingang auf die Förderung von Maßnahmen durch Arbeitsagenturen, Jobcenter und zugelassene kommunale Träger in Form der angemessenen Gruppengröße hat.

Der DGB plädiert deshalb 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.

Absatz 4

Der neue Absatz 4 sieht vor, dass als besondere Aufwendungen vor allem Kosten berücksichtigt werden können, die auf eine überdurchschnittliche Betreuung, eine besondere räumliche oder technische Ausstattung oder eine besondere inhaltliche Ausgestaltung der Maßnahme zurückzuführen sind. Als besondere Aufwendungen können auch die Kosten für eine barrierefreie Ausgestaltung einer Maßnahme anerkannt werden. Darüber hinaus können auch Maßnahmen zugelassen werden, wenn sie mit weniger als zwölf Teilnehmenden kalkuliert werden.

Bewertung:

Der DGB begrüßt die Einführung eines Korridors zur begründeten Überschreitung der BDKS sowie die Erhöhung des Entscheidungsspielraums für die FKS. Der DGB hofft, dass durch diesen erweiterten Handlungsspielraum für Bildungsanbieter und FKS das Zulassungsgeschehen flexibler gestaltet und den Anforderungen des Weiterbildungsmarktes besser gerecht wird. Der DGB befürchtet allerdings auch, dass die vorgeschlagenen Kriterien von den prüfenden Stellen so interpretiert werden, dass die Dokumentations- und Prüfaufwände nochmals deutlich steigen könnten. Letzteres sollte aus Sicht des DGB ausgeschlossen werden, um eine weitere Bürokratisierung des Zulassungsgeschehens zu vermeiden.

Absatz 5

Der neue Absatz 5 regelt, dass die BA bei der Ermittlung der Bundesdurchschnittskostensätze zukünftig neben der Preisentwicklung auch die Lohnentwicklung berücksichtigen kann.



Dies gilt für den Fall, dass die Bundesdurchschnittskostensätze auf der Grundlage der von den fachkundigen Stellen gemeldeten Kostensätze stagnieren oder der ermittelte Anstieg hinter der allgemeinen Preisentwicklung und der Lohnentwicklung im Bereich der beruflichen Erwachsenenbildung zurückbleibt.

Bewertung:

Der DGB kritisiert, dass die Berücksichtigung der Preisentwicklung und der Lohnentwicklung bei der Ermittlung der BDKS als eine Ermessensentscheidung ausgestaltet werden soll. Der DGB schlägt nachdrücklich vor, die Preis- und Lohnentwicklung regulär und verpflichtend zu berücksichtigen. Darüber hinaus kritisiert der DGB die Bezugnahme auf die Lohnentwicklung im Bereich der beruflichen Erwachsenenbildung. Der DGB schlägt vor, bei dieser Bezugnahme die berufliche Erwachsenenbildung durch die Lohnentwicklung des Tarifvertrags zum Mindestlohn in der Weiterbildung nach dem Entsendegesetz als untere Haltelinie zu ersetzen. Für die berufliche Weiterbildung existiert der (Mindestlohn-)Tarifvertrag nach dem Entsendegesetz (s.u.), dessen Werte bereits bis Ende 2022 ausverhandelt sind. Hier ließe sich eine plausible Referenz zwischen der Entwicklung des BDKS und derjenigen des (Mindestlohn-) Tarifvertrag herstellen.

Gruppe 1			
01.01.2019	3,00 %	15,72 €/h	2.665,67 €
01.01.2020	3,00 %	16,19 €/h	2.745,37 €
01.01.2021	3,00 %	16,68 €/h	2.828,46 €
01.01.2022	3,00 %	17,18 €/h	2.913,25 €
	+ 12,55 %	+ 1,92 €	+ 325,58 €
Der Mindestlohn steigt in Gruppe 1 bis zum 1. Januar 2022 um 12,55 %.			
Gruppe 2			
01.01.2019	3,50 %	15,79 €/h	2.677,54 €
01.01.2020	3,75 %	16,38 €/h	2.777,59 €
01.01.2021	3,90 %	17,02 €/h	2.886,12 €
01.01.2022	4,00 %	17,70 €/h	3.001,42 €
	+ 16,03 %	+ 2,44 €	+ 413,75 €
Der Mindestlohn steigt in Gruppe 2 bis zum 1. Januar 2022 um 16,03 %.			

Werden tarifliche Löhne nach dem Tarifvertragsgesetz gezahlt, sind diese zu erstatten. Generell sind Tarifentwicklungen entsprechend zu berücksichtigen.

Die Erwachsenenbildung ist begrifflich nicht eindeutig definiert. Von daher ist eine Orientierung an der Preisentwicklung in einem Bereich schwierig, wenn der Bereich nicht klar abgrenzbar ist. Gemeinhin wird unter Erwachsenenbildung die allgemeine Weiterbildung, in der Regel nach den Weiterbildungsgesetzen der Länder geregelte Weiterbildung verstanden. Es handelt sich hierbei aber um einen sehr viel breiteren Bereich als die von der VHS-Statistik erfassten Weiterbildung, auch die Weiterbildungsstatistik im Verbund (durchgeführt vom DIE) erfasst nicht alle Bereiche der Erwachsenenbildung, bzw. zu viel, wenn Teile der beruflichen Bildung (z.B. von den Volkshochschulen durchgeführt) einbezogen werden. Von daher gibt es keine umfassende Statistik, die eine Grundlage darstellen kann. Zum anderen ist gerade der Bereich der Erwachsenenbildung durch einen großen Anteil prekärer Beschäftigung geprägt. Der Anteil von Honorartätigkeit ist in den Volkshochschulen auf einem Niveau wie kaum in anderen Bereichen der Weiterbildung und sollte daher nicht Maßstab sein.

Absatz 6



Die hier neugefasste Regelung zum Kostenzustimmungsverfahren durch eine zuständige Stelle der BA bei Überschreiten des Korridors entspricht der geltenden Regelung nach § 4 Absätze 2 und 3, die mit der Neufassung gestrichen werden.

Bewertung:

Der DGB hat aus technischer Sicht gegen eine Neufassung der Regelung keine Einwände. Der DGB hält weiter an seiner Ablehnung des Kostenzustimmungsverfahrens fest. Bereits bisher hat es sich als dysfunktional und als echtes Hindernis erwiesen. Sollte dennoch am Kostenzustimmungsverfahren festgehalten werden, hält der DGB es für erforderlich, dass Kriterien und Verfahren der Kostenzustimmung offengelegt und nachvollziehbar gestaltet werden.

§ 7

Mit der Neufassung der Übergangsregelung sollen die BDKS für den Bereich der beruflichen Weiterbildung zum 1. August 2020 einmalig um 20 Prozent angehoben werden. Damit solle auch Spielraum geschaffen werden für die Verringerung der Teilnehmerzahlen bei Gruppenmaßnahmen. Für die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung sollen die BDKS auf der Basis der im Jahr 2019 von den fachkundigen Stellen vorgelegte Kostensätze ermittelt.

Bewertung:

Der DGB begrüßt den Vorschlag einer einmaligen Sockelanhebung für die BDKS im Bereich der beruflichen Weiterbildung. In den vergangenen Jahren sind die BDKS kaum gestiegen, obwohl die Bildungsträger in der Vergangenheit deutliche Lohn- und Mietkostensteigerungen zu bewältigen hatten. Aus Sicht des DGB reicht eine einmalige Anhebung um 20 Prozent allerdings bei weitem nicht aus, um den Kostensteigerungen der letzten Jahre wirksam entgegenwirken zu können. Der DGB plädiert für eine einmalige Anhebung der BDKS im Bereich der beruflichen Weiterbildung um 40 Prozent (siehe § 3 Abs. 2 AZAV).

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:

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Qualifizierung und Kurzarbeit:

Johannes Jakob
Sabrina Klaus-Schellert

- 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?**

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

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

Henriette-Herz-Platz 2
101787 Berlin

www.dgb.de

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.



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 preis-senkend, 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 Assistenten**

Die Evaluierung der Assistenten 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 Assistenten 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 Assistierter 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 Assistenten 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 Präsenz-sitzung 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 Video-konferenz Gesagte. Auch für die Durchführung von Betriebsversammlungen gilt grundsätzlich der Vorrang von Präsenzversammlungen Versammlungen per Video-konferenz. 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 vorgonnommene 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 Schief lagen 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.

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 23. März 2020 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*

siehe Anlage

*E-Mail vom 19. März 2020

Aus- und Weiterbildungsförderung praktikabel ausgestalten und flexibel auf Krisensituationen reagieren

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung und zu weiteren Anträgen der Fraktionen Bündnis 90 / Die Grünen und Die Linke

19. März 2020

Zusammenfassung

Der vorliegende Gesetzentwurf der CDU/CSU und SPD enthält wichtige Ansätze zur Weiterentwicklung der Förderung von Aus- und Weiterbildung, die jedoch gangbarer ausgestaltet werden müssen, damit sie in der Praxis auch Wirkung entfalten können:

Insbesondere muss die Verknüpfung von Weiterbildung und Kurzarbeitergeld flexibilisiert werden. Die Erfordernisse eines Mindeststundenumfangs einer Weiterbildungsmaßnahme von über 160 Stunden und einer Zulassung der Maßnahme nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) sind realitätsfern und passen nicht zu kurzfristig anzusetzender und nur schlecht planbarer Kurzarbeit.

Angesichts der veränderten Bedarfe an individualisierten und flexiblen Qualifizierungsmaßnahmen reichen die Vorschläge im Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung der AZAV nicht aus, um die Weiterbildungsangebote in der Qualität und Passgenauigkeit zu garantieren, die Arbeitslose und Beschäftigte benötigen. Das ist aber unverzichtbare Voraussetzung, um die Fördermaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit konsequent nach Wirkung und Wirtschaftlichkeit weiterzuentwickeln. Der Kostenrahmen (Bundesdurchschnittskosten – B-DKS) zur Zulassung von förderfähigen hochwertigen Maßnahmen muss deshalb deutlich stärker angehoben

und flexibilisiert werden als im Gesetzentwurf vorgesehen. Notwendig ist ebenfalls mehr Flexibilität bei der Zulassung von kleineren Gruppengrößen.

Im Einzelnen

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

1. Verknüpfung von Weiterbildung und Kurzarbeit praktikabel gestalten

Erleichterungen zur besseren Verknüpfung von Kurzarbeit mit Weiterbildung sind grundsätzlich sinnvoll. Positiv ist, dass

- die Regelung zu Weiterbildung von der Verordnungsermächtigung für Krisen entkoppelt wurde,
- nicht mehr Anzeige eines Arbeitsausfalls von mindestens zwölf Monaten vorausgesetzt wird,
- nicht mehr die Hälfte der Beschäftigten in Kurzarbeit an Weiterbildung teilnehmen müssen, sondern dass die Qualifizierung mind. 50 % der individuellen Arbeitsausfallzeit betragen muss.

Dennoch ist die Verknüpfung in der im Gesetzentwurf vorgeschlagenen Form nicht praktikabel:

Die Koppelung der Förderung in Kurzarbeit an eine Weiterbildungsmaßnahme nach § 82 SGB III ist zu starr. Die Nutzung von Förderung nach § 82 SGB III bedeutet längerfristige Festlegung und Planung der Weiterbildung, weil ein Mindeststundenumfang der Weiterbildung von über 160 Stunden und eine Zertifizierung der Maßnahme nach AZAV vorausgesetzt wird. Kurzarbeit wird aber kurzfristig angesetzt und ist schwer planbar, daher muss Weiterbildung während Kurzarbeit flexibel ausgestaltet werden können.

Um eine Weiterbildungsförderung nach § 82 SGB III für Kurzarbeit praktikabel zu machen, sollte stattdessen

- eine **hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge unabhängig davon** geleistet werden können, **wer die Weiterbildung (ko-)finanziert.**
- Zudem ist notwendig, für geförderte Weiterbildung, die während Kurzarbeit begonnen wird, das **Mindeststundenerfordernis auf 80 Stunden zu reduzieren** und
- lediglich die Zulassung des Maßnahmeträgers vorauszusetzen und **auf das Erfordernis der Zertifizierung der Maßnahme selbst zu verzichten.**

Letzteres ist auch deswegen verzichtbar, weil durch die Kofinanzierung seitens der Unternehmen, die Wirtschaftlichkeit der Maßnahme automatisch sichergestellt ist.

In § 82 Abs. 1 SGB III wären dazu folgende Änderungen notwendig (Formulierungsvorschlag):

„(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können abweichend von § 81 bei beruflicher Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durch volle oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn

1. *Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen,*
2. *der Erwerb des Berufsabschlusses, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von*

mindestens zwei Jahren festgelegt ist, in der Regel mindestens vier Jahre zurückliegt,

3. *die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in den letzten vier Jahren vor Antragsstellung nicht an einer nach dieser Vorschrift geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat,*
4. *die Maßnahme außerhalb des Betriebes oder von einem zugelassenen Träger im Betrieb, dem sie angehören, durchgeführt wird und mehr als 160 Stunden dauert und*
5. *die Maßnahme und der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen sind.*

Abweichend von Nummer 4 können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Falle einer Maßnahme, die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld begonnen wird, gefördert werden, wenn die Maßnahme außerhalb des Betriebes oder von einem zugelassenen Träger im Betrieb, dem sie angehören, durchgeführt wird und mehr als 80 Stunden dauert. Abweichend von Nummer 5 können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Falle einer Maßnahme, die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld begonnen wird, gefördert werden, wenn der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen ist. Die Förderung soll darauf gerichtet sein, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind, eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen, um den genannten Herausforderungen besser begegnen zu können. Gleiches gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben. Die Sätze 4 und 5 gelten nicht, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einem Betrieb mit weniger als 250 Beschäftigten angehören und soweit sie nach dem 31. Dezember 2020 mit der Teilnahme beginnen, das 45. Lebensjahr vollendet haben oder schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 des Neunten Buches sind. Ausgeschlossen von der Förderung ist die Teilnahme an Maßnahmen, zu deren Durchführung der Arbeitgeber auf Grund

bundes- oder landesrechtlicher Regelungen verpflichtet ist.“

2. Weiterbildungsförderung für Beschäftigte in der Transfergesellschaft ausweiten

Die Neufassung von § 111a SGB III-E erweitert die **Qualifizierungsförderung** für Beschäftigte in einer **Transfergesellschaft** dahingehend, dass die Beschäftigten altersunabhängig gefördert werden können (Übernahme Weiterbildungskosten von bis zu 50 % bzw. 75 % bei KMU). Das 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. Diese Fristen müssen verlängert werden, damit ausreichend Vorlaufzeit für Aktivierungsmaßnahmen und Profiling besteht. Insbesondere bei kurzen Bezugsdauern von Transferkurzarbeitergeld sind sonst Weiterbildungen, die bereits während der Transferphase beginnen sollen, nahezu unmöglich.

3. Weiterbildungsförderung für „homogene Gruppen“ vereinfachen

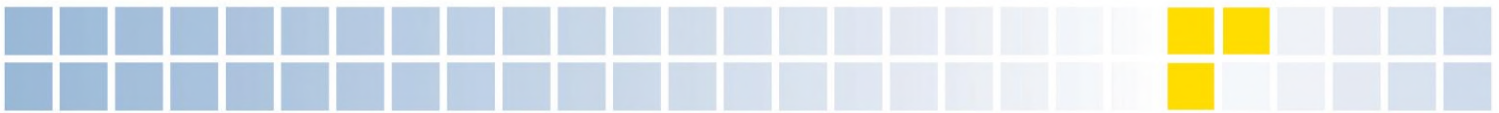
Die geplante Erleichterung für die Förderung von Gruppen von Beschäftigten mit vergleichbaren Qualifikationen und Weiterbildungsbedarfen („homogene Gruppen“) in § 82 Abs. 6 SGB III-E ist richtig und dringend nötig. Sie entspricht einer wichtigen Forderung der Arbeitgeber, um unnötige Bürokratie in gleichgelagerten Förderfällen zu vermeiden.

4. Zulassungsverfahren für förderfähige Maßnahmen weiterentwickeln

Eine Weiterentwicklung des Systems der Zulassung von Maßnahmen der Arbeitsförderung ist dringend geboten. Die Änderungsvorschläge im Gesetzentwurf gehen jedoch noch nicht weit genug, um der aktuellen Herausforderung, verfestigte Kernarbeitslosigkeit abzubauen sowie sehr individuelle und flexible Qualifizierungsförderbedarfe mit wirkungsvollen Angeboten zu decken, gerecht werden zu können.

Bei den sog. **Bundesdurchschnittskostenätzen (B-DKS)** für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW), die eine Obergrenze für Maßnahmen darstellen, die ohne aufwändiges Kostenzustimmungsverfahren bei der BA zugelassen werden können, sieht der Referentenentwurf eine einmalige Sockelanhebung um 20 % vor. Das ist angesichts der seit dem Jahr 2012 stagnierenden B-DKS bei gleichzeitiger Kostensteigerung auf Seiten der Bildungsträger zu zögerlich. Zum Vergleich: Die B-DKS bei Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung sind zwischen 2015 und 2018 insgesamt lediglich um 3 % gestiegen. Bei Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung („45er-Maßnahmen“) lag der Zuwachs bei 56 %, was eine realistischere Kostenentwicklung darstellt. BDA, DGB und ZDH haben daher eine Sockelanhebung um 40 % vorgeschlagen, um insbesondere Lohn- und Mietsteigerungen sowie in der Praxis kleinere Gruppengrößen zu kompensieren.

Angesichts zunehmender individueller Förderbedarfe muss eine einfache Zulassung von realistisch kalkulierten Maßnahmen mit



kleineren Teilnehmerzahlen ermöglicht werden. Eine Reduzierung der als angemessen angesehenen **Teilnehmerzahl auf zwölf Personen** ist eine geringfügige Verbesserung zum Status quo. Jedoch reicht es zum einen aus, die Zahl per Beiratsempfehlung festzulegen statt in der Verordnung. Zum anderen ist eine Teilnehmerzahl von zwölf Personen in vielen Anwendungsbereichen noch zu hoch gegriffen. Es braucht noch eine über den Korridor von 20 % (s. u.) hinausgehende Flexibilisierung, um auch Maßnahmen für kleinere Gruppen ohne Zustimmungsverfahren zulassen zu können. Mit der Qualifizierung von Arbeitslosen mit besonderen Unterstützungsbedarfen sowie der Weiterbildung von qualifizierten Beschäftigten, insbesondere in KMU, sind andere pädagogische, fachliche, organisatorische und finanzielle Aufwände für die durchführenden Anbieter verbunden. Bei diesen Zielgruppen wird häufig nur mit geringen Teilnehmerzahlen von weniger als zwölf Personen und damit einhergehend höheren Kosten pro Kopf zu rechnen sein.

Positiv zu bewerten ist die Schaffung eines Korridors oberhalb der B-DKS, in dem die fachkundigen Stellen die Verantwortung für Zulassung und Überprüfung der Angemessenheit von Kosten tragen, ohne dass zur Zulassung das aufwändige Zustimmungsverfahren bei der BA notwendig wäre. Ein **Korridor von 20 %**, in der eine solche B-DKS-Überschreitung möglich ist, fällt aber zu gering aus und muss unbedingt auf 50 % erhöht werden. Zudem sollte die Höhe des Korridors nicht im Gesetz, sondern in der Verordnung festgeschrieben werden, damit im Bedarfsfall Anpassungen einfacher erfolgen können.

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 eine angemessenen Dynamik zu erhalten, und auch in der Verordnung geregelt werden, damit im Bedarfsfall schnell nachgesteuert werden kann.

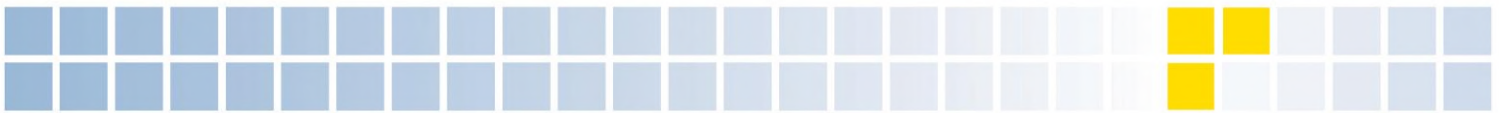
5. Anspruch auf Förderung einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung konditionieren

Der in § 81 Abs. 2 SGB III-E vorgesehene **Rechtsanspruch** ggü. der BA auf Förderung des **Nachholens eines Berufsabschlusses** ist grundsätzlich sinnvoll, weil er dazu beiträgt, dass geringqualifizierte Arbeitslose vorrangig zu einem Berufsabschluss geführt werden. Das entspricht im Bereich der Arbeitslosenversicherung ohnehin bereits der geübten Praxis. Insbesondere bei geringqualifizierten Langzeitarbeitslosen kann das Nachholen eines Berufsabschlusses die langfristige Arbeitsmarktintegration unterstützen. 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, wie dies auch in der nationalen Weiterbildungsstrategie diskutiert worden ist. Bei „arbeitsmarktnahen“ Geringqualifizierten sollte eine Weiterbildung möglichst nach einer Arbeitsaufnahme und parallel zur Beschäftigung erfolgen, z. B. über den Weg einer Teilqualifizierung.

6. Ausbildungsförderung anpassen

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. Herausforderung wird sein, die Weiterentwicklung gut zu kommunizieren: Es darf nicht der falsche Eindruck entstehen, dass die bei Betrieben gut etablierte abH weggefallen sei. Zudem sollte sichergestellt sein, dass auch Auszubildende, die den ersten Teil ihrer betrieblichen Ausbildung an einer Berufsfachschule absolvieren, nicht von der Förderung ausgeschlossen sind, um eine kontinuierliche Unterstützung auch in der anschließenden betrieblichen Phase sicherzustellen.

Zu begrüßen sind außerdem, die Förderung der **Berufsausbildung für Grenzgänger**, die in Deutschland eine betriebliche Ausbildung absolvieren, sowie die Übernahme der **Fahrtkosten bei einer Einstiegsqualifizierung**.



7. Weiterbildungsprämie auslaufen lassen

Die Wirksamkeit der **Weiterbildungsprämie**, die bei erfolgreicher Zwischen- und Abschlussprüfung einer abschlussorientierten Weiterbildung eine einmalige Zahlung von 1.000 € bzw. 1.500 € vorsieht, ist bisher nicht nachgewiesen. Eine Verlängerung ist daher nicht gerechtfertigt.

Richtig ist hingegen, den Ansatz des Modellprojekts „Qualifizierungsbonus“ zu prüfen, der einen monatlichen finanziellen Anreiz bei Weiterbildung vorsieht. Denkbar wäre bei Grundsicherungsbeziehern, die an einer abschlussorientierten Weiterbildung teilnehmen, eine Mehraufwandsentschädigung vergleichbar zur Arbeitsgelegenheit von 100 € bis 200 € zu gewähren, auch um Teilnehmende an einer abschlussorientierten Weiterbildung nicht schlechter zu stellen als „Ein-Euro-Jobber“. Eine monatliche Mehraufwandsentschädigung von 200 € würde unter der Voraussetzung, dass die Teilnehmerzahl im Vergleich zum Jahr 2018 um 20 % steigen würde, jährlich Mehrkosten von 63 Mio. € in der Grundsicherung verursachen.

8. Elektronische Arbeitssuchend- und Arbeitslosmeldung einführen

Die Nutzung von elektronischen Meldungen trägt zum Abbau von Bürokratie bei und ist ein wichtiger Schritt zu dem von der BDA schon lange geforderten eGovernment.

9. Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) für Handlungsfähigkeit BA in Corona-Krise anpassen

§ 37 BPersVG sieht die zwingende Beschlussfassung des Personalrats unter (physischer) Anwesenheit der Mitglieder vor. Andere Wege sind bisher ausgeschlossen und führen zur Unwirksamkeit von Personalratsbeschlüssen. Aufgrund der aktuellen Situation sollte abweichend von § 37 BPersVG ermöglicht werden, Personalratssitzungen und Beschlüsse z. B. per Videokonferenz oder Skype zuzulassen. Die Zuschaltung von Personalratsmitgliedern mittels

Videokonferenz würde die Flexibilität der Personalratsarbeit (z. B. auch für erforderliche Sondersitzungen) und deren Aufgabenerledigung sicherstellen und damit die BA unterstützen.

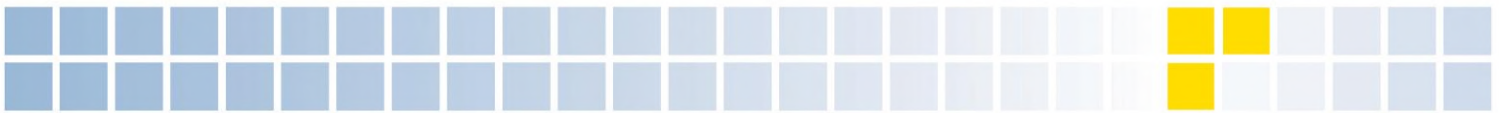
Eine entsprechende Anpassung des Bundespersonalvertretungsgesetzes greift allerdings zu kurz. Ebenso müssen Sitzungen und Beschlussfassungen nach dem BetrVG flexibilisiert werden. Dazu bedarf es einer entsprechenden Anpassung der §§ 30, 33, 42, 43, 53, 65, 71, 73, 73b, 108 BetrVG.

Zum Antrag der Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen: Arbeitslosenversicherung zur Arbeitsversicherung weiterentwickeln

Die Einführung eines unkonditionierten **Rechtsanspruchs auf Weiterbildung** ist nicht zielführend, denn ein solcher führt zu Qualifizierung ins Blaue hinein. Richtig ist aber, dass geringqualifizierte Arbeitslose, die über die individuelle Eignung verfügen und eine am Arbeitsmarktbedarf orientierte Weiterbildung anstreben auch zu einem Abschluss geführt werden. Einen Rechtsanspruch bedarf es dafür aber nicht.

Die Umwandlung der BA in eine **Agentur für Arbeit und Weiterbildung** ist nicht sinnvoll und baut unnötige Parallelstrukturen auf. Das würde auch nicht zu einem zu Recht heterogenen und pluralen Weiterbildungsmarkt passen, der auf die verschiedensten Weiterbildungsbedarfe reagieren kann. Die Agenturen vor Ort müssen beim Thema „Weiterbildung“ vielmehr im Netzwerk mit anderen Akteuren vor Ort agieren. Insbesondere die Agenturen können im Netzwerk eine Lotsenfunktion übernehmen.

Die Einführung eines **Weiterbildungsgeldes** unabhängig von der Rechtskreiszugehörigkeit ist unnötig. In der Arbeitslosenversicherung besteht bereits jetzt ein Freibetrag in Höhe von 400 € für Zuwendungen des Arbeitgebers für die Teilnahme an einer abschlussorientierten Maßnahme, der zu einem höheren Einkommen von Arbeitslosen in Weiterbildung führt. In der Grundsicherung sollte hingegen der Ansatz des Modellprojekts „Qualifizierungsbonus“ geprüft werden.



Schon jetzt erhalten Arbeitslose während einer Weiterbildung das sog. **Arbeitslosengeld-Weiterbildung**. Zu Recht erfolgt jedoch eine hälftige Anrechnung, um nach der Qualifizierung schnell den Einstieg in Beschäftigung zu schaffen.

Ein **Qualifizierungs-Kurzarbeitergeld** würde eine Weiterbildung „ins Blaue hinein“ begünstigen. Zudem würde Weiterbildungen, die bei der Umstrukturierung eines Betriebs zur Erschließung neuer Geschäftsfelder anfallen, in öffentliche Mitgestaltung und Finanzierung durch die Beitragszahlerinnen und -zahler zur Arbeitslosenversicherung drängen. Das ist abzulehnen, weil die Fortentwicklung des eigenen Geschäftsmodells grundsätzlich unternehmerische Aufgabe ist und bleiben muss. Wenn Beschäftigte dagegen in Folge von notwendiger Umstrukturierung im Einzelfall von Arbeitslosigkeit oder in absehbarem Zeitraum von einer vollkommenen Entwertung ihrer beruflichen Qualifikationen bedroht sind, dann steht das neue Qualifizierungschancengesetz mit seinen Instrumenten – bei unterschiedlichen Förderhöhen – für alle Betriebe für Weiterbildungsförderung bereit.

Eine **Verkürzung der Anwartschaftszeit** setzt Fehlanreize und schmälert die Bemühungen von Beschäftigten sich unmittelbar um eine neue, möglichst längerfristige Beschäftigung zu bemühen. Menschen können so in einen ständigen Wechsel von Kurzzeitbeschäftigung und Arbeitslosengeldbezug geraten. Nicht gewollte Anreize für freiwillige Kurzarbeitslosigkeit dürfen nicht gesetzt werden.

Die bestehende Möglichkeit zur **freiwilligen Versicherung von Selbstständigen in der Arbeitslosenversicherung**, die zuvor bereits als Beschäftigte versichert waren, ist sachgerecht und bedarf lediglich einiger Korrekturen bei der Höhe des möglichen Arbeitslosengeldes und bei den Regelungen zum Ausscheiden:

- Die Berechnung des Arbeitslosengeldes für zuvor Selbstständige sollte nicht mehr nach Qualifikationsstufen erfolgen, da diese Praxis dazu führt, dass Selbstständige zwar einen einheitlichen Beitrag zur Arbeitslosenversicherung zahlen, aber die

Höhe des Arbeitslosengeldes stark differiert. Die einheitlich festzulegende Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Arbeitslosengeldes sollte sich vielmehr an der Bezugsgröße und damit am Durchschnittsverdienst der Versicherten orientieren.

- Eine generelle oder sehr weitgehende Öffnung des Zuganges zur Arbeitslosenversicherung für Selbstständige sollte dagegen unterbleiben, weil sonst im Ergebnis die Arbeitslosenversicherung entgegen ihrer Aufgabenstellung die Haftung für gescheiterte Geschäftsmodelle und damit für unternehmerische Risiken übernehmen müsste.

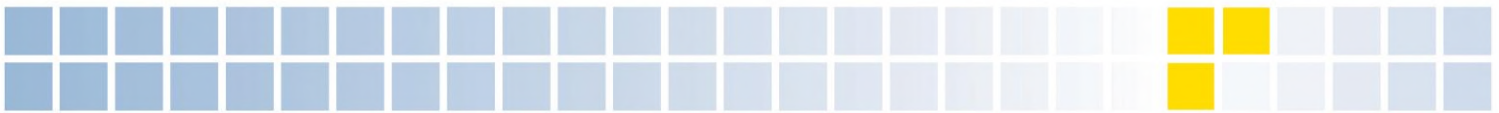
Anträge der Fraktion DIE LINKE

Zum Antrag Arbeitslosenversicherung stärken Arbeitslosengeld verbessern

Die Rahmenfrist wurde erst mit dem Qualifizierungschancengesetz von 24 auf 30 Monate verlängert. Eine weitere **Verlängerung der Rahmenfrist bei gleichzeitiger Verkürzung der Anwartschaftszeit** setzt Fehlanreize, sich nicht unmittelbar um eine neue, möglichst längerfristige Beschäftigung zu bemühen. Menschen können so in einen ständigen Wechsel von Kurzzeitbeschäftigung und Arbeitslosengeldbezug geraten. Nicht gewollte Anreize für freiwillige Kurzarbeitslosigkeit dürfen nicht gesetzt werden.

Das Arbeitslosengeld dient der Absicherung der Sucharbeitslosigkeit. Die **Bezugsdauer für das Arbeitslosengeld** sollte in absehbarer Zeit einheitlich auf zwölf Monate festgelegt werden. Längere Bezugsdauern verringern in der Regel auch die Eingliederungschancen, weil keine Anreize gesetzt werden, Arbeitslosigkeit schnellstmöglich zu überwinden. Im Gegenteil: Arbeitslosigkeit verfestigt sich dann eher.

Der Vorschlag der Abschaffung der Ausnahme vom gesetzlichen Mindestlohn für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos waren, wäre in der aktuellen Krisensituation für den



Wiedereintritt dieser Gruppe in den Arbeitsmarkt höchst kontraproduktiv.

Zum Antrag Arbeitslosenversicherung stärken Arbeitslosengeld Plus einführen

Zu Recht wurde im Zuge der Arbeitsmarktreformen der Agenda 2010 die damalige Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zusammengelegt und in eine am Bedarf der Menschen orientierte Grundsicherung umgewandelt. Diese Reformen haben zu einem beispiellosen Abbau der Arbeitslosigkeit beigetragen. Die Einführung eines **Arbeitslosengeld Plus** zielt darauf ab, diese Reformen rückgängig zu machen und ist abzulehnen, da sie wieder zur Verfestigung der Arbeitslosigkeit führen würde.

Antrag Arbeit in der Transformation zukunftsfest machen

Ein **Transformations-Kurzarbeitergeld** würde eine Weiterbildung „ins Blaue hinein“ begünstigen. Zudem wurde Weiterbildungen, die bei der Umstrukturierung eines Betriebs zur Erschließung neuer Geschäftsfelder anfallen, in öffentliche Mitgestaltung und Finanzierung durch die Beitragszahler und -zahlerinnen zur Arbeitslosenversicherung drängen. Das ist abzulehnen, weil die Fortentwicklung des eigenen Geschäftsmodells grundsätzlich unternehmerische Aufgabe ist und bleiben muss.

Eine **sanktionsfreie Mindestsicherung** in Höhe von 1050 € käme einem bedingungslosen Grundeinkommen gleich, dieses ist abzulehnen. Ein bedingungsloses Grundeinkommen würde zu negativen Arbeitsanreizen und damit zu weniger Beschäftigung führen: Es wäre möglich, auf zumutbare Arbeit zu verzichten und dennoch von der Allgemeinheit versorgt zu werden.

Die übrigen Vorschläge der Linken zum Arbeitsrecht sind bereits aufgrund der aktuellen Krisensituation ausnahmslos abzulehnen, weil sie bei der Bewältigung der Krisenfolgen höchst kontraproduktiv wären. Stattdessen müssen die oben unter 1. genannten Forderungen möglichst schnell umgesetzt werden.

Antrag Berufliche Weiterbildung stärken Weiterbildungsgeld einführen

Die Wirksamkeit der Weiterbildungsprämie, die bei erfolgreicher Zwischen- und Abschlussprüfung einer abschlussorientierten Weiterbildung eine einmalige Zahlung von 1.000 € bzw. 1.500 € vorsieht, ist bisher nicht nachgewiesen. Eine Verlängerung oder Entfristung ist daher nicht gerechtfertigt.

Richtig ist hingegen, den Ansatz des Modellprojekts „Qualifizierungsbonus“ zu prüfen, der einen monatlichen finanziellen Anreiz bei Weiterbildung vorsieht. Denkbar wäre bei Grundsicherungsbeziehern, die an einer abschlussorientierten Weiterbildung teilnehmen, eine Mehraufwandsentschädigung vergleichbar zur Arbeitsgelegenheit von 100 € bis 200 € zu gewähren, auch um Teilnehmende an einer abschlussorientierten Weiterbildung nicht schlechter zu stellen als „Ein-Euro-Jobber“.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.

Information für den Ausschuss: 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*

**Stellungnahme zur Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Fraktionen der CDU/CSU
und SPD – siehe Anlage**

*E-Mail vom 16. April 2020



matthias.bartke@bundestag.de
Herrn
Dr. Matthias Bartke MdB
Vorsitzender
Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Arbeits- und Tarifrecht

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

T +49 30 2033-1200
F +49 30 2033-1205

16. April 2020

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

die Bundesregierung hat am vergangenen Mittwoch Formulierungshilfen beschlossen, die die dringend gebotene Virtualisierung der Betriebsratsarbeit – zumindest in Zeiten der Krise – vorantreiben sollen. Wir unterstützen diesen Ansatz nachdrücklich.

Noch scheint offen zu sein, in welchem Rahmen über das weitere Gesetzgebungsverfahren entschieden werden soll. Aufgrund der Dringlichkeit gehen wir davon aus, dass die Beratungen im Ausschuss kurzfristig stattfinden werden. Wir überlassen Ihnen daher unsere Anmerkungen mit der Bitte, Sie den Ausschussmitgliedern zur Verfügung zu stellen.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Roland Wolf

gez. Thomas Prinz

BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:
Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Briefadresse:
11054 Berlin

www.arbeitgeber.de

Gesetzliche Flankierung der Virtualisierung von Betriebsratsarbeit ist notwendig

Weitere Regelungen können Bewältigung der Covid-19-Krise erleichtern

April 2020

Zusammenfassung

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.

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.

Darüber hinaus fordert die BDA auch Rechtssicherheit bei der Durchführung von Wahlen zum Betriebs- und Aufsichtsrat während der Covid-19-Pandemie. Weitere Vorschläge für mögliche Erleichterungen im Rahmen der Pandemie, z.B. durch die Beschleunigung von Mitbestimmungsverfahren, hat die BDA vorgelegt.

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.

Im Einzelnen

Die Ermöglichung virtueller Sitzungen der betriebsverfassungsrechtlichen Gremien 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.

Virtuelle Sitzungen und Beschlussfassungen

Die Formulierung in den jeweiligen Vorschriften „mittels Video- und Telefonkonferenzen“ sollte geändert werden zur Formulierung „mittels Video- oder Telefonkonferenzen“ und ergänzt werden durch „einschließlich online gestützter Anwendungen“. Alternativ könnte auch die Formulierung gewählt werden „unter Einsatz audio-visueller Einrichtungen“ oder



„unter Einsatz neuer Informations- und Kommunikationstechnologien“.

Die Regelungen sollten zudem auch ausgeweitet werden auf die Ausschüsse und Arbeitsgruppen, z.B. nach §§ 27, 28 und 28a BetrVG, um auch deren Arbeitsfähigkeit zu gewährleisten.

Die Änderungen zur Beschlussfassung im Betriebsverfassungsgesetz sollten durch eine Regelung in § 77 Abs. 2 BetrVG flankiert werden, die Textform ausreichen lässt, um eine Betriebsvereinbarung wirksam zu beschließen. Auf die Pflicht der beiderseitigen physischen Unterzeichnung muss zugunsten der beiderseitigen Bestätigung in Textform verzichtet werden. Diese Anpassung ist vor dem Hintergrund des dringenden und vielfachen Erfordernisses des Abschlusses von Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit unerlässlich.

Sichergestellt werden muss nach den geplanten Vorschriften jeweils, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Um diese Vorgabe für die Praxis handhabbar zu machen, sollte eine widerlegliche Vermutung der Vertraulichkeit gelten, wenn alle Teilnehmer versichern, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis nehmen konnten. Kommt es innerhalb einer Frist von nicht mehr als vier Wochen nicht zur Geltendmachung von Mängeln der Vertraulichkeit, muss eine Anfechtung ggf. gefasster Beschlüsse endgültig ausgeschlossen sein.

Hinsichtlich der geplanten Regelung im Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft, bietet es sich an, neben der Möglichkeit der Virtualisierung der Unterrichtung und Anhörung nach § 21 Abs. 2 SEBG auch die Möglichkeit der Virtualisierung der Beschlussfassung des besonderen Verhandlungsgremiums nach § 15 SEBG aufzunehmen. Dasselbe gilt für die Beschlussfassung des besonderen Verhandlungsgremiums der Europäischen Genossenschaft in § 15 SCEBG.

Virtuelle 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.

Rechtssicherheit bei anstehenden Wahlen

Es sollte über die nun geplanten Regelungen hinaus klargestellt werden, dass auch anstehende oder im Verfahren befindliche Betriebsratswahlen und Aufsichtsratswahlen bzw. Nachwahlen solange wie nötig unterbrochen werden können und entsprechende Amtszeiten automatisch verlängert werden – ebenfalls solange dies notwendig ist. Zudem sollte auch insoweit die Möglichkeit geschaffen werden, entsprechende Wahlen zu virtualisieren bzw. die Möglichkeit elektronischer Wahlen einzuführen, soweit sie nötig werden oder turnusmäßig vorgesehen sind. Zudem sollte eine ausschließliche Briefwahl als befristete Option vorgesehen werden.

Im Hinblick auf die bevorstehenden regelmäßigen Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung im Herbst 2020 wäre diese Option besonders wichtig. Die Verlängerung der Amtszeit stellt hierfür im Regelfall aufgrund des Ausscheidens von Mitgliedern insbesondere wegen der Beendigung der Ausbildung zum Teil keine Lösung dar. Auch wenn eine Verlängerung der Amtszeit wünschenswert sein könnte, ist es jedoch gerade bei diesem



Gremium nicht ausgeschlossen, dass aus dem genannten Grund das Gremium nicht mehr vollständig besetzt sein könnte.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände

Arbeits- und Tarifrecht

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

T +49 30 2033-1203

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.

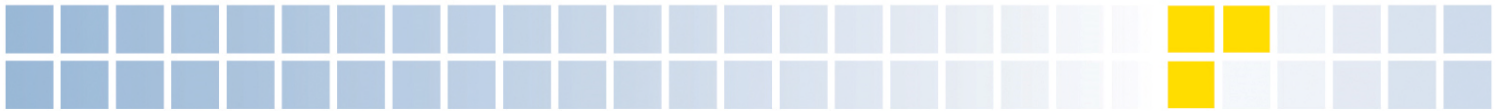
Um für Unternehmen Investitionen in Qualifikation noch attraktiver zu machen, sollten zusätzliche Instrumente zur Förderung von Investitionen überprüft werden, wie es auch der Beschluss des Koalitionsausschusses von Ende Januar 2020 vorsah. Dabei sollten neben einer verstärkten steuerlichen Absetzbarkeit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

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 23. März 2020 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

**Professor Dr. Gerhard Bosch, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität
Duisburg Essen* siehe Anlage**

*E-Mail vom 19. März 2020

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 23. März 2020 zum

1. Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD zur **„Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“ („Arbeit von Morgen-Gesetz“)** Drucksache 19/17740
2. Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann (Zwickau), Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Sylvia Gabelmann, Dr. Achim Kessler, Katja Kipping, Jutta Krellmann, Pascal Meiser, Cornelia Möhring, Jessica Tatti, Harald Weinberg, Pia Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE **„Berufliche Weiterbildung stärken – Weiterbildungsgeld einführen“** Drucksache 19/17753
3. Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann (Zwickau), Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Klaus Ernst, Sylvia Gabelmann, Dr. Achim Kessler, Katja Kipping, Jan Korte, Jutta Krellmann, Pascal Meiser, Cornelia Möhring, Bernd Riexinger, Jessica Tatti, Harald Weinberg, Pia Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE **„Arbeitslosenversicherung stärken – Arbeitslosengeld verbessern“** Drucksache 19/15046
4. Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Sabine Zimmermann (Zwickau), Matthias W. Birkwald, Klaus Ernst, Sylvia Gabelmann, Dr. Achim Kessler, Katja Kipping, Jan Korte, Jutta Krellmann, Pascal Meiser, Cornelia Möhring, Bernd Riexinger, Jessica Tatti, Harald Weinberg, Pia Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE **„Arbeitslosenversicherung stärken – Arbeitslosengeld Plus einführen“** Drucksache 19/15047
5. Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Klaus Ernst, Fabio De Masi, Matthias W. Birkwald, Dr. Achim Kessler, Katja Kipping, Jan Korte, Jutta Krellmann, Pascal Meiser, Bernd Riexinger, Jessica Tatti, Harald Weinberg, Sabine Zimmermann (Zwickau), Pia Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE **„Arbeit in der Transformation zukunftsfest machen“** Drucksache 19/16456
6. Antrag der Abgeordneten Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Markus Kurth, Sven Lehmann, Corinna Rüffer, Katharina Dröge, Dieter Janecek, Sven-Christian Kindler, Claudia Müller, Stefan Schmidt, Katja Dörner, Kai Gehring, Britta Haßelmann, Dr. Kirsten Kappert-Gonther, Charlotte Schneidewind-Hartnagel, Beate Walter-Rosenheimer und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN **„Arbeitslosenversicherung zur Arbeitsversicherung weiterentwickeln“** Drucksache 19/17522

1. Bedeutungszuwachs von Weiterbildung

Es ist mittlerweile fast unumstritten, dass berufliche Weiterbildung an Bedeutung gewinnen wird. Um mit den absehbaren strukturellen und technologischen Umbrüchen mithalten zu können, wird man seine beruflichen Qualifikationen regelmäßig auffrischen und erweitern oder sogar einen neuen Beruf erlernen müssen. Durch die Heraufsetzung des Renteneintrittsalters und die Abschaffung des subventionierten Vorruhestands – einem beliebten Substitut für Weiterbildung in der Vergangenheit - verlängert sich das Erwerbsleben. Um eine Beschäftigung bis zum höheren Renteneintrittsalter zu mindestens auf dem gleichen Qualifikationsniveau sicher zu stellen, wird Weiterbildung auch in der letzten Phase des Erwerbslebens an Bedeutung gewinnen. Gleichzeitig hat die

Arbeitsplatzunsicherheit durch den wachsenden Anteil prekärer Beschäftigungsformen vor allem für jüngere Beschäftigte deutlich zugenommen; sie erleben mehr als andere Beschäftigte unfreiwillige Arbeitsplatzwechsel. Der Übergang in eine stabile neue Tätigkeit gelingt häufig nur über eine Weiterbildung. Schließlich ist unser Bildungssystem am unteren Ende denkbar schlecht aufgestellt. Fast 20 Prozent der nachwachsenden Generation treten ins Berufsleben ohne Ausbildung ein. Da der Anteil der einfachen Arbeitsplätze abnimmt und in Zukunft bei nur noch etwas mehr als 10 Prozent aller Arbeitsplätze liegen wird, kann Langzeitarbeitslosigkeit vieler An- und Ungelernter nur durch eine zweite oder dritte Lernchance verhindert werden. Auch die Integration der meisten Flüchtlinge und vieler Migrant_innen kann nur mit deutschen Sprachkenntnissen und einer beruflichen Ausbildung gelingen.

2. Weiterbildung zentraler Pfeiler der Arbeitsmarktpolitik

Die Förderung der beruflichen Bildung von Arbeitslosen und Arbeitsuchenden gehört vor allem in Ländern mit einer ausgeprägten aktiven Arbeitsmarktpolitik zu den wichtigsten Instrumenten der sozialverträglichen Gestaltung des Strukturwandels. Besonders hoch sind die arbeitsmarktpolitischen Ausgaben für berufliche Weiterbildung in Dänemark und Finnland mit 0,44 Prozent bzw. 0,46 Prozent des Bruttosozialprodukts. Deutschland gehörte noch 2004, also vor der vollen Implementation der Hartz-Gesetze, zu den Ländern mit einem hohen Anteil von Weiterbildungsausgaben in der Arbeitsmarktpolitik. Bis 2015 verringerte sich deren Anteil am Bruttosozialprodukt aber um deutlich mehr als die Hälfte. Schweden reduzierte schon vor 2004 seine Weiterbildungsinvestitionen in der Arbeitsmarktpolitik, setzte aber im Unterschied zu Deutschland mehr auf individuelle Erwachsenenstipendien ohne Einkommens- und Vermögensprüfung und ohne Altersgrenzen, wie in Deutschland. In den angelsächsischen Ländern, wie dem Vereinigten Königreich oder den USA, spielt die Förderung beruflicher Weiterbildung in der Arbeitsmarktpolitik hingegen kaum eine Rolle (Tabelle 1). Dort wird die Finanzierung der Weiterbildung ausschließlich als individuelle Aufgabe angesehen. Die Arbeitsmärkte bieten in diesen Ländern durch die fehlende Berufsausbildung und die starke Polarisierung der Qualifikationsstruktur auch mehr einfache Arbeitsplätze, die allerdings aufgrund der geringen Tarifbindung überwiegend schlecht bezahlt werden und zudem kaum Aufstiegschancen bieten.

Tabelle 1: Ausgaben für Weiterbildung in Arbeitspolitik in % des Bruttosozialprodukts 2004 und 2015

Land	2004	2017
Dänemark	0,52	0,46
Deutschland	0,44	0,18
Finnland	0,40	0,44
Frankreich	0,31	0,28
Schweden	0,11	0,13
Vereinigtes Königreich	0,03	0,01 (2011)
USA	0,05	0,03
OECD	0,15	0,12

Quelle: Eigene Zusammenstellung nach Angaben von OECD-Stat, *Public expenditure and participant stocks on LMP* <https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=LMPEXP&lang=en> (Aufruf am 17.3.2020)

Die deutsche Arbeitsmarktpolitik schwankte in den letzten 50 Jahren zwischen den Polen von „work first“ und „train first“. Mit dem Arbeitsförderungsgesetz von 1969 wurde in Deutschland ein Rechtsanspruch auf berufliche Weiterbildung für Arbeitslose und Beschäftigte geschaffen. Weiterbildung sollte nicht alleine Arbeitslosigkeit abbauen oder vermeiden, sondern auch unterwertige Beschäftigung verhindern und beruflichen Aufstieg ermöglichen. Der Kreis der Begünstigten wurde weit gezogen und war nicht auf Beitragszahler beschränkt. Anfangs wurde sogar ein Studium an Hochschulen gefördert. Die finanziellen Anreize für eine Teilnahme waren hoch. Das während einer Weiterbildung gezahlte Unterhaltsgeld (UHG) lag in den ersten sechs Monaten einer Maßnahme bei 81,25 Prozent des Nettogehalts und erhöhte sich bei längeren Maßnahmen dann auf 87,5 Prozent für die weitere Dauer der Maßnahme. Zudem wurde das UHG dynamisiert, indem nach einem Jahr die Bemessungsgrundlage halbjährlich um 4 Prozent angehoben wurde. Diese neuen Möglichkeiten wurden dankbar angenommen. Vor allem schon gut qualifizierte Beschäftigte nutzten die Chance zu einer Aufstiegsfortbildung, während die Förderung von Arbeitslosen bis 1975 nur eine untergeordnete Rolle spielte (Bosch 2012).

In den folgenden Jahrzehnten wurden die Leistungen vor allem zur Haushaltssanierung reduziert. Das Unterhaltsgeld wurde schrittweise auf das Niveau des Arbeitslosengelds abgesenkt. Die Förderung einer Aufstiegsfortbildung wurde erst zur Kann-Leistung und dann ganz abgeschafft. Gefördert wurden nur noch Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Bedrohte. Mit der Eingliederung des AFG in das Sozialgesetzbuch III im Jahre 1997 wurde berufliche Weiterbildung zur reinen Ermessungsleistung. Weiterhin wurde der Berufsschutz bei der Vermittlung aufgehoben und man konnte mit Weiterbildung keine neuen Arbeitsgeldansprüche mehr aufbauen (Steffen 2008).

Trotz aller Einschränkungen wurde zwischen 1969 und 2002 der arbeitsmarktpolitische Nutzen von Weiterbildung nicht in Frage gestellt. Die Kürzungen wurden eher bedauert und mit Verweisen auf die Haushaltslage gerechtfertigt. Das änderte sich mit der Agenda 2010, als die Gründe für die hohe Arbeitslosigkeit weitgehend auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes verortet wurden. Als Ursachen für die Entstehung und Verhärtung der Arbeitslosigkeit wurden neben zu hohen Löhnen auch unzureichende Vermittlungsaktivitäten auf durchaus vorhandene Arbeitsplätze angesehen (Bäcker/Bosch/Weinkopf 2011). Die öffentliche Förderung von Weiterbildung wurde sogar unter den Verdacht gestellt, vermittlungsfähige Arbeitslose von der Arbeitsplatzsuche abzuhalten.

3. Starker Einbruch der Weiterbildungsteilnahme

Zwischen 2002 und 2007 ging der Teilnehmerbestand in der Weiterbildung insgesamt um 64 Prozent und bei den abschlussbezogenen Maßnahmen sogar um 79 Prozent zurück. Es ist deutlich erkennbar, dass die Chancen auf eine berufliche Weiterbildung im Bereich des SGB III deutlich größer sind als im SGB II. So entfielen im SGB III 2017 auf jahresdurchschnittlich 855.000 Arbeitslose 90.139 Teilnehmer in Weiterbildung, was einem Anteil von 10,5 Prozent entspricht. Bei abschlussbezogenen Maßnahmen lag der Anteil bei 5,1 Prozent. Im SGB II mit seinem Bestand an 1.677.000 Arbeitslosen lagen diese beiden Anteile hingegen bei den Weiterbildungsmaßnahmen insgesamt bei nur 2,9 Prozent und bei den abschlussbezogenen Maßnahmen bei 1,2 Prozent (Tabelle 2).

Tabelle 2: Bestand von Teilnehmern in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) (2000 - 2018)

Zeitraum	Insgesamt		Darunter			
	FbW Insgesamt	darunter	SGB III		SGB II	
		FbW mit Abschluss	FbW Insgesamt	darunter FbW mit Abschluss	FbW Insgesamt	darunter FbW mit Abschluss
2000	356.768	143.660	356.768	143.660	-	-
2001	349.364	151.415	349.364	151.415	-	-
2002	337.329	152.897	337.329	152.897	-	-
2003	253.734	144.171	253.734	144.171	-	-
2004	178.406	112.335	178.406	112.335	-	-
2005	111.704	70.494	93.778	67.406	17.926	3.089
2006	115.189	43.448	70.244	31.536	44.945	11.913
2007	120.744	32.514	63.564	13.726	57.180	18.788
2008	142.928	33.227	71.602	10.790	71.326	22.437
2009	186.782	41.389	105.164	16.138	81.618	25.251
2010	178.445	57.432	96.781	29.523	81.664	27.909
2011	153.498	61.824	88.846	36.402	64.652	25.422
2012	118.878	51.325	64.624	32.640	54.254	18.685
2013	127.545	53.580	75.062	34.893	52.483	18.688
2014	132.740	61.437	81.632	41.326	51.108	20.111
2015	136.122	65.230	84.414	43.679	51.708	21.552
2016	137.268	64.364	86.462	43.692	50.806	20.673
2017	138.267	63.285	90.139	43.823	48.128	19.463
2018	134.795	62.721	91.687	45.165	43.108	17.556
11/2019	170.505	90.804	112.433	64.921	58.072	25.883

Quelle: Eigene Zusammenstellung nach Angaben von Bundesagentur für Arbeit 2019

Die drastische Einschränkung der Weiterbildungsförderung wurde 2004 bei über 4 Mio. Arbeitslosen, mit einem großen Reservoir arbeitsloser Fachkräfte, zunächst nicht als Problem angesehen. Die positiven Evaluierungsergebnisse (z.B. Biewen et.al 2006; Kruppe/Lang 2015) und zunehmende Fachkräfteengpässe infolge der abnehmenden Arbeitslosenzahlen

leiteten aber einen langsamen Politikwandel ein. Durch das Programm „Wegebau“ wurde die betriebliche Weiterbildung an- und ungelernter Beschäftigter unterstützt. Das 2007 aufgelegte Programm IFlaS (Initiative zur Flankierung des Strukturwandels) zielt auf die Unterstützung abschlussbezogener Weiterbildungen. Mit der „Initiative 2. Chance“ aus dem Jahr 2013 (jetzt vermarktet unter dem Titel „Zukunftsstarter“) sollen junge Erwachsene für eine Berufsausbildung gewonnen werden. Mit dem „Weiterbildungsstärkungsgesetz“ von 2016 erhalten Teilnehmer in abschlussbezogenen Maßnahmen bei erfolgreicher Zwischen- und Abschlussprüfung Geldprämien von bis zu 2500 Euro. Mit dem „Qualifizierungschancengesetz“ von 2018 wurde schließlich ein Recht auf eine Weiterbildungsberatung eingeführt. Weiterhin sieht das Gesetz gestaffelt nach Betriebsgröße eine stärkere Förderung betrieblicher Weiterbildungen vor.

4. Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD zur „Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“ („Arbeit von Morgen-Gesetz“) Drucksache 19/17740

Das „Arbeit-von-Morgen-Gesetz“ setzt wichtige neue Akzente in der Förderung der beruflichen Weiterbildung, die zum Teil allerdings noch nachgebessert werden müssten.

4.1 Finanzielle Anerkennung der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung weiterhin unzureichend – Fehlanreize müssen beseitigt werden

Die Forschung hat gezeigt, dass die unzureichenden finanziellen Anreize eine der Hauptbarrieren der Teilnahme vor allem an einer längerfristigen Weiterbildung sind (Dietz /Osiander 2014:3 und Bilger/Gnahn/Hartmann/Kuper 2013: 215). Schon 2004 wurde von der Expertenkommission zur Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004) Weiterbildungsprämien bei erfolgreicher Zwischen- und Abschlussprüfung gefördert. Diese mit dem Weiterbildungsstärkungsgesetz eingeführten Prämien sollen nun bis Ende 2023 verlängert werden.

Die Zahlung der Weiterbildungsprämie ist zu begrüßen. Sie alleine entfaltet allerdings nur geringe Teilnahmeanreize, wenn der Lebensunterhalt weiterhin allein mit der Arbeitslosenunterstützung bestritten werden muss. Im SGB II ist ein 1-Euro-Job mit einer Aufwandentschädigung von rund 180 Euro pro Monat ¹ zusätzlich zu dem Arbeitslosengeld II erheblich attraktiver. Angesichts des wachsenden Bedarfs an Fachkräften und der weitaus höheren Anforderungen in einer Weiterbildung ist dies eine erhebliche Fehlsteuerung (Bosch 2017). Gerade die weiterbildungswilligen und –fähigen Arbeitslosen finden in der heutigen Arbeitsmarktsituation häufig schnell einen einfachen Arbeitsplatz und können sich eine Weiterbildung, vor allem mit Familie, nicht leisten. Das ist bereits seit langem bekannt und es unverständlich, dass diese Fehlanreize nicht schon vor Jahren korrigiert wurden.

Um die Motivation zur Teilnahme an einer Weiterbildung zu stärken, müssen Arbeitslose daher während einer Weiterbildung gegenüber der Arbeitslosigkeit oder einem 1 Euro-Job

¹ 1,50 Euro Aufwandentschädigung pro Stunde ergeben bei 30 Wochenstunden 180 Euro pro Monat.

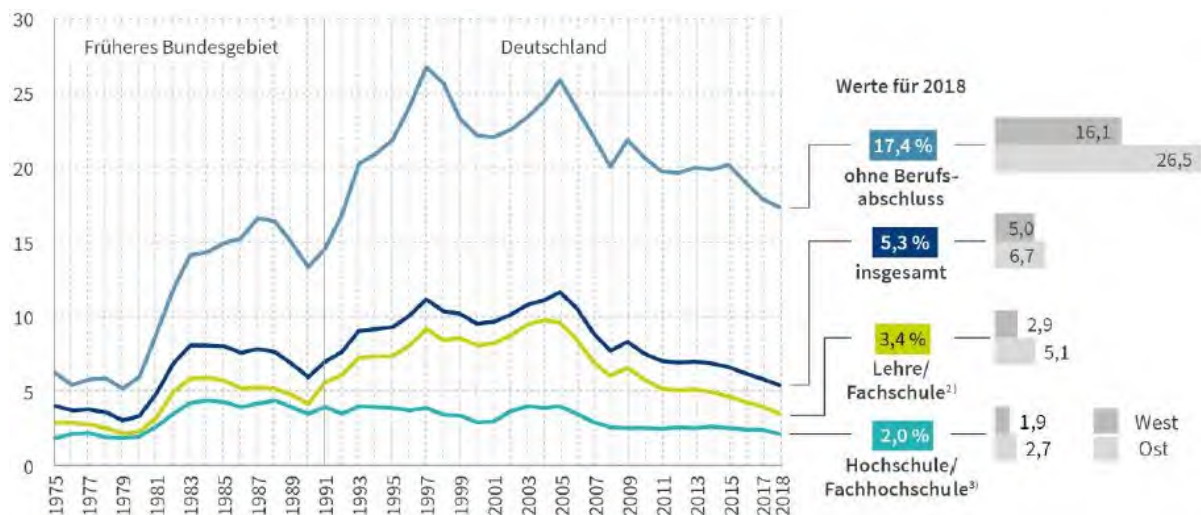
deutlich besser gestellt werden. So sollte ein Weiterbildungsgeld gezahlt werden, das mindestens 200 Euro pro Monat beträgt bzw. 15 Prozentpunkte über dem ALG I liegt. Zudem sollten die Weiterbildungsprämien gänzlich entfristet werden.

Zu den finanziellen Anreizen gehört auch soziale Sicherheit nach Abschluss einer Weiterbildungsmaßnahme, um ohne extremen Zeitdruck und einen Wechsel ins SGB II einen der neuen Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz suchen zu können. Auch zum Schutz der neuen Qualifikation muss das ALG I nach Abschluss einer Weiterbildung mindestens drei Monate weitergezahlt werden. Ansonsten besteht die Gefahr, dass aus Angst vor dem sozialen Abstieg ins SGB II eine unterwertige Beschäftigung angenommen und damit auch eine kostspielige öffentliche Investitionen entwertet wird.

4.2 Rechtsanspruch auf eine Weiterbildung für Geringqualifizierte überfällig

Ein Rechtsanspruch auf eine Berufsausbildung für geringqualifizierte Arbeitslose mit Einführung des §81Abs.2 SGBIII-E ist überfällig. Die Arbeitslosenquote der gering Qualifizierten hat sich bereits seit Ende der 70er Jahre, als viele der klassischen Anlernertätigkeiten in Deutschland „verberuflicht“ wurden, vom allgemeinen Trend abgekoppelt. Selbst im langhaltenden Aufschwung von 2009 bis 2019 ist die Arbeitslosenquote dieser Gruppe nicht unter 17,4% gesunken (Schaubild 1). Dies ist ein Indikator für die größte Schwäche des deutschen Bildungssystems, der Überproduktion von gering Qualifizierten mit schlechten Arbeitsmarktchancen. Die Einschnitte in die berufliche Weiterbildung ab 2004 haben dieser Gruppe am meisten geschadet.

Schaubild 1: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten 1975-2018 in %



Quelle: Röttger/Weber/Weber 2019

Natürlich müssen die Arbeitslosen für eine Weiterbildungsmaßnahme geeignet sein und die Maßnahmen müssen auch arbeitsmarktpolitisch Sinn machen. Eine Orientierung an den neu geordneten Berufen des dualen Systems, die technikoffen sind und für ganz unterschiedliche Tätigkeiten in weiten Berufsfeldern qualifizieren, erfüllt dieses Kriterium. Sehr bedenklich ist die geforderte hohe Wahrscheinlichkeit der Aufnahme oder Fortführung einer Beschäftigung. 2004 wurde die Prognose einer Eingliederungsquote von 70% gefordert, was

zu einem Einbruch der Förderung der beruflichen Bildung führte und bald korrigiert wurde. Die Verwaltungspraxis in beiden Rechtskreise war nach 2004 auf eine restriktive Prüfung solcher Kriterien ausgelegt, was heute immer noch nachwirkt. Ein Umorientierung der beiden großen Tanker, BA und Jobcenter, kann mit so engen Kriterien misslingen. Das gilt umso mehr, als der Vermittlungsvorrang im SGB II noch nicht abgeschafft wurde. Der Paritätische Wohlfahrtsverband hat folgende praktikable Formulierung zur Neufassung des 81Abs.2 SGBIII-E vorgelegt, der ich mich nur anschließen kann:

„(2) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden durch Übernahme der Weiterbildungskosten zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses gefördert, wenn sie nicht über einen am Arbeitsmarkt verwertbaren Berufsabschluss verfügen, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist. Bei der Auswahl der Maßnahme sind Eignung, Neigung, bisherige Tätigkeit sowie Lage und Entwicklung des Arbeitsmarkts angemessen zu berücksichtigen. Soweit erforderlich, ist auch die berufliche Eignung abzuklären oder eine Arbeitserprobung durchzuführen.“

Im Gesetzentwurf fehlt auch die Möglichkeit der Verlängerung der Förderdauer bei Umschulungen für gering qualifizierte und lernentwöhnte Langzeitarbeitslose auf drei Jahre. Mit der bislang üblichen Begrenzung auf zwei Jahre werden Umschulungen im Vergleich zu einer Erstausbildung um mindestens ein Drittel verkürzt, was zu einer Überforderung dieses Personenkreises und damit zum de facto Ausschluss aus abschlussbezogenen Weiterbildungen führt.

Zu begrüßen ist auch, dass Vergabemaßnahmen zum Erwerb von Grundkompetenzen bis 2023 fortgeführt werden sollen. Für Geringqualifizierte sind solche einer Weiterbildung vorgeschaltete Maßnahmen oft eine Voraussetzung für eine erfolgreiche Teilnahme. Einfache Arbeit hat sich in den letzten Jahrzehnten von einfacher Muskelarbeit zu einfacher Dienstleistungs- und Kommunikationsarbeit gewandelt, in der Sprachfähigkeit und Umgang mit abstrakten Symbolen (etwa auf Bildschirmen) zur Beschäftigungsbedingung geworden sind. Da solche Grundkompetenzen mittlerweile für fast alle einfachen Tätigkeiten erforderlich sind, sollte die Koppelung solcher Kurse an eine spätere Weiterbildung aufgehoben werden. Da diese Problemlagen auch nach 2023 Bestand haben werden, sollte diese Maßnahmen ganz entfristet werden.

4.3 Ausweitung der Förderung der Weiterbildung für Beschäftigte (§ 82 SGB III)

In mehreren Schritten wurde in den letzten Jahren die Förderung der Weiterbildung von geringqualifizierten Beschäftigten, Älteren und Beschäftigten in Klein- und Mittelbetrieben gefördert. Ausgangspunkt für diese erweiterte Definition des öffentlichen Auftrags der Arbeitsmarktpolitik war die unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung dieser Gruppen und die sich daraus ergebenden langfristigen Risiken auf dem Arbeitsmarkt.

Mit dem Qualifizierungschancengesetz und dem jetzigen Gesetzesentwurf werden die Fördermöglichkeiten für Betriebe, die vom Strukturwandel besonders betroffen sind, erheblich erweitert. So wird etwa der Zuschuss zur Qualifizierung von Beschäftigten erhöht,

wenn mindestens 20% der Beschäftigten die betrieblichen Qualifikationsanforderungen nicht mehr erfüllen. Die 20%-Quote ist in der Praxis eine wesentlich höhere Hürde als möglicherweise vom Gesetzgeber angenommen wurde. Selbst bei einem Strukturbruch, wie dem Übergang etwa vom Diesel- und Benzin zum Elektromotor, werden durch unsere breiten und multifunktionalen Berufsbilder beim überwiegenden Anteil der Beschäftigten keineswegs alle erlernten Fähigkeiten obsolet. Unsere eigenen Untersuchungen zeigen, dass beispielsweise kaufmännische Angestellte, die noch in der analogen Welt ihre Ausbildung absolviert haben, durch Lernen in der Arbeit und Anpassungsweiterbildungen heute in der Lage sind, die Logistikprozesse der Unternehmen über digitale Plattformen zu organisieren (Bosch u.a. 2020). Weiterhin zeigen viele Untersuchungen zum digitalen Wandel, dass er überwiegend schrittweise und in mehreren Investitionszyklen erfolgt (z.B. Hirsch-Kreinsen 2015). Die Begründung des „Arbeit-von-Morgen-Gesetzes“ stützt sich auf langfristige Prognosen zum Wegfall von Arbeitsplätzen, die mit ihren hohen Zahlen den Eindruck disruptiven Wandels erwecken. Die BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“ (2019) geht von einem Verlust von 4 Millionen Arbeitsplätzen und dem Entstehen von 3,3 Millionen neuen Arbeitsplätzen aus. Über 15 Jahre sind dies 267 000 Personen pro Jahr, was durch eine gute Weiterbildungspolitik und den demographischen Wandel zu bewältigen ist. Überwiegend sind also pro Jahr überschaubare Gruppen der Beschäftigten betroffen, die addiert jedoch im Laufe einige Jahre die Mehrheit der Belegschaft ausmachen können. Es sollte daher beobachtet werden, ob die geplanten Regelungen mit der 20% Quote in der Praxis überhaupt greifen, um dann gegebenenfalls nachbessern.

Auch wenn eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag zur Weiterbildung abgeschlossen werden, soll sich der Förderanteil erhöhen. Ziel ist es, gemeinsame Initiativen der Sozialpartner zu einer vorausschauenden Personalplanung anzuregen. Da der digitale Wandel nur mit gemeinsamen Anstrengungen der Sozialpartner zu bewältigen ist, ist diese Gesetzesänderung zu begrüßen.

Die Ermöglichung von Sammelanträgen für die Weiterbildung von Beschäftigten mit vergleichbarer Ausgangsqualifikation, vergleichbarem Bildungsziel oder vergleichbarer Fördernotwendigkeit (SGB III § 82 Abs. 6 neu) erleichtert sicherlich die Umsetzung der betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen im Strukturwandel und ist als administrative Vereinfachung zu begrüßen.

Bei der öffentlichen Förderung betrieblicher Weiterbildung muss man sich immer die Frage stellen, ob damit nicht betriebliche Weiterbildungsinvestitionen verdrängt werden. Dem Gesetzgeber ist dieses Problem durchaus bewusst und er hat beispielsweise die Unterstützung rein arbeitsplatzbezogener kurzfristiger Anpassungsmaßnahmen ausgeschlossen. Zudem müssen die Maßnahmen mehr als 160 Stunden dauern und außerhalb des Betriebs oder im Betrieb von einem zugelassenen Träger durchgeführt werden. Diese Bedingungen erschweren es den Betrieben, ihre üblichen Anpassungsmaßnahmen durch die Bundesagentur für Arbeit finanzieren lassen, so dass eine Verdrängung betrieblich finanzierter Weiterbildung nicht oder wegen der positiven Wirkungen auf das Weiterbildungsgeschehen insgesamt nur in geringen und tolerierbaren Größenordnungen zu erwarten ist.

4.4 Die Förderung der beruflichen Weiterbildung in Transfermaßnahmen (§ 111a SGB III)

Die Qualifizierungsmöglichkeiten in einer Transfergesellschaft sollen ausgebaut werden. Insbesondere soll die Qualifizierung aller Beschäftigten unabhängig von Alter und bisheriger Qualifikation gefördert werden können. Besonders wichtig ist die Förderung der Qualifikationsmaßnahmen über die Dauer der Transfergesellschaft hinaus.

Unnötig einengend sind die Vorschriften zum zeitlichen Beginn der förderfähigen Weiterbildungen, die oft nicht den realen Abläufen in Transfergesellschaften entsprechen. Das gilt umso mehr, als die Prüfung der Förderfähigkeit der Maßnahmen bereits hinreicht, sie aus arbeitsmarktpolitischen Gründen zu fördern.

4.5 Weiterbildung in Kurzarbeit

Schon in der Finanzkrise wurden den Unternehmern die Sozialversicherungsbeiträge erlassen, wenn sie Beschäftigte in Kurzarbeit qualifizierten. Auch jetzt soll dieser Anreiz gesetzt werden. Die Voraussetzungen sind allerdings sehr restriktiv gehalten. Zum einen müssen die Voraussetzungen des § 82 erfüllt sein. Zum anderen muss die Hälfte der kurzarbeitenden Beschäftigten weitergebildet werden.

In der Praxis wird das – wie schon in der Finanzkrise - nur zu einer sehr geringen Nutzung dieses Instruments führen. Es wäre oft schon ein Erfolg, wenn vor allem bei großflächiger Kurzarbeit 20% der Kurzarbeitenden qualifiziert würden. Die Quote sollte daher abgesenkt werden. Auch sollten Qualifizierungen bei Kurzarbeit von unterhalb 12 Monaten möglich sein.

- 5. Anträge der Fraktion DIE LINKE. Berufliche Weiterbildung stärken - Weiterbildungsgeld einführen 19/17753, Arbeit in der Transformation zukunftsfest machen 19/16456 und Arbeitslosenversicherung stärken – Arbeitslosengeld verbessern 19/15046, „Arbeitslosenversicherung stärken – Arbeitslosengeld Plus einführen“ 19/15047**

5.1 Weiterbildungsgeld

Es wird vorgeschlagen, ein Weitergeld von mindestens 200 € über dem ALG I und ALG II bzw. in Höhe von 90% des vorherigen Nettoentgelts einzuführen und den Unterhalt zu dynamisieren. Zudem soll ein Recht auf Weiterbildung eingeführt werden.

Die Notwendigkeit attraktiverer finanzieller Anreize zur Teilnahme an einer Weiterbildung, habe ich bereits unter Punkt 4.1 begründet. Ein Recht auf Weiterbildung sollte vor allem für gering Qualifizierte und für vom Strukturwandel Betroffene eingeräumt werden. Unter 4.2 und 4.3 habe ich dazu Reformvorschläge vorgelegt.

Die Diskussion über einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung kann man nicht allein im engen Rahmen der Arbeitsmarktpolitik führen. Mit dem BAföG und dem AFGB verfügt Deutschland über zwei weitere in der Bevölkerung bereits gut bekannte und etablierte Systeme mit eingespielten administrativen Strukturen, die eine schnelle Umsetzung von Reformen erleichtern. Es macht Sinn, in den Rechtskreisen des SGB II und III vor allem die arbeitsmarktpolitischen notwendigen und zweckmäßigen Maßnahmen zu fördern, die helfen

Arbeitslosigkeit zu vermeiden und die Betroffenen nachhaltig in eine stabile Beschäftigung zu integrieren.

Parallel dazu sollten die beiden Systeme, BAföG und AFGB, zu einem System der Förderung individueller Weiterbildung, wie in Schweden, ausgebaut werden. Dazu sind folgende Änderungen notwendig (Bosch 2019):

- Aufhebung der starren und gegen das Anti-Diskriminierungsgesetz verstoßenden Altersgrenzen im BAföG.
- Erweiterung der Förderzwecke in § 2 des BAföG um die Anerkennung ausländischer Abschlüsse und die Anerkennung und Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen. Zudem soll eine zweite Berufsausbildung gefördert werden, wenn der erlernte Beruf nicht mehr ausgeübt werden kann und eine Finanzierung von SGB II oder III nicht möglich ist, wie das bei schulischen Berufsausbildungen oft der Fall ist.
- Geltung der höheren Fördersätze des AFGB für bereits beruflich Integrierte, also Bildungsteilnehmer_innen, die schon mindestens 5 Jahre mehr als geringfügig erwerbstätig waren.
- Jährliche Anpassung der Fördersätze an die allgemeine Preis- und Lohnentwicklung.
- Förderung auch von Teilzeitmaßnahmen im BAföG.

Es wäre sinnvoll, dass der Gesetzgeber das BAföG von einem „Jugendinstrument“ zu einem Instrument des lebenslangen Lernens vorausschauend umbaut und dazu nicht durch ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Altersdiskriminierung gezwungen werden muss. Durch die Heraufsetzung der Altersgrenze für die Förderung eines Masterstudiums im Zuge des Bolognaprozesses das BAföG definitiv kein Jugendinstrument mehr. Zudem privilegiert es unzulässig Akademiker.

5.2 Arbeitslosengeld plus

Durch ein Arbeitslosengeld Plus soll der Übergang von ALG I ins ALG II verzögert bzw. für langjährige Beitragszahler ganz ausgeschlossen werden. Das Arbeitslosengeld-Plus soll im Anschluss an den Bezug des Arbeitslosengeldes für die gleiche Dauer gewährt werden, für die ein Anspruch auf Arbeitslosengeld bestanden hat. Für Arbeitslose, die mindestens 30 Jahre in der Arbeitslosenversicherung versichert waren, soll das Arbeitslosengeld Plus unbefristet in Höhe von 58% des Nettoentgelts gezahlt werden. Ziel ist es, den Übergang in das Arbeitslosengeld II zu verzögern bzw. für langjährig Beschäftigte ganz auszuschließen.

Mit dem Arbeitslosengelds-Plus würde man einerseits durch Absenkung des ALG Anreize zur Arbeitsaufnahme setzen und andererseits die gerade von ehemals langjährig Beschäftigten als entwürdigend empfundene Einkommens- und Vermögensprüfung im SGB II vermeiden. Durch die Kombination dieser beiden Effekte (Anreiz zur Arbeitsaufnahme und Vermeidung des Übergangs in Hartz IV) ist ein Arbeitslosengeld-Plus sogar deutlich klüger als die alte bedarfsabhängig Arbeitslosenhilfe.

6. Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Arbeitslosenversicherung zur Arbeitsversicherung weiterentwickeln“ Drucksache 19/17522

Auch dieser Antrag schlägt die notwendige Einführung eines Weiterbildungsgeldes vor. Zu Unterstützen ist der Vorschlag, Bildungsagenturen an allen Standorten der Bundesagentur

für Arbeit einzurichten. Damit würde die im Qualifizierungschancengesetz verankerte Stärkung der Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung der BA auch für Leistungsberechtigte nach dem SGB II umgesetzt. Vorbild für diese Bildungsagenturen können die erfolgreichen Modellversuche der BA zu einer trägerunabhängigen und sanktionsfreien Beratung, wie u.a. in Düsseldorf, sein.

Gut durchdacht sind auch die Vorschläge zur Stärkung der Arbeitslosenversicherung, etwa durch die Absenkung der Anwartschaft und größere Wahlmöglichkeiten der Selbständigen bei der Zahlung von freiwilligen Beiträgen an die BA.

Das vorgeschlagene Rückkehrrecht nach einer Weiterbildung auf den alten Arbeitsplatz spielt bei der Förderung der Weiterbildung von Arbeitslosen oder Beschäftigten kaum eine Rolle. Es ist allerdings hilfreich, wenn für individuell gewählte Weiterbildungsmaßnahmen nach einem reformierten BAföG und dem AFGB die Beschäftigung unterbrochen werden muss.

Literatur:

- Bäcker, G. / Bosch, G. / Weinkopf, C. (2011): Arbeitsmarktpolitik bis 2020: integrativ, investiv, innovativ. In: Machnig, M. (Hrsg.): Welchen Fortschritt wollen wir? Neue Wege zu Wachstum und sozialem Wohlstand. Frankfurt [u.a.]: Campus Verl., S. 114-131
- Biewen, M. / Fitzenberger, B. / Osikominu, A./ Völter, R. / Waller M. (2006): Beschäftigungseffekte ausgewählter Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung in Deutschland: Eine Bestandsaufnahme. In: ZAF, H. 3 & 4, S. 365-390
- Bilger, F. / Gnahs, D. / Hartmann, J. / Kuper, H. (Hrsg.) (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- BMAS (2019): Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“– Kurzbericht, Forschungsbericht 526/1K, Berlin
- Bosch, G. (2012): Berufliche Weiterbildung in Deutschland 1969 bis 2010: Entwicklung und Reformoptionen. In: Bothfeld, S. / Sesselmeier, W. / Bogedan, C. (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft: vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III. 2. Aufl. Wiesbaden: Springer Vs Verl., S. 106-125.
- Bosch, G. (2017): Weiterbildung und Arbeitsmarktpolitik: Qualifizierungsanforderungen – Paradigmenwechsel – Reformvorschläge. In: Soziale Sicherheit 66, H. 7-8, S. 261–268.
- Bosch, G. (2019): Öffentliche Finanzierung von Weiterbildung im Strukturwandel: Vorschläge zu einem stimmigen Gesamtsystem. Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 158. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung
- Bosch, G. / Schmitz, J. /Haipeter, T. /Spallek, A.C. (2020): Gestaltung von Industrie 4.0 durch gewerkschaftliche Betriebspolitik, Arbeit 2020; 29(1): 1–21
- Dietz, M. / Osiander, C. (2014): Weiterbildung bei Arbeitslosen. Finanzielle Aspekte sind nicht zu unterschätzen. IAB-Kurzbericht 04/2014, Nürnberg: IAB.
- Expertenkommission Finanzierung lebenslangen Lernens (2004): Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission Finanzierung lebenslangen Lernens. Der Weg in die Zukunft, Bertelsmann, Schriftenreihe Bd. 6. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Hirsch-Kreinsen, H. (2015): Digitalisierung von Arbeit: Folgen, Grenze und Perspektiven. Working Paper TU Dortmund 43
- Kruppe T./ Lang J. (2015): Weiterbildungen mit Berufsabschluss: Arbeitslose profitieren von Qualifizierungen. IAB-Kurzbericht 22/2015, Nürnberg: IAB

Röttger C./Weber B./Weber E. (2019): Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten, IAB: Aktuelle Daten und Indikatoren 15.10.2019

Steffen, J. (2008): Sozialpolitische Chronik. Arbeitslosenversicherung (seit 1969), Arbeitnehmerkammer Bremen, Bremen

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

Prof. Dr. Gerhard Bosch*

Antworten auf zusätzliche Fragen der Fraktionen – siehe Anlage

*E-Mail vom 16. April 2020

Prof. Dr. Gerhard Bosch

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

Fragen der Fraktion „Die Linke“:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Frage der Fraktion der FDP:

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

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

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

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

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

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 23. März 2020 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

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* siehe Anlage

*E-Mail vom 19. März 2020



19.03.2020 // Öffentliche Anhörung im Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales am
23.03.2020

STELLUNGNAHME ZUM

- a) Gesetzentwurf der Fraktionen von CDU/CSU und SPD Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (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 (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 (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 (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 (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 (19/17522)

Frank Bauer, Mario Bossler, Kerstin Bruckmeier, Hans Dietrich, Christian Hohendanner, Elke Jahn, Thomas Kruppe, Julia Lang, Michael Oberfichtner, Gesine Stephan, Enzo Weber, Jürgen Wiemers, Joachim Wolff

Inhaltsverzeichnis

1	Vorbemerkung.....	3
2	Gesetzentwurf der Fraktionen von CDU/CSU und SPD.....	3
2.1	Ausgangslage und Ziele	3
2.2	Kurzarbeit.....	3
2.3	Berufliche Weiterbildung	4
2.3.1	Weiterentwicklung des Qualifizierungschancengesetzes.....	4
2.3.2	Qualifizierung in Transfergesellschaften	7
2.3.3	Rechtsanspruch auf Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses	7
2.3.4	Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge.....	8
2.3.5	Verlängerung der Regelung zur Weiterbildungsprämie	8
2.3.6	Maßnahmenzulassung und Bundesdurchschnittskostensätze	9
2.4	Verstetigung der Assistierten Ausbildung	10
2.5	Arbeitsuchend- und Arbeitslosmeldung	11
2.6	Fazit	12
3	Anträge der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE.....	13
3.1	Weiterbildung	13
3.1.1	Rechtsanspruch auf Weiterbildung.....	13
3.1.2	Bildungsagentur.....	15
3.1.3	Weiterbildungsgeld	16
3.1.4	Entfristung der Weiterbildungsprämien	16
3.1.5	Arbeitslosengeld bei Weiterbildung	16
3.1.6	Transformationskurzarbeitergeld und Qualifizierung während Kurzarbeit	17
3.2	Arbeitslosengeld.....	18
3.2.1	Anspruchsvoraussetzungen	18
3.2.2	Bezugsdauer.....	19
3.2.3	Arbeitslosengeld Plus	21
3.2.4	Lohnersatzquote	22
3.2.5	Arbeitslosenversicherung für Selbständige	22
3.2.6	Sperrzeiten	25
3.3	Sanktionsfreie Mindestsicherung	26
3.4	Konkurrenz am Arbeitsmarkt und Arbeitsbedingungen	28
3.4.1	Allgemeinverbindlichkeitserklärung und Mindestlohn.....	28
3.4.2	Befristete Beschäftigung.....	29
3.4.3	Leiharbeit	31
3.4.4	Minijobs.....	32
3.4.5	Arbeitszeit	34
	Literatur	34

1 Vorbemerkung

Das IAB äußert sich in dieser Stellungnahme zu ausgewählten Aspekten des „Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“ der Fraktionen von CDU/CSU und SPD, zum Antrag von Abgeordneten der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Arbeitslosenversicherung zur Arbeitsversicherung weiterentwickeln“ sowie den Anträgen von Abgeordneten der Fraktion DIE LINKE „Berufliche Weiterbildung stärken - Weiterbildungsgeld einführen“, „Arbeit in der Transformation zukunftsfest machen“, „Arbeitslosenversicherung stärken – Arbeitslosengeld verbessern“ sowie „Arbeitslosenversicherung stärken – Arbeitslosengeld Plus einführen“.

2 Gesetzentwurf der Fraktionen von CDU/CSU und SPD

2.1 Ausgangslage und Ziele

Deutschland steht durch die schnelle Verbreitung des Corona-Virus vor Herausforderungen bislang unbekanntem Ausmaßes. Bereits vor der aktuellen Krise zeichneten sich strukturelle und konjunkturelle Herausforderungen ab. Der Strukturwandel verändert zudem die Anforderungen an Qualifikationen und Kompetenzen der Beschäftigten; die Transformationsprozesse erfordern qualifikatorische Anpassungen. Die geplanten Gesetzesänderungen sollen dazu beitragen, in betroffenen Branchen und Regionen Arbeitslosigkeit zu vermeiden und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Übergang in neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu unterstützen. Eine zentrale Rolle kommt dabei der Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten zu. Vor diesem Hintergrund sieht der Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung verschiedene Anpassungen bei der Kurzarbeit, der Weiterbildungs- und Ausbildungsförderung vor.

2.2 Kurzarbeit

Die geplante Ergänzung zu § 109 SGB III sieht eine bis Ende 2021 befristete Verordnungsermächtigung für die Bundesregierung vor. Aufgrund außergewöhnlicher Umstände auf dem Arbeitsmarkt kann sie ohne Zustimmung des Bundesrates durch Rechtsverordnung den Anteil der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vom Entgeltausfall betroffen sein können, auf bis zu 10 Prozent herabsetzen, auf den Einsatz negativer Arbeitsplatzsalden verzichten und eine vollständige oder teilweise Erstattung der Arbeitgeberbeiträge bei Kurzarbeit einführen. Ergänzt wird die Regelung in § 11a SGB III durch eine geplante, ebenfalls befristete Verordnungsermächtigung zur Vergütung bei Kurzarbeit in der Leiharbeit.

Bewertung

Die geplante Verordnung dürfte aktuell der wichtigste Bestandteil des Gesetzesvorhabens sein. Kurzarbeit hat sich als Maßnahme bewährt, um Betrieben und ihren Mitarbeitern über eine vorübergehende Auftragsschwäche hinweg zu helfen (z.B. Gehrke et al. 2016). Unterstützt der Staat die Firmen dabei, ihre Mitarbeiter zu halten, profitieren davon zunächst die Mitarbeiter, im

nächsten Aufschwung auch die Firmen, und schließlich aufgrund geringerer Arbeitslosigkeit die Gesellschaft.

Durch die Corona-Krise steht Deutschland vor Herausforderungen bisher unbekanntem Ausmaßes. Für eine solch extreme Ausnahmesituation ist die geplante Ermächtigung angemessen. In weniger kritischen Situationen sollte der übliche Gesetzgebungsprozess eingehalten und Regeln sollten nicht laufend verändert werden (Weber 2019b). Denkbar wäre auch ein regelbasiertes Verfahren, bei dem die Kurzarbeitsregeln automatisch angepasst würden, wenn ein Abschwung diagnostiziert wird.

2.3 Berufliche Weiterbildung

2.3.1 Weiterentwicklung des Qualifizierungschancengesetzes

Mit der Einführung des Qualifizierungschancengesetzes zum 1.1.2019 hat die Bundesregierung die Weiterbildungsförderung für bestimmte arbeitslose und beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgeweitet. Die Förderung durch Erstattung der Weiterbildungskosten und eines Arbeitsentgeltzuschusses für Beschäftigte wurde dabei nach Betriebsgröße gestaffelt. Kleine Arbeitgeber werden stärker gefördert als große, die sich stärker an den Weiterbildungskosten beteiligen müssen. Der Gesetzentwurf weitet diese Fördermöglichkeiten aus:

Der neue § 82 (4) SGB III regelt, dass Beschäftigte und Arbeitgeber unabhängig von der Betriebsgröße um fünf Prozentpunkte höhere Zuschüsse in der beruflichen Weiterbildungsförderung erhalten können, wenn eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag vorliegt, der betriebsbezogen berufliche Weiterbildung vorsieht. Die bestehenden Zuschussmöglichkeiten durch das Qualifizierungschancengesetz werden durch § 82 (5) SGB III sowohl bei den Lehrgangskosten als auch bei den Zuschüssen zum Arbeitsentgelt um 10 Prozentpunkte erhöht, wenn bei mindestens einem Fünftel der Belegschaft eines Betriebes qualifikatorische Anpassungen erforderlich sind. Zudem will der Gesetzentwurf Sammelanträge in der Weiterbildung ermöglichen, wenn eine Gruppe von Beschäftigten mit vergleichbarer Ausgangsqualifikation, vergleichbarem Bildungsziel oder vergleichbarer Fördernotwendigkeit qualifiziert werden soll.

Evaluationsergebnisse

Bei Investitionen in Weiterbildung stellt sich immer auch die Finanzierungsfrage (Becker 1964). Eine Weiterbildungsförderung für Beschäftigte ist dann angeraten, wenn sie entweder effizient ist oder als gerecht angesehen wird (Bassanini et al. 2005). Bei intensivem Wettbewerb könnten Unternehmen zögern, ihre Beschäftigten weiterzubilden, da Konkurrenzunternehmen diese abwerben und damit von Weiterbildungsinvestitionen in allgemeines Humankapital profitieren würden (Stevens 1994). Informationsasymmetrien können zu einem suboptimalen Weiterbildungsangebot führen, da die Unternehmen möglicherweise gar nicht wissen, dass sich Ausbildungsinvestitionen auszahlen, oder sich unsicher über die Erträge von Weiterbildung sind. Unsicherheiten können auch aus den Folgen der nur schwer vorhersehbaren technologischen Umbrüche resultieren. Zudem bestehen ökonomische und gesellschaftliche Externalitäten von Bildungsinvestitionen, da etwa Wirkungen auf die Vermeidung von Arbeitslosigkeit im betriebswirtschaftlichen Kalkül nicht einbezogen werden. Wenn infolgedessen ein Marktversagen auftritt, rechtfertigt

dies staatliche Eingriffe zur Subventionierung beruflicher Weiterbildung. Allerdings ist es schwierig, ein entsprechendes Marktversagen empirisch zu belegen (Bassanini et al. 2005). Die Förderung beruflicher Weiterbildung lässt sich alternativ aus einer Gerechtigkeitsperspektive begründen, wenn angestrebt wird, dass alle Beschäftigten Zugang zu beruflicher Weiterbildung erhalten sollen.

Für unterschiedliche Zugangsmöglichkeiten zu Weiterbildung lässt sich eine Vielzahl empirischer Hinweise finden. Janssen und Leber (2015) zeigen, dass im Jahr 2014 etwa die Hälfte aller Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen förderten. Der Anteil der Beschäftigten, die an Weiterbildung teilnahmen, lag bei Berücksichtigung aller Betriebe bei knapp einem Drittel. Ein erheblicher Teil der Beschäftigten partizipiert also zeitweise oder dauerhaft nicht an betrieblicher Weiterbildung. Empirische Studien bestätigen dabei immer wieder, dass die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an Weiterbildung mit der Qualifikation steigt. Schröder et al. (2004) zeigen, dass es Personen gibt, die in ihrem Erwerbsleben nie an beruflichen Weiterbildungen teilnehmen. Überrepräsentiert sind unter ihnen formal geringer Qualifizierte, Arbeiter, Beschäftigte mit einer ausführenden (statt organisierenden) Tätigkeit, Geringverdienende und Personen, denen die eigene Bereitschaft zu einer finanziellen Investition in eine Weiterbildung fehlt. Heß et al. (2019) zeigen, dass Beschäftigte mit einem hohen Anteil an Routinetätigkeiten - die potenziell leichter ersetzbar sind - deutlich seltener an Weiterbildung teilnehmen als Beschäftigte, die weniger Routinetätigkeiten ausüben.

Für Betriebe scheinen sich eigene Weiterbildungsanstrengungen auszuzahlen: Wie Analysen auf der Basis von Betriebsdaten zeigen, steigt die Produktivität der Beschäftigten in der Folge stärker als ihre Löhne (zum Beispiel Konings und Vanormelingen, 2015). Stegmeier (2012) zeigt dabei, dass in Deutschland Betriebe mit Betriebsräten stärker in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren als solche ohne Betriebsrat; gleichzeitig sind Betriebe mit Betriebsrat im Mittel produktiver (Müller 2012). Wie hoch die individuellen Erträge der nicht staatlich geförderten betrieblichen Weiterbildung für Beschäftigte sind, lässt sich empirisch nur schwer kausal nachweisen. Dies liegt auch an den komplexen Selektionsprozessen. An Weiterbildung nehmen vor allem Personen teil, die sich hohe Weiterbildungserträge versprechen. Für Betriebe ist es rational, solche Beschäftigte zu fördern, bei denen sie hinreichend hohe Weiterbildungserträge erwarten. Die Anreize steigen weiter, wenn es sich um betriebspezifische Investitionen handelt und Beschäftigte längerfristig im Unternehmen gehalten werden sollen.

Zu den Wirkungen des erst seit gut einem Jahr geltenden Qualifizierungschancengesetzes gibt es bisher keine empirischen Befunde. Zum Vorläuferprogramm WeGebAU, mit dem die BA die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten finanziell unterstützte, liegen aber bereits mehrere Wirkungsanalysen vor (Dauth und Toomet 2016, Dauth 2019). Insgesamt weisen sie auf leicht positive Effekte der Förderung auf der individuellen Ebene hin, wobei das Ausmaß an Mitnahme - Betriebe nehmen Förderung für Weiterbildungen in Anspruch, die sie auch ohne Förderung durchgeführt hätten - allerdings nicht bekannt ist. Solche Mitnahmeeffekte sind nicht auszuschließen und treten bei größeren Unternehmen vermutlich mit einer höheren Wahrscheinlichkeit als bei kleineren Unternehmen auf.

Bewertung

Grundsätzlich stehen große Anpassungen im Qualifikationsbedarf der Beschäftigten an, etwa durch technische Veränderungen wie die Elektromobilität oder die Digitalisierung, oder durch die

sich abzeichnende ökologische Transformation der Volkswirtschaft (z.B. Wolter et al. 2016, Mönig et al. 2018). Gelingt die Anpassung im Arbeitsmarkt nicht, ist ein Aufbau struktureller Arbeitslosigkeit zu befürchten, wie er seit den 1970er bis in die 2000er Jahre zu beobachten war. So zeigen Klinger und Weber (2016) für diese Entwicklung, dass der seinerzeitige Aufbau durch Verfestigung einmal entstandener Arbeitslosigkeit zustande kam. Hutter und Weber (2017) finden zudem negative Arbeitsmarkteffekte von qualifikationsverzerrtem technischen Fortschritt, der also hohe Qualifikationen begünstigt und niedrigere benachteiligt und deshalb mit Anpassungsbedarf verbunden ist.

Wenn die privaten Akteure allein z.B. aufgrund von Unsicherheiten über die Erträge von Weiterbildung oder positiven externen Effekten kein ausreichendes Qualifizierungsniveau erreichen, kann eine Unterstützung von staatlicher Seite bei der Weiterbildungsfinanzierung sinnvoll sein. Simulationsrechnungen (Kruppe et al. 2019) zeigen zudem, dass derartige Investitionen im Falle positiver Lohn-, Beschäftigungs- und Produktivitätseffekte (vgl. dazu u.a. die Quellen in Kruppe et al. 2019) auch dem Staat hohe fiskalische Rückflüsse bringen können. Bei Weiterbildungsentscheidungen spielen finanzielle Aspekte eine wichtige Rolle, aber auch weitere individuelle Gründe und Restriktionen (Osiander und Stephan 2018).

Eine Aufstockung der Zuschüsse aus dem Qualifizierungschancengesetz unter bestimmten Bedingungen ist aufgrund der oben geschilderten hohen Bedeutung von Weiterbildungspolitik nachvollziehbar. Höhere Zuschüsse erhalten erstens alle Betriebe (auch KMU) bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrags, der betriebsbezogen berufliche Weiterbildung vorsieht. Dies kann, wie in der Gesetzesbegründung ausgeführt, Anreize für die Sozialpartner setzen, die Weiterbildung von Beschäftigten generell stärker in entsprechenden Vereinbarungen zu verankern. Zweitens steigen die Zuschussmöglichkeiten für Betriebe, bei denen ein hoher Anteil an Beschäftigten qualifiziert werden muss. Neben den bestehenden Einschränkungen des Gesetzes (u.a. Förderung für eine Person nur alle vier Jahre, nur wenn der Job vom Strukturwandel bedroht ist und nur bei Maßnahmen von mindestens vier Wochen) ist für höhere Zuschüsse allerdings eine weitere Voraussetzung zu erfüllen, nämlich, dass die beruflichen Kompetenzen von mindestens 20 Prozent der Beschäftigten eines Betriebes den betrieblichen Anforderungen voraussichtlich nicht oder teilweise nicht mehr entsprechen. Dies kann Unternehmen bei der Bewältigung gravierender betrieblicher Veränderungen unterstützen und damit sachgerecht sein, wobei die Grenze von 20 Prozent jedoch willkürlich gezogen erscheint und nicht immer problemadäquat sein muss.

Allerdings tendieren die geplanten und bestehenden Regelungen dazu, Förderung erst zu aktivieren, wenn Beschäftigte ins Hintertreffen geraten sind. Aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive könnten sich solche defizitorientierten Kriterien als ungeeignet herausstellen, um einen umfassenden strukturellen Wandel erfolgreich zu bewältigen. Um mit den Änderungen der Arbeitswelt Schritt zu halten und die individuellen Arbeitsmarktchancen zu sichern, wird lebenslanges Lernen immer wichtiger (z.B. Heß et al. 2019). Auch zeigt sich bei der Entscheidung für oder gegen Weiterbildung der Abstand vom Bildungssystem und vom Lernen an sich regelmäßig als wesentliche Hürde. Dies spräche für Förderkriterien, die sich nicht allein an bereits eingetretenen Defiziten orientieren und zusätzlich eine proaktive Unterstützung auf kontinuierlicher Basis ermöglichen (Weber 2020a).

Neben der Aufstockung der Zuschüsse sieht der Gesetzentwurf unter gewissen Bedingungen die Möglichkeit von Sammelanträgen zur Weiterbildungsförderung für mehrere Beschäftigte vor, womit der Aufwand für Betriebe bei der Beantragung reduziert und die Inanspruchnahme erhöht werden kann. Diese Möglichkeit kann damit zum Bürokratieabbau beitragen.

2.3.2 Qualifizierung in Transfergesellschaften

Die geplanten Änderungen des § 111a (1) SGB III heben die Beschränkung der Fördermöglichkeiten in einer Transfergesellschaft auf Ältere und Geringqualifizierte auf. Zudem ermöglicht § 111a (3) SGB III der Bundesagentur für Arbeit, sich an bis zu 75 Prozent der Kosten der Qualifizierung in von KMUs eingerichteten Transfergesellschaften zu beteiligen, statt wie bisher 50 Prozent. Auch soll die Möglichkeit ausgebaut werden, Qualifizierungen über das Ende des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld hinaus fördern zu können. Nach § 111a (2) Satz 1 SGB III kann die Maßnahme auch gefördert werden, wenn sie spätestens drei Monate oder bei länger als ein Jahr dauernden Maßnahmen spätestens sechs Monate vor der Ausschöpfung des Anspruchs auf Transferkurzarbeitergeld beginnt.

Bewertung

Transfergesellschaften dienen dem Zweck, drohende Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Mittel dafür können grundsätzlich Vermittlung in Arbeit oder Weiterentwicklung der Qualifikationen sein. Im Zuge des strukturellen Wandels etwa im Hinblick auf Digitalisierung oder E-Mobilität werden Arbeitsplätze mit mittleren Qualifikationsanforderungen häufig betroffen sein (Weber 2019a). Deshalb ist es sinnvoll, Mittel der Qualifizierungsförderung in Transfergesellschaften ohne Beschränkung auf Ältere und Geringqualifizierte nutzen zu können. Gleiches gilt für die Möglichkeit, die Förderung über das Ende des Transferkurzarbeitergeldes hinaus fortzuführen. Hier dürfte es normalerweise um längere Weiterbildungen oder gar berufliche Neuqualifizierungen gehen, die von den Betroffenen hohe Anstrengungen verlangen. Diese sollten deshalb entsprechend so unterstützt werden, gegeben, dass die Arbeitsmarktchancen nachhaltig verbessert werden können. Hierfür sind zielführende Beratungsangebote und weitere Maßnahmen zur Entwicklung und Sicherstellung eines qualitativ hochwertigen und an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientierten Weiterbildungsangebotes notwendig.

2.3.3 Rechtsanspruch auf Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses

Im Rahmen des § 81 SGB III wandelt der Entwurf die Übernahme der Weiterbildungskosten einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss von einer Ermessensleistung in eine Pflichtleistung um. Damit wird ein Rechtsanspruch auf die Förderung einer Weiterbildung, die auf einen Berufsabschluss zielt, eingeführt. Voraussetzung ist, dass bestimmte Förderkriterien eingehalten werden, die der Entwurf neu konkretisiert: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen für den angestrebten Beruf geeignet sein. Die Berufsausbildung wird mit einer hohen Wahrscheinlichkeit erfolgreich abgeschlossen. Der Berufsabschluss verbessert die Beschäftigungschancen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss, die noch nicht drei Jahre

beruflich tätig gewesen sind, werden nur gefördert, wenn eine Berufsausbildung oder eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme aus in ihrer Person liegenden Gründen nicht möglich oder nicht zumutbar ist oder die Weiterbildung in einem Engpassberuf angestrebt wird.

Bewertung

Der Gesetzentwurf sieht für gering qualifizierte Beschäftigte einen Rechtsanspruch auf den Zugang zu Weiterbildungen, die zu einem nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses führen, vor. Der im SGB III bereits relativierte Vermittlungsvorrang durch Gleichstellung einer Qualifizierung wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss durch die Umwandlung von einer Ermessens- in eine Pflichtleistung für diese spezifische Konstellation gänzlich aufgehoben und über die Verbindung mit § 16 Absatz 1 Satz 4 auch im SGB II durchsetzbar. Beides ist aufgrund der hohen Bedeutung von Berufsabschlüssen gerade auch in Bezug auf eine höhere Beschäftigungswahrscheinlichkeit bzw. ein geringeres Risiko, arbeitslos zu werden, grundsätzlich positiv zu bewerten. Jedoch muss auch ein Rechtsanspruch durch geeignete Kriterien dafür Sorge tragen, dass die Förderung tatsächlich auf einen im Arbeitsmarkt verwendbaren Berufsabschluss abzielt und dass qualitativ hochwertige und an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientierte Weiterbildungsangebote vorliegen. Die Einschätzung, ob Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für einen angestrebten Beruf geeignet sind und mit welcher Wahrscheinlichkeit sie die Ausbildung erfolgreich abschließen, liegt weiterhin im Ermessen der Vermittlungs- bzw. Integrationsfachkräfte. Inwieweit die angedachte Änderung deshalb faktisch die Rechtsposition der Antragstellenden ändert und wie sich dies auf die Inanspruchnahme der Weiterbildungsförderung auswirken könnte, bleibt abzuwarten.

2.3.4 Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge

Der Gesetzentwurf sieht in § 106a SGB III vor, dass die Agentur für Arbeit Betrieben, die ihre Beschäftigten zu mindestens 50 Prozent der Arbeitsausfallzeit im Rahmen einer Maßnahme nach § 82 SGB III beruflich qualifizieren, die Hälfte der von ihnen zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge erstattet.

Bewertung

Kurzarbeit mit Qualifizierung zu verknüpfen, ist grundsätzlich sinnvoll, da so eine Zeit geringer Auslastung genutzt werden kann (sofern dies angesichts der nur schwer vorhersehbaren Dauer von Kurzarbeit und des oft nur teilweisen Ausfalls von Arbeitszeit organisierbar ist). Insofern erscheint die geplante Erstattung eines Teils der Sozialversicherungsbeiträge nachvollziehbar, wenn eine vorübergehende Nachfrageschwäche durch Kurzarbeit überbrückt werden soll. Die Maßnahme ist ein Baustein zur Sicherung der Liquidität im Betrieb.

2.3.5 Verlängerung der Regelung zur Weiterbildungsprämie

Teilnehmende an einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung erhalten beim Bestehen einer durch Ausbildungsverordnung vorgeschriebenen Zwischenprüfung eine Prämie von 1 000 Euro und beim Bestehen der Abschlussprüfung eine Prämie von 1 500 Euro. Dies soll ihre Motivation und ihr Durchhaltevermögens steigern. Die Regelung gilt aktuell für Eintritte in berufsabschlussbezogene Maßnahmen bis zum 31. Dezember 2020. Sie soll bis zum 31. Dezember 2023 (§ 131a

SGB III) verlängert werden, sodass dann Daten für einen längeren Zeitraum vorliegen, die eine Beurteilung der Wirksamkeit der Weiterbildungsprämie zulassen.

Evaluationsergebnisse

Ergebnisse einer IAB-Befragung von Arbeitslosen weisen darauf hin, dass neben den abschlussbezogenen Prämien zusätzliche Zahlungen in Form eines monatlichen Zuschusses zum Lebensunterhalt die Motivation zur Teilnahme an geförderter Weiterbildung steigern könnten (Osiander und Dietz 2015, 2016). Lang und Osiander (2017) untersuchten das Modellprojekt "Abschlussorientierte Qualifizierung mit Anreizsystem für bis 35-Jährige", das in einer Region in Ostthüringen durchgeführt wurde. Auch wenn die Implementation des Projekts keine kausale Evaluation ermöglichte, weisen die Ergebnisse darauf hin, dass ein Prämiensystem in der Praxis nicht notwendigerweise mit einem stark gesteigerten Weiterbildungsinteresse und weniger Abbrüchen verbunden sein muss.

Bewertung

Die Prüfung der Verlängerung der Regelungen zu abschlussbezogenen Prämien wurde auch in der Nationalen Weiterbildungsstrategie vereinbart und würde mit dem Gesetzentwurf umgesetzt. Kausale Wirkungsanalysen sind bei der derzeitigen Regelung, nach der alle Teilnehmenden an entsprechenden Weiterbildungen nach bestandenen Prüfungen einen Anspruch auf eine Weiterbildungsprämie haben, sehr schwierig – denn es fehlt an einer adäquaten Vergleichsgruppe. Daher wäre es sinnvoll, die Auswirkungen von Prämienzahlungen - und alternativ auch die Wirkung von monatlichen Zuschüssen während der Weiterbildung - erst noch einmal in einer Form zu erproben, die kausale Folgerungen über ihre Wirksamkeit zulässt, bevor die Regelung in ihrer jetzigen Form verlängert wird.

2.3.6 Maßnahmenzulassung und Bundesdurchschnittskostensätze

Der Gesetzentwurf sieht teilweise neue Regelungen für die Maßnahmenzulassung vor. Um den sich ändernden Anforderungen des Marktes an Maßnahmen gerecht zu werden, soll der Spielraum der fachkundigen Stellen bei der Zulassung von Maßnahmen erweitert und die Kostenkalkulation flexibilisiert werden. Die Bundesdurchschnittskostensätze im Bereich der beruflichen Weiterbildung sollen angehoben und die Regelungen der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung an das neue Verfahren angepasst werden. Eine Sonderregelung sieht zudem eine einmalige Anhebung der durchschnittlichen Kostensätze im Bereich der beruflichen Weiterbildung um 20 Prozent für den 1. August 2020 vor. Darüber hinaus soll die allgemeine Mindestzahl an Teilnehmenden, auf deren Basis die Kosten durch die Anbieter berechnet werden, von fünfzehn auf zwölf gesenkt und den fachkundigen Stellen ein größerer Spielraum bei der Anerkennung von Maßnahmen zuerkannt werden, bei denen aufgrund der Geltendmachung von besonderen Aufwendungen bis zu 20 Prozent über dem Bundesdurchschnittskostensatz liegende Kosten geltend gemacht werden.

Bewertung

Aufgrund der bisherigen unterschiedlichen Regeln zur Zulassung von Maßnahmen mit Kosten, die über den Bundesdurchschnittskostensätzen liegen, haben sich die Bundesdurchschnittskostensätze selbst in den Bereichen der beruflichen Weiterbildung (mit sehr geringer Steigerung)

und der Aktivierungsmaßnahmen nach § 45 SGB III (mit dynamischerer Steigerung) unterschiedlich entwickelt. Durch die sehr niedrigen Sätze im Bereich der Förderung der beruflichen Weiterbildung wurde möglicherweise das Angebot an Kursen bzw. deren Qualität beeinträchtigt (vgl. auch BMAS-FB 530). Beide Regelungen sollen nun zusammengeführt und auf eine einheitliche Basis gestellt werden, bei der anstelle einer jährlichen Berechnung auf Grundlage der tatsächlichen Kosten diese nun im zweijährigen Rhythmus berechnet und neben der allgemeinen Preissteigerung auch die jeweilige Lohnsteigerung im Bereich der beruflichen Erwachsenenbildung zusätzlich berücksichtigt werden kann. Gleichzeitig soll die Anhebung der durchschnittlichen Kostensätze im Bereich der beruflichen Weiterbildung um 20 Prozent, die bereits aufgetretenen negativen Auswirkungen des bisherigen Modells ausgleichen. Auch die Reduktion der Berechnungsgrundlage auf zwölf Teilnehmende dient dem Ziel, einen Konflikt zwischen Wirtschaftlichkeit und Qualität zu reduzieren. Die Ausweitung der Zuständigkeit der fachkundigen Stellen bei der Anerkennung von über dem jeweiligen Bundesdurchschnittskostensatz liegenden Maßnahmen kann dazu führen, dass der Prüfaufwand bei der Bundesagentur für Arbeit, die bisher auch bei diesen Fällen für die Kostenprüfung zuständig war, reduziert wird. Alle diese Anpassungen sind nachvollziehbar.

2.4 Verstetigung der Assistierte Ausbildung

Im Rahmen der Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung sieht der Entwurf eine Zusammenlegung der ausbildungsbegleitenden Hilfen und der Assistierte Ausbildung vor. Hierzu soll das aktuell befristete Instrument der Assistierte Ausbildung verstetigt und weiterentwickelt werden und künftig auch die Angebote der ausbildungsbegleitenden Hilfen umfassen.

Bewertung

Nach wie vor bietet die BA ein breites Spektrum von Angeboten der Berufsvorbereitung an, die sich zum Teil hinsichtlich der Zielgruppe (Startvoraussetzung und Qualifikation), der Trägerschaft (Maßnahme-Trägerschaft, Einbindung von Betrieben und Schulen, etc.) oder der Laufzeit unterscheiden, inhaltlich jedoch vergleichsweise ähnliche Ziele verfolgen und de facto nur bedingt abgrenzbar sind.

In der Praxis unterscheiden sich die Angebote vielfach hinsichtlich der Selektivität beim Zugang und dementsprechend auch beim Übergang in weiterführende Angebote oder beim Integrationserfolg in Ausbildung oder Beschäftigung (Dietrich 2008; IAB und GIB 2014). Bezüglich der Inhalte stellt auch eine aktuelle Befragung zu Praxiserfahrungen von Beschäftigten in Agenturen/Jobcentern, Bildungsdienstleistern, Teilnehmenden sowie Betrieben (Conrads et al. 2018) eine hohe Überschneidung von Assistierter Ausbildung mit anderen Instrumenten wie den Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB), der Einstiegsqualifizierung (EQ) oder den ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) fest und empfiehlt eine stärkere Zusammenlegung. "Aus der Sicht von Mitarbeitenden von Bildungsdienstleistern und Arbeitsagenturen ist eine Prüfung der Zusammenlegung mehrerer sich überschneidender Maßnahmen wichtig für eine bessere Akzeptanz und Übersichtlichkeit (Conrads et al. 2018:4f)". Zu einer analogen Einschätzung kommt Weiß (2015). Eine Zusammenführung der Assistierte Ausbildung und der ausbildungsbegleitenden Hilfen erscheint vor diesem Hintergrund sinnvoll.

2.5 Arbeitssuchend- und Arbeitslosmeldung

Das Gesetz soll die frühzeitige Arbeitssuchendmeldung und die Arbeitslosmeldung zeitgemäß weiterentwickeln. Beide sollen künftig auch elektronisch erfolgen können. Gleichzeitig soll der Vermittlungsprozess zur zügigen Wiedereingliederung gestärkt werden, indem die zuständige Agentur für Arbeit mit arbeitssuchend gemeldeten Personen unverzüglich nach der Meldung - persönlich oder über per Videotelefonie - ein erstes Beratungs- und Vermittlungsgespräch führen soll. Hiervon kann in begründeten Einzelfällen abgesehen werden, wenn das zeitnahe Ende der Arbeitslosigkeit bereits feststeht. Die zuständige Agentur für Arbeit soll mit Arbeitslosen zudem unverzüglich nach Eintritt der Arbeitslosigkeit ein persönliches Beratungs- und Vermittlungsgespräch führen; hierauf kann verzichtet werden, wenn das persönliche Beratungs- und Vermittlungsgespräch bereits zeitnah vor Eintritt der Arbeitslosigkeit geführt worden ist. Beide Regelungen sollen dazu dienen, Arbeitslosigkeit möglichst nicht eintreten zu lassen, zumindest aber möglichst schnell wieder zu beenden.

Evaluationsergebnisse

Auf individueller Ebene tragen Beratungs- und Vermittlungsgespräche im Mittel zur Vermittlung in Arbeit bei - dabei wirken sich sowohl die Einladungen an sich (ex ante) als auch die erfolgten Gespräche (ex post) jeweils in der Tendenz positiv aus (s. die Überblicksstudie von Rosholm 2014). Die Vermittlungs- und Beratungsgespräche sind dabei vor allem in einer frühen Phase der Arbeitslosigkeit wirksam. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen haben jedoch in der Regel heterogene Effekte - sie wirken für bestimmte, aber nicht für alle Personengruppen. Dies dürfte auch für frühzeitige Beratungs- und Vermittlungsgespräche nach der Arbeitssuchend- bzw. Arbeitslosmeldung gelten.

So zeigt etwa Stephan (2016) für eine Stichprobe von Arbeitssuchendmeldungen aus den Jahren 2012/13: Mehr als ein Drittel der Personen, die sich entsprechend registrierten, waren zu dem Zeitpunkt befristet beschäftigt; von ihnen war fünf Monate später jeder vierte immer noch beim alten Arbeitgeber beschäftigt. Bei diesem Personenkreis beeinflusst ein frühzeitiges Gespräch die Arbeitsmarktchancen vermutlich nicht, bindet aber Vermittlerkapazitäten. Ein laufendes Modellprojekt von IAB und BA-Zentrale untersucht aktuell, wie sich der Zeitpunkt des Erstgesprächs nach der Arbeitssuchendmeldung auf die weiteren Erwerbsverläufe auswirkt; Befunde aus diesem Projekt sind im Jahr 2021 zu erwarten.

Sofern die Arbeitsnachfrage der Betriebe geringer als das Arbeitsangebot ist, beeinflussen Vermittlungshilfen für Arbeitslose vor allem die Reihenfolge, in der Arbeitslose wieder einen neuen Job aufnehmen. In diesem Fall entsteht der auf individueller Ebene positive Effekt von Vermittlungshilfen zumindest teilweise auf Kosten anderer Personen, die dadurch erst später einen Job finden. Evidenz hierzu liegt nicht direkt zu Vermittlungs- und Beratungsgesprächen, aber zu Aktivierungsprogrammen vor. Studien für Frankreich (Crépon et al. 2013) und Dänemark (Gautier et al. 2018) zeigen, dass dort positive individuelle Effekte solcher Aktivierungsprogramme zu einem wesentlichen Teil auf Verdrängungseffekten beruhen. Auch wenn man berücksichtigt, dass Unternehmen bei verbesserten Vermittlungsprozessen mehr Stellen schaffen könnten, fielen daher die Gesamteffekte auf den Arbeitsmarkt gering aus (Gautier et al. 2018). Bei einer guten Arbeitsmarktlage sind die beschriebenen Verdrängungseffekte jedoch weniger ausgeprägt als bei

einer schlechten Arbeitsmarktlage (Crépon et al. 2013). Für Vermittlungs- und Beratungsgespräche zeigt eine Studie für Dänemark, dass diese die Vakanzdauern in Unternehmen nur bei einer guten Arbeitsmarktlage reduzieren können (Brodersen et al. 2013).

Bewertung

Die Möglichkeit elektronischer Arbeitsuchend- und Arbeitslosmeldungen ist bürgerfreundlich, da hierdurch für Bürgerinnen und Bürger Wege- und Wartezeiten entfallen. Eine elektronische Arbeitsuchendmeldung ist bereits aktuell möglich, wobei im Anschluss aber eine persönliche Meldung erfolgen muss; die Arbeitslosmeldung muss nach aktueller gesetzlicher Lage persönlich erfolgen. Die Möglichkeit, Beratungs- und Vermittlungsgespräche per Videotelefonie zu führen, kann ebenfalls zum Bürokratieabbau beitragen; Voraussetzung ist, den Einsatz flächendeckend und unter geringem Aufwand für Bürgerinnen und Bürger (z.B. über das Smartphone) zu ermöglichen.

Wie im vorangegangenen Abschnitt ausgeführt wurde, dürften frühzeitige Vermittlungs- und Beratungsgespräche mit Personen, die sich arbeitsuchend melden, nur bei einem Teil dieses Personenkreises positive Arbeitsmarktwirkungen haben. Daher ist die - nur in der Gesetzesbegründung, nicht aber im Gesetzestext genannte - Option wichtig, dass auf ein frühzeitiges Gespräch nach der Arbeitsuchendmeldung verzichtet werden kann, wenn das Ende der Arbeitslosigkeit abzusehen ist. Allerdings führt die Gesetzesbegründung ebenfalls aus, dass unterschiedliche individuelle Eingliederungschancen die Durchführung eines Beratungs- und Vermittlungsgesprächs nicht beeinflussen sollen. Da sich solche Gespräche vermutlich bei manchen Personengruppen kaum oder sogar gar nicht auf die individuellen Erwerbsverläufe auswirken, ist fraglich, dass dieses Vorgehen zu einem effektiven Einsatz der Vermittlungsressourcen führt. Aus Sicht des IAB wäre daher erwägenswert, hier mehr Flexibilität zu ermöglichen.

Forschungsbefunde zu den Wirkungen von Beratungs- und Vermittlungsgesprächen weisen darauf hin, dass verpflichtende frühe Gespräche nach Eintritt der Arbeitslosigkeit überwiegend sinnvoll sein könnten. Allerdings dürfte auch hier gelten, dass die Gespräche im Mittel zwar positive Effekte haben, bei bestimmten Gruppen aber verzichtbar wären. Dies wäre insbesondere bei besonders marktnahen Personen zu erwarten (s. auch van den Berg et al. 2016). Die Gesetzesbegründung führt aus (im Gesetzestext selbst ist dies nicht aufgenommen), dass auf das persönliche Beratungs- und Vermittlungsgespräch nach Beginn der Arbeitslosigkeit verzichtet werden kann, wenn der Versicherungsfall absehbar kurzfristig endet. Aus Sicht des IAB wäre erwägenswert, bei der Terminierung der Gespräche nach Eintritt der Arbeitslosigkeit auch darüber hinaus mehr Flexibilität zu ermöglichen.

2.6 Fazit

Durch eine geplante, befristete Verordnungsermächtigung der Bundesregierung zur erleichterten Inanspruchnahme des Kurzarbeitergeldes reagiert der vorliegende Gesetzentwurf bereits auf die sich abzeichnenden Auswirkungen der aktuellen Corona-Krise.

Der Gesetzentwurf zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung passt die Weiterbildungs- und Ausbildungsförderung ansonsten in verschiedenen Dimensionen an. Neben einer Stärkung der Ausbildungsförderung

zielt der Gesetzentwurf vor allem darauf ab, die Weiterbildungsförderung in besonders vom Strukturwandel betroffenen Branchen und Betrieben zu stärken - Aus- und Weiterbildung tragen dazu bei, den Strukturwandel und die damit einhergehenden veränderten Anforderungen an Qualifizierung und Kompetenzen der Beschäftigten zu bewältigen.

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Aufstockung der Zuschüsse aus dem Qualifizierungschancengesetz ist aufgrund der hohen Bedeutung von Weiterbildungspolitik zur Begegnung der aktuellen Herausforderungen am Arbeitsmarkt prinzipiell nachvollziehbar. Auch die Erweiterung der Fördermöglichkeiten in Transfergesellschaften erscheinen prinzipiell sachgerecht. Sie ermöglichen allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nun auch den Abschluss umfangreicherer Weiterbildungen, deren Förderdauer über das Ende des Transferkurzarbeitergeldes hinausgehen kann, und die besonders für vom Strukturwandel betroffene Beschäftigte notwendig sein können. Die Verknüpfung von Kurzarbeit mit geeigneter Qualifizierung durch die teilweise Übernahme von Sozialversicherungsbeiträgen zu fördern, ist sinnvoll, wenn Arbeitsplätze grundsätzlich bestehen bleiben und nur vorübergehend nicht ausgelastet sind. Ob die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Förderung einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung tatsächlich Auswirkungen auf die Rechtsposition der Antragstellenden und auf die Inanspruchnahme der Weiterbildungsförderung hat, bleibt abzuwarten. Die Einschätzung der Eignung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Erfolgswahrscheinlichkeit liegt weiterhin im Ermessen der Vermittlungs- bzw. Integrationsfachkräfte. Dies erscheint aber sachlich auch angemessen. Vor dem Hintergrund der bisherigen unterschiedlichen Entwicklung der Bundesdurchschnittskostensätze für verschiedene Maßnahmen, erscheint eine vereinheitlichte Vorgehensweise und eine Anhebung der durchschnittlichen Kostensätze im Bereich der beruflichen Weiterbildung angebracht.

Eine Zusammenführung der Assistierte Ausbildung und der ausbildungsbegleitenden Hilfen erscheint vor dem Hintergrund, dass unterschiedliche Angebote der Berufsvorbereitung vergleichsweise ähnliche Ziele verfolgen, angemessen.

Der Gesetzentwurf sieht schließlich vor, dass unverzüglich nach der Arbeitssuchend- und Arbeitslosmeldung ein Beratungs- und Vermittlungsgespräch geführt werden soll. Auch wenn hier Ausnahmen genannt werden, wäre aus Forschungssicht grundsätzlich mehr Flexibilität bei der Terminierung der Gespräche sinnvoll.

3 Anträge der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE

3.1 Weiterbildung

3.1.1 Rechtsanspruch auf Weiterbildung

Sowohl die Bundestagsfraktion DIE LINKE als auch die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN fordern die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Weiterbildung sowie die Abschaffung des Vorrangs von Vermittlung vor allen anderen Leistungen der Arbeitsförderung. Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN stellt darüber hinaus weitere Forderungen, um allen Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmern arbeitsmarktbedingte Weiterbildung zu ermöglichen, insbesondere die Weiterentwicklung der Arbeitslosen- in eine Arbeitsversicherung. Für abhängig Beschäftigte fordert sie die Einführung eines Freistellungsanspruchs mit Rückkehrrecht für die Zeit einer beruflichen Qualifizierung, auch für die Rückkehr aus weiterbildungsbedingter Teilzeit in Vollzeit. Dabei sei darauf zu achten, dass insbesondere kleine und mittlere Unternehmen bei betrieblicher Weiterbildung für ihre Beschäftigten Unterstützung im Rahmen einer Arbeitsversicherung erhalten. Für Beschäftigte soll auch eine Weiterbildungsteilzeit (mit anteiligem Weiterbildungsgeld) eingeführt werden.

Rechtsansprüche auf Weiterbildung gibt es bereits in verschiedenen Formen. So führen Kocher et al. (2013, S. 222 - 228) verschiedene gesetzliche Regelungen zur Ermöglichung von Weiterbildung auf. Diese erstrecken sich von Regelungen im Kündigungsschutzgesetz über Ansprüche auf Bildungsurlaub bis zu tariflichen oder in Betriebsvereinbarungen festgelegten Freistellungsansprüchen. Aufgabe der Politik ist es, die Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt so zu gestalten, dass 1) möglichst viele Personen den Zugang zu Beschäftigung zu erhalten, 2) sie während Phasen der Erwerbslosigkeit finanziell und sozial abgesichert sind und 3) sie Möglichkeiten haben, sich durch Weiterbildung auf zukünftige berufliche Herausforderungen vorzubereiten.

Das soziale Risikomanagement durch Arbeitsmarktpolitik von einer Arbeitslosen- zu einer Arbeitsversicherung zu erweitern, geht auf den Ansatz riskanter Übergänge am Arbeitsmarkt zurück (Schmid 2008, 2011). Ein Arbeitsmarktrisiko stellt dabei eine verringerte Beschäftigungsfähigkeit durch fehlende oder nicht mehr verwertbare Qualifikation dar und geht damit weit über das Arbeitslosigkeitsrisiko hinaus. Dieses Risiko ist auch mit Blick auf die Digitalisierung gestiegen (Weber 2017b). Gleichzeitig ist die Aufnahme einer Weiterbildung selbst ein riskanter Übergang am Arbeitsmarkt. Auch aufgrund von Unsicherheit über den Ertrag sind Arbeitnehmende nicht ohne weiteres bereit, sich weiterzubilden (vgl. Osiander/Dietz 2016, Osiander/Stephan 2018). Durch die Unterstützung von Beschäftigten und die Absicherung eines Risikos während des gesamten Erwerbslebens im Rahmen einer Arbeitsversicherung soll dem entgegengewirkt werden.

Weiterbildung würde im Kontext einer Arbeitsversicherung in der Sozialversicherung deutlich an Bedeutung gewinnen. Die Finanzierung einer solchen Arbeitsversicherung – bezogen auf die zusätzliche Finanzierung von und erhöhter Teilnahme an Weiterbildung – untersuchten Hans et al. (2017). Ziel war es zu ermitteln, welche Kosten und welcher Nutzen mit einer Arbeitsversicherung verbunden wären und ob die Umsetzung aus einer finanziellen Perspektive sinnvoll und machbar ist. Das in die Modelle einbezogene Finanzierungskonzept basiert auf paritätischen Beiträgen und einem Steuerzuschuss. Im Ergebnis zeigen die Simulationsrechnungen unter den im Modell getroffenen Annahmen, dass diese zusätzlich aufgebrauchten finanziellen Mittel für Weiterbildung und für den Lebensunterhalt während der Weiterbildung zu einem positiven Saldo führen würde. Sie führten sowohl zu höheren Löhnen, zu stabilerer und besserer Beschäftigung für die Menschen als auch zu steigenden Einnahmen für die Sozialversicherung und den Staat. Auch Simulationsrechnungen des IAB (Kruppe et al. 2019) zeigen, dass sich Investitionen in Form öffentlich geförderter Weiterbildung im Falle positiver Lohn-, Beschäftigungs- und Produktivitätseffekte aus fiskalischer Perspektive rentieren können (vgl. Kapitel 2.2.1.).

Eine Relativierung des Vermittlungsvorrangs im SGB II durch Gleichstellung einer arbeitsmarktbezogenen Qualifizierung (und somit eine Angleichung an das SGB III) würde der gestiegenen Bedeutung von Weiterbildung Rechnung tragen.

3.1.2 Bildungsagentur

Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN schlägt vor, bei allen Arbeitsagenturen regionale Bildungsagenturen als zentrale Anlaufstellen für die Beratung und Förderung von Weiterbildung aufzubauen.

Bereits jetzt ist eine Bildungsberatung von arbeitslosen und beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch die BA möglich: Die BA hat Jugendlichen und Erwachsenen, die am Arbeitsleben teilnehmen oder teilnehmen wollen, Berufsberatung anzubieten (§ 29 SGB III). Diese richtet sich nach dem Beratungsbedarf des Einzelnen und umfasst auch Beratung zu den Möglichkeiten beruflicher Weiterbildung (§ 30 SGB III). Die BA kann nach Beginn einer Berufsausbildung oder der Aufnahme einer Arbeit weiter beraten, soweit dies für die Festigung des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses erforderlich ist (§ 31 SGB III).

Unter dem Stichwort Lebensbegleitende Berufsberatung (LBB) erarbeitet die BA aktuell ein Gesamtkonzept zur Erfüllung des gesetzlichen Auftrags zur beruflichen Orientierung und Beratung von Jugendlichen und Erwachsenen nach §§29 ff SGB III. LBB erweitert und aktualisiert das bisherige Beratungsspektrum. Sie umfasst eine

- berufliche Erstberatung vor dem Erwerbsleben, die auf Schüler abzielt, die bald eine Ausbildung oder ein Studium beginnen werden.
- Beratung zur Stabilisierung der Ausbildung/ des Studiums von Auszubildenden/ Studierenden in Fächern mit hohen Abbruchquoten und eine Beratung zu den individuellen Arbeitsmarktchancen der Auszubildenden/ Studierenden beim Übergang in das Berufsleben.
- berufliche Beratung im Erwerbsleben im Falle eines Wiedereinstiegs oder einer beruflichen Neuorientierung bei Arbeitslosen und gering Qualifizierten mit häufig wechselnden kurzen Arbeitsverhältnissen.

Zur Wirksamkeit einer Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung, die sich nicht auf die berufliche Erstausbildung bezieht, gibt es bislang kaum wissenschaftliche Befunde. Schanne und Weyh (2014) vergleichen Teilnehmende an der regionalen Bildungsberatung durch die Dresdner Bildungsbahnen mit nicht-teilnehmenden ähnlichen Personen aus der Region. Unter den Beratern machten Arbeitslose und Beschäftigte ungefähr gleich große Anteile aus. Kurzfristig erhöhte die Beratung die Wahrscheinlichkeit, an geförderter Weiterbildung teilzunehmen. Gleichzeitig nahm die Zahl der Tage in Arbeitslosigkeit in der kurzen Frist zu, was auf Einbindungseffekte hindeutet. Solche Einbindungseffekte sind nicht negativ zu bewerten – sie treten auf, wenn Teilnehmer während einer geförderter Weiterbildung keinen neuen Job annehmen und deshalb zunächst weniger wahrscheinlich erwerbstätig sind als vergleichbare Personen, die sich nicht gefördert weiterbilden.

Eine verstärkte, unabhängige, leicht zugängliche, ergebnisoffene und niedrighschwellige Beratung sowohl von Betrieben als auch von Personen könnte in der Zukunft eine immer wichtigere Rolle spielen, um die individuelle Motivation für eine Weiterbildung zu erhöhen (vgl. auch Kruppe 2012). Das Konzept entspricht der Einführung der Lebensbegleitenden Berufsberatung im Erwerbsleben durch die Bundesagentur für Arbeit, wenn diese mit ggf. bestehenden, regionalen Bildungsnetzwerken kooperiert.

3.1.3 Weiterbildungsgeld

Sowohl die Bundestagsfraktion DIE LINKE als auch die Bundestagsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN fordern die Einführung eines Weiterbildungsgeldes. Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN schlägt hierzu sowohl für Erwerbstätige als auch Arbeitslose, Weiterbildungsgeld vor, das 200 Euro über dem individuellen Anspruch auf Arbeitslosengeld I oder Arbeitslosengeld II liegt. Ähnlich fordert die Fraktion DIE LINKE für Arbeitslosengeldbeziehende 90 Prozent des vorherigen Nettoarbeitsentgelts, mindestens aber 200 Euro pro Monat zusätzlich zum ALG I, für Hartz-IV-Leistungsberechtigte einen Aufschlag von monatlich 200 Euro auf das ALG II. Die Bezugsdauer des ALG I soll von der Zeit der Weiterbildung unberührt bleiben.

Die Ergebnisse einer IAB-Befragung von Arbeitslosen deuten darauf hin, dass neben Ausbildungsprämien auch Weiterbildungsgeld in Form monatlicher Zuzahlungen zum Arbeitslosengeld (ALG I oder ALG II) ab einer gewissen Höhe die Motivation erhöhen könnte, an einer Weiterbildung teilzunehmen (Osiander und Dietz 2015, 2016). Weiterbildungsgeld in Form monatlicher Zuzahlungen ließe sich auch aus Gerechtigkeitsaspekten heraus begründen. Vor dem Hintergrund, dass eine Teilnahme an einer Weiterbildung nicht nur Anwesenheit, sondern auch die Vor- und Nachbereitung der Inhalte voraussetzt, ist ein (zeitlicher) Mehraufwand durch die Teilnahme gegeben. Im Gegensatz zu Arbeitsgelegenheiten im SGB II (Ein-Euro-Jobs) allerdings, bei denen Teilnehmer bis zwei Euro zusätzlich zum Regelsatz für jede in der Maßnahme absolvierte Arbeitsstunde erhalten, bleibt der Mehraufwand durch die Teilnahme an einer Weiterbildung bislang unberücksichtigt.

Um valide Aussagen über die Effekte von Weiterbildungsgeld auf Motivation und Durchhaltevermögen bzw. einer wirkungsvollen Höhe der Zahlungen treffen zu können, wäre es sinnvoll, Weiterbildungsgeld in einer Form einzuführen bzw. zu erproben, die eine kausale Wirkungsanalyse ermöglicht. Dabei wäre auch zu untersuchen, ob ein Weiterbildungsgeld einen Anreiz zu einer Verlängerung des Verbleibs in Weiterbildungsmaßnahmen setzt (sogenannter Lock-in Effekt), selbst wenn diese Maßnahmen die längerfristigen Beschäftigungschancen nicht nachhaltig erhöhen.

3.1.4 Entfristung der Ausbildungsprämien

Die Bundestagsfraktion DIE LINKE fordert, die bis Ende 2020 befristete Prämie bei bestandener Zwischenprüfung und bei bestandenem Abschluss zu entfristen.

Erkenntnisse aus empirischen Studien sind in Abschnitt 2.3.5 dieser Stellungnahme skizziert. Allerdings ist es bisher nicht möglich, kausale Effekte von Prämien zu ermitteln, da bei der derzeitigen Regelung alle Teilnehmenden an entsprechenden Weiterbildungen nach bestandenen Prüfungen einen Anspruch auf eine Ausbildungsprämie haben und somit für eine Wirkungsanalyse keine Vergleichsgruppe vorhanden ist. Wenn eine Entfristung der Prämien angestrebt wird, wäre es sinnvoll, diese zuvor in einer Form zu erproben, die eine kausale Wirkungsanalyse des Prämienystems zulässt.

3.1.5 Arbeitslosengeld bei Weiterbildung

Die Bundestagsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN fordert, die Anspruchsdauer des Arbeitslosengeldes aufgrund einer Weiterbildung generell nicht zu kürzen. Die Bundestagsfraktion DIE

LINKE fordert, dass Zeiten der Qualifizierung und Weiterbildung bis zu einer Dauer von 24 Monaten die Anspruchsdauer des Arbeitslosengeldes nicht mindern.

Der Ansatz, die Anspruchsdauer des Arbeitslosengeldes aufgrund einer Weiterbildung nicht zu kürzen, setzt auf bestehenden Regelungen auf: Nach § 148 (1) Ziffer 7 SGB III besteht bereits heute eine Regelung, die Zeiten der beruflichen Weiterbildung nur zum Teil (im Verhältnis 2:1) auf die Anspruchsdauer von Arbeitslosengeld I mindernd anrechnet. Darüber hinaus regelt § 148 (2), dass diese Minderung nur solange durchgeführt wird, solange ein Restanspruch von einem Monat nicht unterschritten wird. Die Forderung zielt darauf ab, den Bezug von Arbeitslosengeld während Weiterbildungszeiten gar nicht mehr auf die Anspruchsdauer des Arbeitslosengeldes anzurechnen. Dies begünstigt insbesondere Personen, für die der Arbeitslosengeldbezug nach einer Qualifizierung sonst sehr schnell enden würde. Für sie kann eine solche Regelung die Möglichkeit schaffen, nach der Weiterbildung länger nach einem passenden Arbeitsplatz zu suchen.

Die aktuelle Regelung bedeutet auch, dass Arbeitslose, die eine Weiterbildung mit einem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf (Umschulung) aufnehmen, am Ende der Weiterbildung grundsätzlich nur noch mit einem Restanspruch von einem Monat rechnen können. Teilnehmende an (kürzeren) sonstigen Maßnahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung hingegen haben am Ende der Weiterbildung eher einen längeren Restanspruch. Bei risikoaversen Arbeitslosen könnte dies dazu führen, eine Teilnahme an einer Umschulung abzulehnen, da ja nicht garantiert ist, dass sie innerhalb der kurzen verbleibenden Frist tatsächlich eine Beschäftigung aufnehmen können.

Wirkungsanalysen zu den Effekten entsprechender Minderungen bzw. Restansprüchen liegen nicht vor. Ist es politisch gewollt, die Teilnahme an Weiterbildungen mit einem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu steigern, kann eine Verlängerung des Restanspruchs – sowohl durch die Änderung der Anrechnungsregel für die Minderung als auch durch die Ausweitung der anrechnungsfreien Restdauer hier möglicherweise unterstützen. Grundsätzlich setzt eine garantierte Restdauer aber auch Anreize, den Leistungsbezug eventuell zunächst auszuschöpfen und erst dann eine Weiterbildung aufzunehmen. Daher könnte eine solche Regelung gegebenenfalls nur bei hinreichend langen geplanten Weiterbildungen (zum Beispiel zwölf Monate) greifen und zudem voraussetzen, dass die Maßnahme nicht abgebrochen wurde. Um zu beurteilen, wie sich eine solche Änderung auf die Teilnahmebereitschaft, die Wahrscheinlichkeit des erfolgreichen Abschlusses der Weiterbildung sowie die späteren Berufschancen auswirkt, müsste die vorgeschlagene Änderung zunächst bei einem begrenzten Teilnehmerkreis (der optimaler Weise zufällig ausgewählt werden würde) erprobt werden.

3.1.6 Transformationskurzarbeitergeld und Qualifizierung während Kurzarbeit

Zum Schutz der Beschäftigten bei den zu erwartenden strukturellen Veränderungen fordert die Bundestagsfraktion DIE LINKE ein zwingendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung von Kurzarbeit und ein im SGB III festgeschriebenes Transformationskurzarbeitergeld, das es Beschäftigten in besonders vom Strukturwandel betroffenen Betrieben oder Betriebsteilen ermöglicht, ihre Qualifikationen anzupassen, und einen Rechtsanspruch auf Qualifizierung der Beschäftigten garantiert. Der Betriebsrat soll hierzu nicht nur bei der Ausgestaltung, sondern bei der Frage nach der Durchführung von Weiterbildung gesetzliche Mitbestimmungsrechte haben. Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN fordert eine konsequente Ausrichtung

der Kurzarbeit auf die Ermöglichung von Weiterbildung und Qualifizierung. Hierzu soll allen Beschäftigten, die Konjunktur-Kurzarbeitergeld erhalten, Qualifizierung ermöglicht werden. Transfer-Kurzarbeitergeld soll zeitlich verlängert und für alle Beschäftigten unabhängig von Alter und Qualifikation konsequent auf Weiterbildung ausgerichtet werden. Ein eng an die Sozialpartnerschaft gekoppeltes neues Qualifizierungs-Kurzarbeitergeld für Unternehmen und Beschäftigte, die zeitlich begrenzt einen Transformationsprozess zu bewältigen haben, soll eingeführt werden.

Unter der Voraussetzung, dass Arbeitsplätze bestehen bleiben und nur vorübergehend nicht ausgelastet sind, ist es sinnvoll, Qualifizierung während Kurzarbeit zu ermöglichen. Transfergesellschaften dienen dem Zweck, drohende Arbeitslosigkeit zu vermeiden, was unter anderem durch Qualifizierung der betroffenen Beschäftigten erreicht werden kann. Im Zuge des strukturellen Wandels werden auch Arbeitsplätze mit mittleren Qualifikationsanforderungen häufig betroffen sein (Weber 2019a). Deshalb ist es, wie in Abschnitt 2.3.2 erläutert, angemessen, die Förderung von Qualifizierung in Transfergesellschaften für alle Beschäftigten unabhängig von Alter und Qualifikation zu ermöglichen.

3.2 Arbeitslosengeld

3.2.1 Anspruchsvoraussetzungen

Wer Arbeitslosengeld beanspruchen möchte, muss sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos melden. Aktuell muss man hierfür in den 30 Monaten vor der Meldung (Rahmenfrist) mindestens zwölf Monate (Anwartschaftszeit) versicherungspflichtig beschäftigt oder aus sonstigen Gründen versichert gewesen sein. Die LINKE beantragt, die Rahmenfrist auf drei Jahre zu verlängern und die Anwartschaftszeiten auf vier Monate zu verkürzen. Versicherungspflichtverhältnisse ab einer Dauer von vier Monaten sollen dann zu einem Anspruch auf Arbeitslosengeld für zwei Monate führen; jede weitere Beschäftigungsdauer von zwei Monaten soll einen weiteren Anspruch von einem Monat begründen. Auch BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN streben eine entsprechende Verkürzung der Anwartschaftszeit an.

Aus einer Gerechtigkeitsperspektive würden insbesondere kürzere Anwartschaftszeiten auch solchen Personen den Zugang zum Arbeitslosengeld eröffnen, die sonst nie eine Gegenleistung für ihre Beitragszahlungen erhalten. Auf der anderen Seite würden Personen, die nur ab und zu kurz beschäftigt sind und dann regelmäßig erworbene Ansprüche einlösen, überproportional von der Arbeitslosenversicherung profitieren.

Aus ökonomischer Sicht kann ein erleichterter Zugang das Verhalten von Arbeitslosen wie Betrieben beeinflussen: So könnten kurze Beschäftigungsverhältnisse für Arbeitslose „attraktiver“ werden. Jedoch können erleichterte Zugangsbedingungen zur Arbeitslosenversicherung höhere Anspruchslöhne und damit mehr Arbeitslosigkeit bewirken. Zudem kann die Hemmschwelle für arbeitgeberseitige Entlassungen bei einer besseren Absicherung bei Arbeitslosigkeit sinken. Zu solchen Verhaltenseffekten veränderter Regelungen liegen für Deutschland noch keine Befunde vor.

Abgesehen von Verhaltenseffekten haben geänderte Regelungen mechanische Erstrundeneffekte, die sich rein rechnerisch ergeben. Ungefähre Größenordnungen lassen sich retrospektiv abschätzen. So hat Stephan (2019a) Personen untersucht, die im Jahr 2017 ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis beendeten und dann mindestens einen Monat keinen neuen

Job annahmen. Eine Verlängerung der Rahmenfrist von 30 auf 36 Monate wirkt sich in Vergleich zu den Effekten einer verkürzten Rahmenfrist nur in geringem Maße aus, sie wird daher im Folgenden nicht separat diskutiert.

Eine Verkürzung der Anwartschaftsfrist auf vier Monate im Jahr 2017 hätte den Ergebnissen nach bedeutet, dass in diesem Jahr knapp 600.000 Personen mehr einen Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben hätten. Den zusätzlichen Anspruch hätten aber vermutlich nicht mehr als 220.000 Personen in Anspruch genommen. Zudem hätten knapp 300.000 Personen mit einem Restanspruch auf Arbeitslosengeld bei kürzeren Anwartschaftszeiten im Mittel um drei Monate länger Arbeitslosengeld beziehen könnten.

Die knapp 600.000 zusätzlich Anspruchsberechtigten hätten im Mittel einen Anspruch auf maximal fünf Monate Arbeitslosengeld erworben. Unter ihnen hätten sich 150.000 bisherige Arbeitslosengeld-II-Empfänger befunden. Von diesen hätten etwa 85.000 einen Monat vor Beschäftigungsende noch keine Leistungen der Grundsicherung erhalten. Sie hätten - je nach Situation ihrer Bedarfsgemeinschaft - also eventuell den Bezug von Arbeitslosengeld II vermeiden können. Der potenzielle Beitrag verkürzter Anwartschaftszeiten dazu, dass Menschen dauerhaft den Bezug von Arbeitslosengeld II vermeiden können, ist damit als überschaubar einzuschätzen. Gleichzeitig dürften bei kürzeren Anwartschaftszeiten die administrativen Kosten aufgrund von Wechseln zwischen den Rechtssystemen steigen.

Bei einer auf vier Monate verkürzten Anwartschaftszeit hätten – im Vergleich zu den tatsächlichen Leistungsempfängern im Jahr 2017 – dabei mehr jüngere Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigte, Personen ohne Ausbildungsabschluss, Personen mit relativ niedrigem Einkommen sowie Ausländer einen Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben (ergänzende Auswertungen zu Stephan 2019a). In den letzten Jahren kamen insbesondere aus den osteuropäischen EU-Staaten mehr Personen für kurze Beschäftigungsverhältnisse nach Deutschland. Den Daten nach haben Ausländer das Arbeitslosengeld in Deutschland aber bisher stark unterproportional in Anspruch genommen – möglicherweise, weil sie nach ihrer Beschäftigung wieder im Ausland lebten.¹

3.2.2 Bezugsdauer

DIE LINKE beantragt, dass jedes Beitragsjahr, welches über die Dauer der Versicherungspflicht von 24 Monaten hinausgeht, einen Anspruch auf einen zusätzlichen Monat Bezug des Arbeitslosengeldes begründen soll. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die innerhalb der Rahmenfrist mindestens 24 Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden haben, sollen zudem Mindestansprüche gelten (18 Monate für über 50-jährige Erwerbslose, 24 Monate für über 55-jährige Erwerbslose und erwerbslose Menschen mit Behinderungen sowie 36 Monate für über 60-jährige Erwerbslose). Aktuell beträgt die maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes bis zum Alter von 49 Jahren 12 Monate, von 50 bis 54 Jahren 15 Monate, von 55 bis 57 Jahren 18 Monate und ab 58 Jahren 24 Monate.

¹ Im Jahr 2017 hätten bei einer auf 4 Monate verkürzten Rahmenfrist 55 Prozent der zusätzlich Anspruchsberechtigten die deutsche Staatsbürgerschaft gehabt. Von den damals unter den bisherigen Regeln Anspruchsberechtigten waren zwei Drittel Deutsche. Unter den Personen, die den Anspruch in Deutschland tatsächlich einlösten, hatten mehr als 80 Prozent die deutsche Staatsbürgerschaft. Informationen zum Bezug von Arbeitslosengeld in Ausland finden sich bei Stephan (2019a).

Aus einer Gerechtigkeitsperspektive liegt die Überlegung nahe, dass Personen, die lange gearbeitet und folglich lange Beiträge zur Arbeitslosenversicherung geleistet haben, auch länger Arbeitslosengeld beziehen sollten. Dies soll sie davor schützen, dass sie nach Auslaufen der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes bald auf das bedarfsorientierte, also vom vormaligen Einkommensniveau unabhängige Arbeitslosengeld II angewiesen sind - aber auch davor, dass sie gegebenenfalls Rücklagen für den Ruhestand auflösen und Wohnvermögen veräußern müssen.

Aus ökonomischer Sicht haben längere Anspruchsdauern jedoch auch Verhaltenseffekte. So sinkt der Anreiz, eine Beschäftigung aufzunehmen, mit Höhe und Dauer der Arbeitslosenunterstützung. Eine großzügigere Regelung gibt Arbeitslosen zwar mehr Zeit, nach einem gut passenden Arbeitsplatz zu suchen. Sie kann aber auch bewirken, dass Arbeitslose aufgrund der im Mittel zunehmenden Arbeitslosigkeitsdauer weniger attraktive Jobangebote erhalten.

Die Studien von Schmieder et al. (2012, 2016) sowie Schmieder/Trenkle (2016) nutzen, dass sich die maximale Bezugsdauer mit dem Alter ändert. Genau an den untersuchten Altersgrenzen zeigen sich abrupte Änderungen bei den Arbeitsmarktergebnissen. Mögliche Effekte unterschiedlicher persönlicher oder arbeitsmarktbezogener Merkmale sind dabei herausgerechnet. An Altersgrenzen, bei denen die Anspruchsdauer nicht ansteigt, finden sich hingegen keine solchen Veränderungen der Verweildauer in Arbeitslosigkeit. Als Faustregel lässt sich aus diesen Studien für Deutschland ableiten: Mit einer um einen Monat längeren potenziellen Bezugsdauer

- a) verlängert sich die Zeit bis zum neuen Job je nach Altersgruppe um zwei bis fünf Tage,
- b) steigt die Dauer des Arbeitslosengeldbezugs um etwa 10 Tage,
- c) sinken die Wiedereinstiegslohne geringfügig um etwa 0,1 Prozent,
- d) lassen sich keine Unterschiede bei den Vermittlungsaktivitäten feststellen.

Dies sind die mittleren Effekte über alle Arbeitslosen der untersuchten Altersgruppen. Dabei spiegelt a) einen reinen Verhaltenseffekt infolge einer längeren potenziellen Bezugsdauer wider. Der Effekt in b) ist größer, weil manche Arbeitslose auch ohne Verhaltenseffekt länger als die maximale Bezugsdauer arbeitslos sind und dadurch mechanisch länger Leistungen beziehen.

Die Vorschläge der LINKEN implizieren darüber hinaus, dass sich anrechenbare Versicherungspflichtzeiten in Zukunft nicht mehr auf die erweiterte Rahmenfrist beschränken sollen, sondern im Lebensverlauf immer längere Anspruchsdauern begründen können. Gleichzeitig wird eine Untergrenze bei der Bezugsdauer eingezogen. Damit lassen sich sogenannte Drehtüreffekte (Wechsel zwischen Erwerbstätigkeit und Leistungsbezug) nicht ausschließen. Personen könnten zudem teilweise länger Arbeitslosengeld beziehen als sie zuvor in der letzten erweiterten Rahmenfrist erwerbstätig waren. Ein Beispiel kann dies verdeutlichen: Angenommen, eine Person tritt mit 18 Jahren in das Berufsleben ein und ist bis Mitte des 50. Lebensjahres sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Diese Person hätte nach dem vorliegenden Vorschlag – je nach konkreter Ausgestaltung der Regelungen – eine Anspruchsdauer von 45 bis 48 Monaten (statt wie derzeit 15 Monaten). Personen ab einem Alter von 50 Jahren wäre es theoretisch möglich, zwischen zweijährigen Erwerbsphasen und einem – aufgrund der Mindestbezugsdauer – mindestens 18-monatigen Arbeitslosengeldbezug (derzeit wären es 12 Monate) zu wechseln. Falls frühere Erwerbsphasen bei erneuten Arbeitslosigkeitsepisoden weiterhin (bzw. immer wieder) berücksichtigt würden, entstünde bei jedem neuen Erwerb eines Anspruchs eine längere mögliche Bezugsdauer.

3.2.3 Arbeitslosengeld Plus

Die LINKE beantragt zudem die Einführung eines Arbeitslosengeldes Plus, das durch Beitragszahlungen in die Arbeitslosenversicherung finanziert wird. Die Höhe soll 58 Prozent des pauschalierten Nettoentgelts betragen. Einen Anspruch soll erwerben, wer Beiträge zur Arbeitslosenversicherung eingezahlt und Arbeitslosengeld erhalten hat. Die Bezugsdauer entspricht der Dauer des vorherigen Bezugs von Arbeitslosengeld. Arbeitslose, die mindestens 30 Jahre in der Arbeitslosenversicherung versichert waren, sollen einen unbefristeten Anspruch erhalten. Für diese erinnert das Arbeitslosengeld Plus an die frühere Arbeitslosenhilfe, die allerdings bedürftigkeitsgeprüft und steuerfinanziert war.

Die LINKE begründet ihren Vorschlag damit, dass Beschäftigte in der Regel nach einem Jahr Arbeitslosigkeit in Hartz IV fallen, unabhängig von der Dauer ihrer Beitragszahlung. Dies gilt nicht pauschal: Bereits aktuell steigt die maximale Bezugsdauer ab einem Alter von 50 Jahren; nicht alle Personen sind nach Auslaufen des Arbeitslosengeldes bedürftig und erhalten Arbeitslosengeld II.

Die möglichen Verhaltenseffekte längerer Bezugsdauern diskutiert bereits der vorangegangene Abschnitt. Aus einer Prinzipal-Agenten-Perspektive, die vor allem Anreize zur Arbeitsaufnahme im Blick hat, wären mit der Bezugsdauer sinkende Lohnersatzquoten durchaus erwägenswert (Hopenhayn und Nicolini 1997) – hier kommt es allerdings auf die genaue Ausgestaltung an.

Stephan (2019b) hat für das Jahr 2014 empirisch ausgewertet, a) wie viele der Zugänge in Arbeitslosengeld zuvor mehr als 20 Jahre gearbeitet hatten, b) wie viele von diesen die aktuelle maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes ausgeschöpft hatten, und c) wie viele von den letzteren im Anschluss den Bezug von Arbeitslosengeld II aufgenommen haben. Ergänzende Auswertungen für die Gruppe derjenigen, die mehr als 30 Jahre versicherungspflichtig tätig waren, zeigen: Zwischen 126.000 und 168.000 Personen (Unter- und Obergrenze aufgrund der für Ostdeutschland erst seit 1992 verfügbaren Daten), die im Jahr 2014 den Bezug von Arbeitslosengeld aufnahmen, waren mehr als 30 Jahre beschäftigt. Gut 50.000 von ihnen schöpften die maximalen Bezugsdauern aus. 7.000 Personen wechselten im Zeitraum von 30 Tage vor bis zu 360 Tagen nach der maximalen Bezugsdauer in Arbeitslosengeld II.

Diese Befunde weisen darauf hin, dass die Schnittstelle zwischen der Arbeitslosenversicherung und der Grundsicherung für Personen mit langen Vorbeschäftigungszeiten schmal ist. Dies schließt nicht aus, dass Personen mit langen Vorbeschäftigungszeiten nach Auslaufen der Bezugsdauern in deutlich größerem Umfang einen Anspruch auf Leistungen der Grundsicherung haben könnten, den sie aber nicht in Anspruch nehmen. Eventuell müssen sie auch in größerem Umfang Ersparnisse für ihr Alter auflösen oder aber frühzeitig in Rente gehen. Diese Fragen lassen sich auf Basis der vorliegenden Daten nicht untersuchen.

Schließlich ist zu bedenken, dass das vorgeschlagene Arbeitslosengeld Plus durch entsprechend höhere Beiträge zur Sozialversicherung zu finanzieren wäre. Höhere Beiträge zur Sozialversicherung haben aber auch negative Effekte auf das verfügbare Einkommen der Beschäftigten und auf die Arbeitsnachfrage von Unternehmen.

3.2.4 Lohnersatzquote

Die LINKE fordert, dass statt der derzeitigen Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld von 60 Prozent (67 Prozent mit Kind) des pauschalierten Nettoentgelts alle Arbeitslosen eine Lohnersatzquote von 68 Prozent erhalten sollen.

In Europa liegt Deutschland bei der Netto-Lohnersatzquote aktuell im Mittelfeld; in den meisten EU-Staaten liegt die Quote um die 60 Prozent (Esser et al. 2013). In Deutschland ist die Regelung seit dem Jahr 1994 unverändert (zuvor: 68 bzw. 63 Prozent). In der Schweiz stieg das Arbeitslosengeld durch eine Reform im Jahr 2003 für eine Teilgruppe der Beschäftigten um bis zu 6 Prozentpunkte an. Eugster (2015) zeigt, dass hierdurch die Arbeitslosigkeitsdauern der entsprechenden Gruppe um etwa eine Woche (bzw. gut drei Prozent) stieg. Sie findet ansonsten keinerlei Effekte auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeiten und das Arbeitseinkommen im neuen Job.

3.2.5 Arbeitslosenversicherung für Selbständige

Gründerinnen und Gründer können unter bestimmten Voraussetzungen auch als Selbständige in der Arbeitslosenversicherung bleiben. Nach Auffassung von Bündnis 90/Die Grünen soll sich bei Selbständigen die Höhe des Arbeitslosengeldes künftig nach der Höhe der gezahlten Beiträge richten. Außerdem sollen Selbständige wahlweise Ihre Beiträge halbieren können und dann im Leistungsfall auch nur Anspruch auf ein entsprechend geringeres Arbeitslosengeld haben. Und schließlich soll die Versicherungsmöglichkeit für alle Selbständigen geöffnet werden. Die Stellungnahme hierzu basiert teilweise auf und ist stellenweise wortgleich mit Bernhard et al. (2016, S. 9-16).

Höhe des Arbeitslosengelds an der Höhe der Beiträge ausrichten

Bei Selbständigen wird die Höhe der Beiträge nicht individuell anhand des Einkommens ermittelt, sondern wird jedes Jahr einheitlich anhand der Bezugsgrößen für West- und Ostdeutschland berechnet (Bundesagentur für Arbeit, 2020a). Im Jahr 2020 beträgt der Beitrag für Selbständige 76,44 Euro in Westdeutschland und 72,24 Euro in Ostdeutschland. Im Kalenderjahr der Existenzgründung und im darauffolgenden Kalenderjahr zahlen Selbständige nur die Hälfte dieser Beiträge.

Die Höhe des Arbeitslosengelds wird hingegen individuell ermittelt. Falls in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Arbeitslosigkeit mindestens 150 Tage Arbeitsentgelt aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung erzielt wurde, bemisst sich das Arbeitslosengeld anhand des früheren Einkommens. Ansonsten wird das Arbeitslosengeld anhand eines fiktiven Entgelts berechnet. Dieses fiktive Arbeitsentgelt wird anhand der Qualifikation bestimmt, die für den Beruf, auf den sich die Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit richten, notwendig ist. Dabei werden vier Qualifikationsgruppen unterschieden: keine Ausbildung, abgeschlossener Ausbildungsberuf, Fachschule/Meister, Hoch-/Fachhochschule. Für Personen in Steuergruppe III ohne Kinder reichen die Richtwerte für das daraus resultierende Arbeitslosengeld beispielsweise von etwa 900 Euro (keine Ausbildung) bis etwa 1.600 Euro (Hoch-/Fachhochschule).

Demnach können Personen, die als Selbständige gleich hohe Beiträge gezahlt haben, ein unterschiedlich hohes Arbeitslosengeld erhalten, was gegen das sonst in der Arbeitslosenversicherung übliche Äquivalenzprinzip von Beiträgen und Leistungen verstößt (Oberfichtner 2019). Bündnis

90/Die Grünen schlagen vor, den einheitlichen Beitrag beizubehalten und die Höhe des Arbeitslosengelds zu vereinheitlichen, indem die Höhe des Arbeitslosengeldes künftig nicht mehr anhand der Qualifikationsgruppe ermittelt wird, sondern anhand der Beitragshöhe. Das würde die Versicherung stärker am Äquivalenzprinzip ausrichten, allerdings sind darüber hinaus Verhaltensänderungen zu erwarten, da sich für manche Gruppen die Höhe des Arbeitslosengelds wesentlich ändert.

Nimmt man an, dass die Beiträge anhand der Bezugsgröße für Westdeutschland (3.185 Euro) berechnet werden, ergibt sich bei Steuerklasse III ohne Kinder ein monatliches Arbeitslosengeld von knapp 1.400 Euro (Bundesagentur für Arbeit, 2020b). Dieses Arbeitslosengeld entspricht in etwa dem derzeitigen Richtwert für die Qualifikationsgruppe „Fachschule / Meister“ liegt, weshalb für diese Gruppe keine Änderungen zu erwarten sind. Für Personen in den Qualifikationsgruppen „keine Ausbildung“ und „abgeschlossener Ausbildungsberuf“ liegt es etwa 20 bzw. 50 Prozent über dem derzeitigen Richtwert, für Personen in der Qualifikationsgruppe „Hoch-/Fachhochschule“ etwa 15 Prozent darunter. Bei einer solchen Änderung sind sowohl Effekte auf den Abschluss der Versicherung als auch auf das spätere Verhalten zu erwarten.

Für Personen aus den Qualifikationsgruppen „keine Ausbildung“ und „abgeschlossener Ausbildungsberuf“ wird der Abschluss der Versicherung durch das höhere mögliche Arbeitslosengeld attraktiver, und für Personen aus der Qualifikationsgruppe „Hoch-/Fachhochschule“ wird der Abschluss durch das niedrigere Arbeitslosengeld unattraktiver. Entsprechend ist zu erwarten, dass sich mehr Personen aus den Qualifikationsgruppen „keine Ausbildung“ und „abgeschlossener Ausbildungsberuf“ versichern und weniger aus der Qualifikationsgruppe „Hoch-/Fachhochschule“.

Darüber hinaus sind nach Abschluss der Versicherung Verhaltensänderungen sowohl beim Eintritt in Arbeitslosigkeit als auch während einer Arbeitslosigkeitsepisode zu erwarten. Für Selbständige aus den Qualifikationsgruppen „keine Ausbildung“ und „abgeschlossener Ausbildungsberuf“ ist mit einem häufigeren Eintritt in Arbeitslosigkeit und einem anschließenden längeren Verbleib in Arbeitslosigkeit zu rechnen. Für diese Gruppe erhöht die vorgeschlagene Änderung das Arbeitslosengeld im Vergleich zum Einkommen aus der selbständigen Tätigkeit und damit den Anreiz, die Selbständigkeit zu beenden und stattdessen Arbeitslosengeld zu beziehen. Und im Fall von Arbeitslosigkeit steigt durch das höhere Arbeitslosengeld der Lohn, der in einer angebotenen neuen Beschäftigung gezahlt werden muss, damit ein Jobangebot angenommen wird. Gleichzeitig verringert der Vorschlag – bei gegebenen Verdienstmöglichkeiten – den Unterschied zwischen Arbeitslosengeld und möglichem Erwerbseinkommen. Das gilt insbesondere für Personen aus der Qualifikationsgruppe „keine Ausbildung“.² Somit können Arbeitssuchende bei der Aufnahme einer neuen Beschäftigung wählerischer sein; die Anreize, intensiv nach einer neuen Beschäftigung zu suchen und schnell wieder Arbeit aufzunehmen, nehmen demnach ab. Für Selbständige aus der Qualifikationsgruppe „Hoch-/Fachhochschule“ sind spiegelbildlich weniger Eintritte in Arbeitslosigkeit und ein kürzerer Verbleib in Arbeitslosigkeit zu erwarten.

Alternativ könnte man die Arbeitslosenversicherung für Selbständige stärker am Äquivalenzprinzip ausrichten, indem man die unterschiedliche Höhe des Arbeitslosengelds beibehält und die

² Für sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Berufsabschluss betrug das Medianeinkommen 2018 etwa 2.500 Euro (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2019). Das entspricht 2020 in Steuerklasse III ohne Kinder einem Nettoeinkommen von etwa 1.900 Euro (Bundesagentur für Arbeit 2020b). Damit dürfte der erzielbare Lohn für einen wesentlichen Teil der Personen aus dieser Gruppe nicht weit über einem Arbeitslosengeld von 1.400 Euro liegen.

Höhe des monatlichen Beitrags ausdifferenziert (Oberfichtner 2019). Beispielsweise könnte beides anhand des versicherungspflichtigen Einkommens vor Beginn der Selbständigkeit berechnet werden. Diese Variante stellt ebenfalls einen Zusammenhang zwischen Beitragshöhe und der Höhe des Arbeitslosengeldes her und hätte die gleichen Wirkung auf die Attraktivität der Versicherung für unterschiedliche Personengruppen. Gleichzeitig ist zu erwarten, dass das Arbeitslosengeld in dieser Variante die individuellen Verdienstmöglichkeiten besser widerspiegelt, was die beschriebenen Effekte auf den Zugang und Verbleib in Arbeitslosigkeit zumindest abschwächen sollte.

Arbeitslosenversicherung mit halbem Beitragssatz ermöglichen

Weiterhin wird im Antrag von Bündnis 90/Die Grünen vorgeschlagen, dass Selbständige künftig die Möglichkeit erhalten, lediglich den halben Beitragssatz zu bezahlen und entsprechend geringere Leistungen im Fall von Arbeitslosigkeit zu beziehen. Diese Wahlmöglichkeit könnte dazu führen, dass mehr Selbständige die Antragspflichtversicherung auch nach der Startphase, in der die Hälfte des Beitrags fällig ist, fortführen.

Zu fragen wäre jedoch, ob bei halbierten Beitragssätzen die späteren Leistungen aus der Antragspflichtversicherung ausreichend sind. Bei den bisherigen Leistungssätzen führt eine Halbierung zu monatlichen Arbeitslosengeldzahlungen zwischen ca. 450 und 800 Euro. Bei der im Antrag vorgeschlagenen Berechnungsart ergeben sich Zahlungen von etwa 750 Euro (für Beiträge bezogen auf die halbe Bezugsgröße, Bundesagentur für Arbeit, 2020b). Das mögliche Arbeitslosengeld liegt in all diesen Fällen bei einer Halbierung des Beitragssatzes demnach kaum über dem Grundsicherungsniveau. Insbesondere bei Selbständigen, die aus ihrer Selbständigkeit den Großteil des Haushaltseinkommens erzielen, setzt eine Halbierung der Beitragssätze daher wenig Anreize, sich zu versichern. Aus versicherungsökonomischer Sicht sind keine wesentlichen Auswirkungen der Einführung einer solchen Option zu erwarten.

Arbeitslosenversicherung für alle Selbständigen öffnen

Schließlich wird in dem Antrag von Bündnis 90/Die Grünen gefordert, den Zugang in die Arbeitslosenversicherung für alle Selbständige zu ermöglichen. Dabei soll laut der Begründung auch die dreimonatige Frist zum Abschluss der Versicherung ab Beginn der selbständigen Tätigkeit abgeschafft werden.

Bei der Einführung der Arbeitslosenversicherung für Selbständige wurde beabsichtigt, Gründern durch eine Weiterversicherung den Verbleib in der Versicherung zu ermöglichen (Bundestagsdrucksache 15/1515). Dadurch sollten Existenzgründungen ermöglicht werden, ohne eine bestehende Absicherung gegen Arbeitslosigkeit zu verlieren. Die vorherige Zugehörigkeit zur Versicherungsgemeinschaft wird durch die in § 28a Abs. 2 SGB III genannten Voraussetzungen, insbesondere Vorversicherungszeiten, nachgewiesen (Bundestagsdrucksache 15/1515 und Bundestagsdrucksache 17/1945). Der Antrag impliziert, dass der Charakter einer Weiterversicherung zugunsten einer ausgeweiteten Zugangsmöglichkeit in die Versicherung aufgegeben wird. Dabei handelt es sich letztlich um eine politische Entscheidung.

Es liegen keine Studien dazu vor, ob bisher nicht berechnete Personengruppen der Versicherung beitreten möchten, was eine Abschätzung der Folgen der vorgeschlagenen Änderung erschwert. Problematisch erscheint die Möglichkeit, auch bei vorherigem Arbeitslosengeld II-Bezug nach ei-

ner Unternehmensgründung der Arbeitslosenversicherung für Selbständige beizutreten. Hier eröffnet sich durch eine selbständige Tätigkeit – unter Umständen bei gleichzeitig fortgesetztem Arbeitslosengeld II-Bezug – die Möglichkeit, Anspruch auf Arbeitslosengeld I zu erwerben. Dabei ist entscheidend, ob bei einem geplanten späteren Arbeitslosengeld I-Bezug die Beiträge zur Versicherung geringer sind als der Unterschied zwischen dem später ausgezahlten Arbeitslosengeld I und II. Während dies derzeit von der individuellen Qualifikation abhängt, dürfte bei der vorgeschlagenen Änderung der Berechnung des Arbeitslosengeldes I dieses deutlich über dem Arbeitslosengeld II liegen. In diesem Fall ist nicht auszuschließen, dass sich Personen mit schlechten Arbeitsmarktaussichten, die Arbeitslosengeld II beziehen, mit dem Ziel selbständig machen, möglichst schnell Arbeitslosengeld I statt Arbeitslosengeld II zu beziehen. Neben der dadurch entstehenden finanziellen Belastung für die Arbeitslosenversicherung widerspricht ein solches Verhalten dem Versicherungsgedanken.

Bisher müssen Selbständige den Antrag zur Arbeitslosenversicherung innerhalb von drei Monaten ab Beginn ihrer selbständigen Tätigkeit stellen. Die geforderte Abschaffung dieser Frist ist aus versicherungsökonomischer Perspektive kritisch zu beurteilen. Es ist davon auszugehen, dass Selbständige nach Beginn ihrer Tätigkeit zunehmend besser einschätzen können, wie groß die Erfolgsaussichten ihrer Gründungen sind. Die Erfolgsaussichten beeinflussen die Entscheidung über den Abschluss der Arbeitslosenversicherung. Hierbei erhöhen schlechtere Erfolgsaussichten unter sonst gleichen Bedingungen die Neigung zum Versicherungsabschluss, da schlechtere Erfolgsaussichten eine höhere Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, implizieren. Dadurch kommt es zu einer systematischen Selbstselektion von Gründern mit schlechteren Erfolgsaussichten in die Arbeitslosenversicherung. Aus der Perspektive der Versicherung ist diese Selektion problematisch, da sie dazu führt, dass Personen mit hohem Arbeitslosigkeitsrisiko unter den Versicherten überrepräsentiert sind. Dies führt zu höheren Ausgaben pro Versichertem als in einer Situation, in der sich alle Personen versichern. Die Antragsfrist abzuschaffen, könnte dieses Problem verschärfen, da Selbständige mehr Zeit hätten, um Informationen über die Erfolgsaussichten ihrer Gründung zu sammeln und sich entsprechend für oder gegen eine Versicherung zu entscheiden.

Öffnet man die Arbeitslosenversicherung und schafft die Frist zum Abschluss ab, ist es außerdem möglich, dass manche Selbständige die Versicherung als Brücke in den Ruhestand nutzen. So könnten sich ältere Selbständige gezielt versichern, um nach dem Ende ihres eigentlichen Erwerbslebens zunächst Arbeitslosengeld zu beziehen und erst im Anschluss auf ihre Altersvorsorge zurückzugreifen. Neben der dadurch entstehenden finanziellen Belastung für die Arbeitslosenversicherung widerspricht das dem Versicherungsgedanken.

3.2.6 Sperrzeiten

DIE LINKE fordert eine Abschaffung von Sperrzeiten. Lohnabschläge in der neuen Beschäftigung sollen nicht zumutbar sein; die Aufnahme einer neuen Beschäftigung dürfe nicht die Fähigkeiten und Kenntnisse der früheren Tätigkeit entwerten.

In der Arbeitssuchtheorie werden Ex-post-Effekte von Ex-ante-Effekten von Sperrzeiten unterschieden: Ex-post-Effekte entstehen durch die tatsächliche Verhängung einer Sperrzeit. Sie beziehen sich auf das Verhalten von betroffenen Personen nach der Sperrzeit. Ex-ante-Effekte hingegen entstehen dadurch, dass es prinzipiell möglich ist, Sperrzeiten zu verhängen. Theoretisch

lässt sich herleiten, dass in einem Arbeitslosenversicherungssystem mit Sperrzeiten im Durchschnitt die Arbeitssuchanstrengungen höher und die Anspruchslöhne geringer ausfallen sollten. Kürzere Arbeitslosigkeitsepisoden und niedrigere Arbeitslosigkeit sind die Folge.

Hofmann (2012) untersucht die Ex-post-Effekte von Sperrzeiten im SGB III wegen Arbeitsablehnung oder Ablehnung einer Maßnahmenteilnahme bei Arbeitslosengeldempfängerinnen und -empfängern. Die Studie ermittelt, dass früh eingesetzte Sperrzeiten insbesondere bei jüngeren Personen die intendierte Beschäftigungswirkung entfalten. Gleichzeitig scheint dies jedoch mit negativen Nebeneffekten in Form einer Aufnahme geringfügiger Beschäftigung sowie eines Rückzugs vom Arbeitsmarkt einherzugehen. Van den Berg et al. (2019) zeigen, dass Sperrzeiten in den ersten drei Monaten nach Aussprechen der Kürzung zu höheren Übergangsraten in Beschäftigung führen, aber dann mit deutlich niedrigeren Löhnen und instabileren Beschäftigungsverhältnissen einhergehen. Zusammenfassend weist die empirische Evidenz darauf hin, dass Sperrzeiten die Arbeitslosigkeitsdauern der betroffenen Personen verkürzen, aber auch unerwünschte Nebeneffekte haben.

3.3 Sanktionsfreie Mindestsicherung

Der durchschnittliche Bedarf einer Single-Bedarfsgemeinschaft im SGB II betrug im September 2019 inkl. der Leistungen für die Kosten der Unterkunft 771 Euro (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2020). Ohne eigenes anrechenbares Einkommen und Vermögen sowie ohne Berücksichtigung von Sanktionierungen entspricht dieser Betrag dem Zahlungsanspruch. Der Antrag von DIE LINKE beinhaltet die Forderung, das Arbeitslosengeld II durch eine sanktionsfreie Mindestsicherung in Höhe von 1.050 Euro als unterste Auffanglinie zu ersetzen. Geht man davon aus, dass die genannte Höhe den Grundbedarf eines Alleinstehenden inkl. seinen Kosten der Unterkunft finanzieren soll, würde dies im Durchschnitt eine deutliche Erhöhung der Grundsicherungsleistungen bedeuten. Da die gewählte Höhe im Bereich der Armutsgefährdungsschwelle liegt, wäre kurzfristig mit einer deutlichen Reduzierung der Armutsgefährdungsquote zu rechnen. Dies gilt insbesondere für Alleinerziehende, wenn an der bestehenden Anerkennung von Mehrbedarfen für Alleinerziehende festgehalten würde. In einer Simulationsanalyse einer Regelsatzerhöhung um ca. 20 Prozent kommen Feil und Wiemers (2008) zu dem Ergebnis, dass die Armutsgefährdungsquote um etwa 2 Prozentpunkte sinken würde. Allerdings geht dies mit sehr hohen fiskalischen Belastungen einher, da nicht nur die Kosten für bestehende Beziehende steigen, sondern auch der Kreis der Anspruchsberechtigten deutlich ausgeweitet würde. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Leistung sanktionsfrei wäre, wodurch sich die Kosten der Inanspruchnahme im Vergleich zur SGB-II-Grundsicherung c. p. reduzieren würden. Unklar bleibt, wie die Mindestsicherung mit den vorgelagerten Leistungen Wohngeld und Kinderzuschlag abgestimmt werden soll, da auch bei diesen Leistungen starke Auswirkungen zu erwarten wären. Zum einen ginge die Ausweitung des Anspruchsbereichs der Mindestsicherung zu Lasten des Wohngeldes, zum anderen würde aufgrund des reformierten Kinderzuschlags auch der Kinderzuschlag bis weit in mittlere Einkommensbereiche ausgeweitet werden, wenn die Regelungen zum Hinzuverdienst in der Grundsicherung bestehen blieben. Beim Arbeitsangebot würde eine deutliche Anhebung der Grundsicherung tendenziell zu negativen Arbeitsangebotsreaktionen führen. So berechnen Feil und Wiemers (2008) einen negativen Effekt der Regelsatzerhöhung auf das Arbeitsvolumen

von 200 Tsd. Vollzeitäquivalenten. Neben einer Reduzierung der Arbeitszeit bzw. der Beschäftigungsaufgabe im unteren Einkommensbereich wäre insbesondere auch im mittleren Einkommensbereich, in den hinein die neue Grundsicherung und der Kinderzuschlag ausgeweitet würden, eine Arbeitszeitreduzierung aufgrund gestiegener Haushaltsnettoeinkommen zu erwarten.

Die Grundsicherung für Arbeitsuchende zielt darauf ab, dass erwerbsfähige Leistungsberechtigte ihren Lebensunterhalt möglichst aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten können (§ 1 Abs. 2 SGB II). Sie sieht daher Regeln für erwerbsfähige Leistungsberechtigte vor, die dazu beitragen sollen, dass sie Integrationsfortschritte erzielen. Wenn erwerbsfähige Leistungsberechtigte nicht hinreichend intensiv nach einer Arbeit oder Ausbildung suchen oder eine zumutbare Arbeit ohne guten Grund ablehnen, sollen Sanktionen erwerbsfähige Leistungsberechtigte zur Mitwirkung bewegen. Um erwerbsfähige Leistungsberechtigte in den Arbeitsmarkt vermitteln zu können, sind ferner Gespräche mit den Fachkräften im Jobcenter notwendig. Daher sind auch Sanktionen vertretbar, wenn erwerbsfähige Leistungsberechtigte Termine mit dem Jobcenter ohne guten Grund versäumen. Das IAB hat in mehreren Stellungnahmen zentrale Forschungsergebnisse zu Sanktionen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende diskutiert. Zuletzt geschah das in der IAB Stellungnahme 05/2018 (Bruckmeier et al. 2018), in der es unter anderem um einen Antrag der Bundestagsfraktion Die Linke (Deutscher Bundestag 2017) zur Abschaffung sowohl der bestehenden Sanktionsregelungen im Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) als auch der Einschränkung der Leistungen im Zwölften Buch Sozialgesetzbuch (SGB XII) ging

Die Ausführung der IAB Stellungnahme 05/2018 zu den Sanktionen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende lassen sich wie folgt kurz zusammenfassen: Sanktionen entfalten bei den Betroffenen durch eine im Schnitt beschleunigte Aufnahme einer Erwerbstätigkeit intendierte Wirkungen. In der Stellungnahme wurde aber auch diskutiert, dass Sanktionswirkungen auftreten können, die möglichst vermieden werden sollten: Unter Umständen ziehen sich sanktionierte Personen vom Arbeitsmarkt zurück. Befragungsergebnisse liefern Indizien dafür, dass in es infolge von Sanktionen bei den betroffenen Personen zu Zahlungsrückständen kommen kann und die Energieversorgung gesperrt wird. Ein weiteres Beispiel ist das Auftreten seelischer Probleme infolge von Sanktionen. All das kann bei einem Teil der Betroffenen die Integration in den Arbeitsmarkt erschweren.

Aufgrund der vorliegenden Befunde hat das IAB Reformen der vor dem 5. November 2019 geltenden Sanktionsregeln vorgeschlagen, die daraufsetzen, eine Anreizwirkung der Sanktionen beizubehalten und gleichzeitig sehr starke Einschränkungen der Lebensbedingungen durch leistungsmindernde Sanktionen zu vermeiden. Dazu gehörte Sonderregeln für unter 25-jährige Personen, die rasch zu besonders hohen Sanktionen führten, an die Regeln für ab 25-jährige anzupassen. Es sollte zudem eine angemessene Obergrenze für die Leistungsminderung festgelegt werden und dabei sichergestellt werden, dass diese nicht durch die Kumulation mehrerer Sanktionen überschritten werden kann. Durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 5. November 2019 (Bundesverfassungsgericht 2019) wurde festgestellt, dass die bis dahin geltenden Sanktionsregeln teilweise verfassungswidrig sind, und es wurden einige Neuregelungen unmittelbar wirksam. Zudem kam es Ende des Jahres 2019 zu weiteren Anpassungen (Bundesagentur für Arbeit 2019a, 2019b). Insbesondere können Sanktionen 30 Prozent des maßgebenden Regelbedarfs nicht mehr überschreiten und zwar auch nicht wenn mehrere Sanktionen gleichzeitig vorliegen. Die Sanktionen dürfen bei den Betroffenen zu keinen außergewöhnlichen Härten

führen, was im Einzelfall überprüft werden muss. Die Sanktionsdauer darf nicht starr sein. Sie muss verkürzt werden, wenn die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nachträglich ihre Pflichten erfüllen oder eine ernsthafte und nachhaltige Bereitschaft zeigen, ihren Pflichten nachzukommen. Die Regeln für ab 25-jährige werden auch für unter 25-jährige angewendet, soweit das nicht zu einer Schlechterstellung der unter 25-jährigen führt. Bis zu einer endgültigen gesetzlichen Neuregelung der Sanktionen in der Grundsicherung sind damit aus Sicht des IAB bereits wichtige Reformschritte erfolgt. Eine sanktionsfreie Mindestsicherung hält das IAB nicht für sinnvoll.

3.4 Konkurrenz am Arbeitsmarkt und Arbeitsbedingungen

3.4.1 Allgemeinverbindlichkeitserklärung und Mindestlohn

Die LINKE fordert, die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen erleichtern, indem das Vetorecht für Arbeitgeber im Tarifausschuss abgeschafft wird, und den gesetzlichen Mindestlohn auf mindestens 12 Euro zu erhöhen.

Allgemeinverbindlichkeitserklärung erleichtern

In Deutschland existieren neben dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn Branchenmindestlöhne, die über allgemeinverbindliche Branchentarifverträge festgelegt sind. Solche Branchenmindestlöhne gelten aktuell beispielsweise im Dachdecker- und Elektrohandwerk. Seit Januar 2018 müssen die Branchenmindestlöhne mindestens eine Entlohnung auf Höhe des gesetzlichen Mindestlohns vorsehen. Damit ein Branchentarifvertrag für alle Betriebe einer Branche als allgemeinverbindlich erklärt wird, müssen der Arbeitgeberverband, die relevante Gewerkschaft und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales diesem Vorgang zustimmen. Es handelt sich also um ein Instrumentarium das Branchentarifverträge über die Mitgliedsbetriebe eines Arbeitgeberverbandes hinaus auf alle Betriebe einer Branche ausweitet.

Grundsätzlich handelt es sich bei der Allgemeinverbindlichkeitserklärung um ein Instrument das verwendet wird, um der sinkenden betrieblichen Tarifbindung, die in Deutschland für die vergangenen 20 Jahre beobachtet wird (Bossler 2019a; Ellguth und Kohaut 2019), entgegenzuwirken. Schafft man die Zustimmung der Arbeitgeber für die Allgemeinverbindlichkeit ab, könnten dann Gewerkschaften zusammen mit der Politik über die Allgemeinverbindlichkeit entscheiden. Neben der Tatsache, dass dies den sozialpartnerschaftlichen Konsens zumindest in dieser Frage aufkündigt, sind die Folgewirkungen schwierig abzuschätzen:

Es liegt nahe, dass viele Arbeitgeberverbände sich dann der Verhandlung von Tarifverträgen gänzlich verweigern könnten. Denn ohne einen ausgehandelten Tarifvertrag gäbe es auch keine Grundlage für eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung. Alternativ ist es möglich, dass Arbeitgeberverbände nur sehr viel niedrigere Tarifabschlüsse akzeptieren, wenn stets die Gefahr besteht, dass die Reichweite des Tarifvertrags ohne ihr Mitspracherecht ausgedehnt würde. Beides hätte zur Folge, dass die vorgeschlagene Maßnahme die Reichweite von Tarifverträgen sogar verringern könnte, statt sie zu erhöhen. Selbst unter dem Primat einer Ausweitung der Tarifbindung handelt es sich deshalb um einen sehr riskanten Vorschlag.³

³ Die vorgeschlagene Ausweitung der Tarifbindung (ohne Zustimmung der Arbeitgeber) könnte sich dann auch auf weitere betriebliche Anpassungsmaßnahmen hinsichtlich der Beschäftigungspolitik auswirken.

Erhöhung Mindestlohn

Eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 € pro geleisteter Arbeitsstunde wurde jüngst von einigen Parteien und Verbänden gefordert. Die Evaluationsstudien zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns auf Höhe von 8,50 € im Jahr 2015 können als erfolgreich bezeichnet werden, weil sich positive Effekte auf die Löhne betroffener Beschäftigter zeigen, während kaum nennenswerte Beschäftigungseffekte eingetreten sind (siehe Zusammenfassung in Börschlein und Bossler 2019). Daraus lässt sich jedoch noch nicht unmittelbar ableiten, dass der Mindestlohn auch sehr deutlich angehoben werden kann. So berichteten die Arbeitgeber im Rahmen der IAB-Stellenerhebung 2017 eine äußerst skeptische Einschätzung hinsichtlich der erwarteten Beschäftigungsentwicklung in ihrem Betrieb bei einer deutlichen Mindestlohnerhöhung auf 12 € (Bossler, Oberfichtner und Schnabel 2019). Eine negative Auswirkung zeigt sich insbesondere bei den nicht tarifgebundenen Betrieben in Ostdeutschland. Letztlich ist es –a priori– jedoch nicht klar wie ein höherer Mindestlohn auf die Beschäftigung wirken würde und eine Abschätzung der Effekte ist im Vorhinein nur unter strikten Annahmen möglich.

In der Diskussion um den Mindestlohn sollte zudem beachtet werden, dass aktuell noch wichtige Fragen unbeantwortet sind. So sind die Auswirkungen des Mindestlohns in Krisenzeiten noch nicht bekannt, unter anderem weil noch keine Daten dazu vorliegen. In einer Krise kann es zu einem Einbruch von Aufträgen bei den Betrieben kommen, was wiederum zur Folge haben kann, dass die Produktivität einiger Jobs unter das Mindestlohniveau fällt und somit die Beschäftigten nicht dauerhaft weiterbeschäftigt werden können (Bossler 2019b).

Auch das Ausmaß an Non-Compliance ist trotz des positiven Einflusses auf die Löhne der Beschäftigten noch weitestgehend unbekannt (Bossler 2019b). Während Befragungsdaten ein hohes Ausmaß an Non-Compliance nahelegen, kann dieses Ergebnis in wesentlichem Umfang durch Messfehler begründet sein (Bossler 2019b). Die Forschungsergebnisse zu den Auswirkungen der Mindestlohneinführung sollten deshalb nur vor dem Hintergrund der beobachteten Rahmenbedingungen (mit dem aktuellen Ausmaß an Non-Compliance) interpretiert werden. Zusätzlich sind die Wirkungen einer deutlichen Mindestlohnerhöhung auf das Ausmaß an Non-Compliance selbst unklar, da ein höherer Mindestlohn auch den Anreiz zu Mindestlohnumgehungen erhöhen kann.

Eine maßvolle und wissenschaftlich fundierte Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns, wie sie aktuell von den Sozialpartnern in der Mindestlohnkommission vorgenommen wird, ist sachgerecht, weil sie unabhängig von politischen Mehrheitsverhältnissen den Mindestlohn unter Berücksichtigung der allgemeinen tarifvertraglichen Lohnentwicklung anpasst und dabei auch die aktuellen Entwicklungen am Arbeitsmarkt sowie die Forschungsergebnisse zum Mindestlohn berücksichtigt.

3.4.2 Befristete Beschäftigung

Die Fraktion DIE LINKE beantragt, das unbefristete Arbeitsverhältnis wieder zur Regel machen und hierzu sachgrundlose Befristungen und Kettenbefristungen zu verbieten sowie die Sachgründe zu reduzieren.

Verbot sachgrundloser Befristungen

Das unbefristete Arbeitsverhältnis ist nach wie vor „die Regel“ in Deutschland. Im Jahr 2018 waren gut acht Prozent aller Arbeitsverhältnisse befristet, d.h. über 90 Prozent waren unbefristet. Die aktuelle Fachkräftesituation lässt zudem erwarten, dass Befristungen eher an Bedeutung verlieren. Zudem ist ein Verbot sachgrundloser Befristungen nicht gleichbedeutend mit mehr unbefristeter Beschäftigung. Unbefristete Beschäftigung wird nicht geschaffen, weil eine spezifische arbeitsvertragliche Rechtsform verboten wird oder nicht, sondern weil langfristig Personalbedarf vorhanden und zugleich Personalmittel zur Verfügung stehen. Die Hoffnung, dass das Verbot sachgrundloser Befristungen in gleichem Maß dazu führt, dass die betroffenen Personen unbefristet eingestellt werden, wird sich nicht vollständig erfüllen, solange alternative Möglichkeiten des Personaleinsatzes vorhanden sind. Bei gegebenen ökonomischen Restriktionen könnten öffentliche wie private Arbeitgeber auf Befristungen mit Sachgrund ausweichen oder Aufgaben an andere Unternehmen, freie Mitarbeiter oder Leiharbeiter auslagern, um auf Einstellungen zu verzichten.

Der häufige Rückgriff auf sachgrundlose Befristungen erklärt sich vor allem durch die höhere Rechtssicherheit für Arbeitgeber, da das rechtmäßige Vorliegen eines Sachgrundes nicht immer eindeutig ist und letztlich der richterlichen Einzelfallprüfung unterliegt (Hohendanner 2018). Sachgrundlose Befristungen sind etwa im Falle von Vertretungen flexibler in verschiedenen Arbeitsbereichen einsetzbar, während bei Sachgrundbefristungen die Tätigkeit der zu vertretenden Arbeitskraft als Maßstab gilt. Der Vorteil, keinen Sachgrund angeben zu müssen, ist es allerdings auch, der pauschale Befristungen erst ermöglicht. Gerade größere Arbeitgeber dürften – um ihren Aufwand zu reduzieren – nicht jede Einstellung hinsichtlich der Befristung einer Einzelfallbeurteilung unterziehen und bestimmte Handlungsroutinen entwickeln. Dass Einstellungen zunächst befristet erfolgen, wird durch die erleichterte Möglichkeit der (sachgrundlosen) Befristung befördert. Hohe Übernahmequoten bei sachgrundlosen Befristungen können daher auch ein Hinweis auf Mitnahmeeffekte sein, in dem Sinne, dass Arbeitgeber zum Teil pauschal befristeten, obwohl die eine oder andere Einstellung auch unbefristet hätte erfolgen können. Angesichts der hohen Übernahmequoten ist es eine politische Abwägungsfrage, ob mögliche Mitnahmeeffekte mit anschließender Übernahme nicht eher hinnehmbar sind, als mögliche negative Beschäftigungseffekte bei einem Kompletterbot sachgrundloser Befristungen. Angesichts der aufgrund der Corona-Krise zu erwartenden unsicheren wirtschaftlichen Entwicklung sollten Reformen eher vermieden werden, die den Arbeitgebern zusätzliche Einstellungshürden auferlegen.

Verbot von Kettenbefristungen

Generell fehlen empirische Informationen über die quantitative Relevanz und Dauer von Kettenbefristungen. Ungeachtet dessen soll laut Koalitionsvertrag 2018 die Befristung eines Arbeitsverhältnisses (mit und ohne Sachgrund) nicht mehr zulässig sein, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat beziehungsweise ein oder mehrere befristete Verträge eine Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren erreicht haben. Ein erneutes befristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber ist erst nach Ablauf einer Karenzzeit von drei Jahren möglich. Eine Einschränkung von Befristungsketten auf höchstens fünf Jahre geht deutlich über die aktuelle Rechtsprechung hinaus, die stärker am Einzelfall orientiert ist (vgl. Hohendanner 2018). Eine solche Fünf-Jahres-Grenze erhöht bei bestehendem Fachkräftebedarf den Druck auf die Arbeitgeber, mehr unbefristete Beschäftigung zu schaffen. Ein gewisses Risiko

könnte insbesondere bei größeren Arbeitgebern mit mehreren Dienststellen und Einzelbetrieben bestehen. Dort könnte die Unsicherheit zunehmen, ob eine einzustellende Person die Fünf-Jahres-Grenze unter Berücksichtigung der Karenzzeit von drei Jahren überschritten hat. In der Summe könnte sich die Unsicherheit auch negativ auf das Einstellungsverhalten auswirken und betriebliche Beschäftigungsdauern verkürzen.

Reduzierung von Sachgründen

Über die empirische Verbreitung einzelner Sachgründe fehlt empirische Evidenz. Eine Einschränkung der Sachgründe bei simultanem Verbot sachgrundloser Befristungen verringert die Befristungsmöglichkeiten von Arbeitgebern deutlich und dürfte dazu führen, dass Arbeitgeber zum Teil auf alternative Instrumente wie Werkverträge und Leiharbeit ausweichen. Damit stellt sich die Frage, ob die deutliche Einschränkung von Befristungsmöglichkeiten den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mehr hilft als schadet und das unbefristete Arbeitsverhältnis tatsächlich gestärkt wird.

Vor dem Hintergrund der aktuellen wirtschaftlichen Entwicklung und Unsicherheit sollten solche einschneidende Reformen hintanstehen, zumal die bestehenden Fachkräfteengpässe in einigen Branchen und Berufen eher dafür sprechen, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis auch weiterhin die Regel in Deutschland sein wird.

3.4.3 Leiharbeit

BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN beantragen, in der Leiharbeit das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ zuzüglich einer Flexibilisierungsvergütung ab dem ersten Einsatztag geltend zu machen sowie langfristig Leiharbeit abzuschaffen.

Leiharbeit abschaffen

Trotz kräftigem Wachstum der Branche ist der Anteil der Leiharbeiter an allen Beschäftigten in der letzten Dekade mit ca. 2,5% nach wie vor gering. Seit dem Jahr 2019 ist er leicht rückläufig und wird durch die Corona-Krise vermutlich weiter sinken.

Ziel der Zeitarbeit ist es, den Flexibilitätsbedürfnissen der Unternehmen entgegen zu kommen und über die Zeitarbeit neue Arbeitsplätze zu schaffen. So können die Kunden der Zeitarbeitsfirmen, also die Entleih- oder Einsatzbetriebe, temporär abwesende Mitarbeiter durch Leiharbeiter ersetzen oder Auslastungsschwankungen über den Konjunkturzyklus mithilfe der Zeitarbeit auffangen. Gleichzeitig können sie auch ihre Stammbesetzung – beispielsweise in Zeiten schwacher Konjunktur wie etwa während der Krise 2008/2009 - vor Entlassungen schützen und damit firmenspezifisches Humankapital erhalten (Jahn und Weber 2016).

Zwischen den Einsatzmotiven der Kundenunternehmen und den Motiven der Menschen, einen Leiharbeitsjob anzunehmen, besteht jedoch erhebliche Diskrepanz. Der ausschlaggebende Grund eine Tätigkeit in der Zeitarbeitsbranche zu akzeptieren, ist Arbeitslosigkeit zu beenden bzw. zu vermeiden oder die Hoffnung, auf diesem Weg einen stabilen Job zu finden. Trotz der Pufferfunktion der Zeitarbeit über den Konjunkturzyklus, scheint Zeitarbeit ein Sprungbrett in reguläre Beschäftigung zu sein. Dies gilt vor allem während eines Abschwungs (Jahn und Rosholm 2018) sowie für Migranten (Jahn und Rosholm 2011).

Eine Abschaffung der Zeitarbeit würde auch nicht dazu führen, dass im gleichen Umfang, wie die Zeitarbeit zurückgeht, reguläre Arbeitsplätze entstehen. Das IAB hat gezeigt, dass Zeitarbeit erheblich zum Beschäftigungsaufbau beigetragen hat. Schafft man die Zeitarbeit ab, würde nur etwa die Hälfte aller Zeitarbeitsjobs in reguläre Jobs umgewandelt werden (Jahn und Weber 2013). Schließlich ist mit erheblichen Ausweichreaktionen der Kundenunternehmen zu rechnen, die vermutlich noch sehr viel stärker als bisher auf Werkverträge ausweichen.

Equal Pay vom ersten Tag an

Nicht zuletzt wegen der vergleichsweise niedrigen Bezahlung von Leiharbeitnehmern, die etwa 15 bis 25 Prozent weniger verdienen als Beschäftigte außerhalb der Branche (Jahn und Pozzoli 2013), wurde in den letzten 15 Jahren zunehmend auch die Entlohnung im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) reguliert. Die heftige Kritik an der Entlohnung der Leiharbeitnehmer hat auch dazu geführt, dass die Branche und die Gewerkschaften zunehmend Branchenzuschläge verhandeln, die mit der Überlassungsdauer steigen. Trotz Mindestlohn und Branchenzuschlägen hat der Gesetzgeber im April 2017 die Entlohnung von Leiharbeitnehmern im AÜG erneut geregelt. Demnach erhalten Leiharbeitnehmer spätestens nach einer Überlassungsdauer von neun Monaten beim selben Entleiher die gleiche Entlohnung („equal pay“) wie ein vergleichbarer Stamm-Mitarbeiter.

Bei der aktuellen Regelung haben Entleihbetriebe und Zeitarbeitsfirmen einen Anreiz, Leiharbeiter nach dieser Frist durch neue Leiharbeiter zu ersetzen. Denn die Regelung führt dazu, dass sich die Zeitarbeit bei den Einsätzen verteuern, die länger als neun Monate dauern. Hiervon sind vermutlich vor allem Zeitarbeitsjobs betroffen, die nur eine geringe Einarbeitungszeit benötigen und daher leichter austauschbar sind.

Daraus folgt jedoch nicht die Forderung nach einer „equal pay“ Regelung, denn es gilt zu berücksichtigen, dass Leiharbeiter im Kundenunternehmen weniger produktiv sein können. Das gilt vor allem zu Beschäftigungsbeginn im Kundenunternehmen - sei es, weil für sie die Tätigkeit neu ist, sie weniger spezifische Berufserfahrung haben, den Einsatzbetrieb noch nicht kennen, oder eine schwächere Bindung an das Kundenunternehmen haben als Stamm-Mitarbeiter, die in dem Betrieb schon seit vielen Jahren tätig sind. Equal Pay vom ersten Tag an hätte zur Folge, dass sich die Inanspruchnahmen von Zeitarbeit erheblich verteuern würde. Eine mögliche Folge ist, dass der Zeitarbeitsmarkt schrumpfen wird. Die Last würden vor allem gering qualifizierte und Migranten tragen, für die Zeitarbeit häufig der einzige Weg in Beschäftigung ist. Zugleich ist nicht davon auszugehen, dass im gleichen Umfang, für diese Gruppen reguläre Jobs geschaffen werden (Jahn und Weber 2013).

3.4.4 Minijobs

Der Antrag von DIE LINKE (Bundestagsdrucksache 19/16456) sieht vor, „Minijobs sozialversicherungspflichtiger Arbeit gleichzustellen, damit jede Stunde Arbeit voll sozialversicherungs- und

steuerpflichtig ist.“ Dies wird hier so interpretiert, dass sowohl Minijobs⁴ als auch Midijobs⁵ effektiv abgeschafft werden sollen, sodass alle Beschäftigungsverhältnisse unabhängig von der Höhe des Bruttoeinkommens sozialversicherungs- und steuerrechtlich einheitlich behandelt werden. Im Folgenden werden die zu erwartenden Arbeitsangebotseffekte einer solchen Reform qualitativ diskutiert.

Entscheidend für die zu erwartenden Arbeitsangebotswirkungen der Abschaffung von Mini- und Midijobs ist es, in welchem Ausmaß die Reform die verfügbaren Haushaltseinkommen bei unterschiedlichen Erwerbsumfängen beeinflusst. Dabei spielt der Haushaltskontext eine wesentliche Rolle: Für Mini-/Midijobber, deren Haushalt aktuell aufstockend Arbeitslosengeld II erhält, entstehen durch die Umwandlung in voll sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtige Tätigkeiten nahezu keine Anreize, den Erwerbsumfang zu verändern, da die höheren Beiträge bzw. Lohnsteuern zu einer Erhöhung des Arbeitslosengeld II in gleicher Höhe führen. Quantitativ relevante Arbeitsangebotseffekte sind hingegen zu erwarten, sofern es sich bei dem Mini-/Midijobber um einen zweitverdienenden Partner bzw. Partnerin handelt und das Haushaltseinkommen jenseits der Arbeitslosengeld-II-Bedürftigkeitsschwelle liegt. Bei diesen Haushalten entstehen gegenläufige Arbeitsangebotseffekte: Insbesondere für zweitverdienende Minijobber ist zu erwarten, dass sie sich vom Arbeitsmarkt zurückziehen (negativer Partizipationseffekt), da ihr Einkommen nach der Reform voll lohnsteuerpflichtig wäre und das Nettoeinkommen des Haushalts im Vergleich zum Status quo sinken würde. Das Ehegattensplitting erzeugt dabei zusätzliche Anreize, den Erwerbsumfang des Zweitverdieners zu reduzieren. Gleichzeitig entstehen für Zweitverdiener, insbesondere für Midijobber im oberen Bereich der Midijob-Gleitzone, aber auch Anreize, ihren Erwerbsumfang von Teil- auf Vollzeit zu erhöhen, da nach der Reform Beschäftigungen mit Einkommen oberhalb der Midijob-Gleitzone relativ günstiger erscheinen.

Insgesamt ist also zu erwarten, dass durch die Abschaffung der Mini- und Midijobs Arbeitsanreize in einem signifikantem, aber geringem Ausmaß lediglich für Haushalte oberhalb der Arbeitslosengeld-II-Bedürftigkeitsschwelle entstehen. Für solche Haushalte ist mit negativen Partizipationseffekten für den Zweitverdiener zu rechnen. Der Effekt auf das Arbeitsangebotsvolumen der Zweitverdiener dürfte allerdings aufgrund der beschriebenen gegenläufigen Effekte gering sein, sodass es insgesamt zu keinen spürbaren Effekten auf das Arbeitsangebot kommt.

Aus gleichstellungspolitischer Sicht gehören Mini-Jobs – besonders in Kombination mit dem Ehegattensplitting – zu den rechtlichen Regelungen, die eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung begünstigen. Unter anderem die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung empfiehlt daher in ihrem Gutachten: „Die Förderung von Minijobs sollte durch eine grundsätzliche Besteuerung von Einkommen aus geringfügiger Beschäftigung sowie die Einführung einer Sozialversicherungspflicht oberhalb einer niedrig anzusetzenden Bagatteleinkommengrenze abgebaut werden“ (BMFSFJ 2017, S. 241).

⁴ Minijobs sind Beschäftigungsverhältnisse mit einem monatlichen Einkommen von bis zu 450 Euro. In einem Minijob fallen keine Lohnsteuer und lediglich ein Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 3,6 Prozent an, von dem allerdings eine Befreiung möglich ist. Dabei ist es unerheblich, ob der Minijob als einzige Beschäftigung oder als Hinzuverdienst neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausgeübt wird. Für Arbeitgeber im gewerblichen Bereich fällt aktuell eine Pauschalabgabe von ca. 31 Prozent an. Die Pauschalabgabe liegt für den Arbeitgeber anteilig somit höher als bei einer voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung mit Abgaben in Höhe von knapp 20 Prozent.

⁵ Midijobs sind Beschäftigungsverhältnisse mit einem monatlichen Einkommen von 451 Euro bis 1.300 Euro. Innerhalb dieser „Gleitzone“ werden die Sozialversicherungsabgaben der Arbeitnehmer von knapp 10 Prozent linear auf den vollen Beitragssatz von knapp 20 Prozent erhöht. Für Arbeitgeber gilt in der gesamten Gleitzone der volle Beitragssatz von knapp 20 Prozent. Im Gegensatz zu Minijobs sind Midijobs lohnsteuerpflichtig.

3.4.5 Arbeitszeit

Die LINKE fordert eine Reduzierung der zulässigen gesetzlichen Wochenhöchst Arbeitszeit auf maximal 40 Stunden; die zulässige tägliche Höchst Arbeitszeit soll dabei nicht erhöht werden.

Eine generelle Reduktion der zulässigen gesetzlichen Wochenhöchst Arbeitszeit auf maximal 40 Stunden ist aus Sicht des IAB nicht empfehlenswert. Das Arbeitszeitgesetz sieht eine zulässige werktägliche Höchst Arbeitszeit von acht Stunden vor. Das ergibt bei sechs Werktagen eine wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 48 Stunden. Im Ausnahmefall kann die werktägliche Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden verlängert werden. Diese Ausnahmeregelung erfordert es, dass der Durchschnitt von acht Stunden werktäglich innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen nicht überschritten wird. Die ausnahmsweise Mehrarbeit muss also im Bezugszeitraum durch eine entsprechende Arbeitszeitreduktion kompensiert werden.

Diese Regelung stellt einen Flexibilitätskompromiss zwischen den berechtigten Flexibilitätsanforderungen dar, die Betriebe an ihr Personal stellen, und den gleichermaßen berechtigten Flexibilitäts- und Schutzinteressen der Beschäftigten. Betriebe können auf diese Weise etwa unvorhersehbare Auftragsspitzen im Rahmen eines flexiblen Betriebszeitmanagements auffangen. Beschäftigte andererseits können davon ausgehen, dass die betriebsseitig erforderliche Mehrarbeit innerhalb eines vorhersehbaren Zeitraums wieder ausgeglichen wird. Das Arbeitszeitgesetz gibt für einen derartigen Flexibilitätskompromiss einen geeigneten Rahmen ab, da es gleichermaßen Verbindlichkeit garantiert und Flexibilität ermöglicht. Es bedarf seiner umso mehr, als im Zuge der Digitalisierung die betrieblichen Flexibilitätsanforderungen steigen (zum Beispiel Warning und Weber 2017). Zugleich sind aber auch die Flexibilitätsbedarfe auf der Arbeitnehmerseite gestiegen, etwa durch den anhaltenden Trend zu Doppelverdiener-Haushalten (Weber 2017a).

Das Arbeitszeitgesetz ist der Hintergrund, vor dem die durchaus unterschiedlichen Interessen an Arbeitszeitflexibilität von Beschäftigten und Betrieben vermittelt werden können. Es erlaubt den Einsatz einer großen Anzahl von Instrumenten zur flexiblen Gestaltung der Arbeits- und Betriebszeiten. Die Arbeitszeiten des Gros der Beschäftigten entsprechen nicht einem starren „Nine-to-five“-Arbeitstag im Rahmen der Arbeitswoche: 39 Prozent der abhängig Beschäftigten arbeiten in Teilzeitarbeit. Rund ein Viertel der Beschäftigten können im Rahmen von Gleitzeit mit Arbeitszeitkonten Arbeitszeitvariationen in Lage und Dauer vornehmen (Lott und Chung 2016). Außerdem ist zu erwähnen, dass bei 11 Prozent der Männer und 8 Prozent der Frauen mittlerweile gar keine formellen Arbeitszeitregelungen mehr bestehen (Lott und Chung 2016), sie ihre Arbeitszeit also in Lage und Dauer selbst festlegen, was gleichermaßen Freiheitsgrade wie die Abwesenheit von Schutzstandards bedeuten kann.

Literatur

Bassanini, Andrea; Booth, Alison; Brunello, Giorgio; De Paola, Maria; Leuven, Edwin (2005): Workplace Training in Europe. IZA Discussion Paper 1640.

Becker, Gary S. (1964): Human capital, University of Chicago press.

- Berg, Gerard J. van den, Barbara Hofmann, and Arne Uhlendorff (2019): Evaluating Vacancy Referrals and the Roles of Sanctions and Sickness Absence, *The Economic Journal*, 129, S. 3292-3322.
- Berg, Gerard J. van den; Hofmann, Barbara; Stephan, Gesine; Uhlendorff, Arne (2016): Eingliederungsvereinbarungen in der Arbeitslosenversicherung: Nur ein Teil der Arbeitslosen profitiert von frühen Abschlüssen, IAB-Kurzbericht Nr. 3.
- Bernhard, Sarah; Dauth, Christine; Hofmann, Barbara; Hohmeyer, Katrin; Jahn, Elke; Kruppe, Thomas; Oberfichtner, Michael; Sowa, Frank; Stephan, Gesine; Trenkle, Simon; Weber, Enzo; Wolff, Joachim (2016): Zur Ausgestaltung der Arbeitslosenversicherung. Öffentliche Anhörung von Sachverständigen vor dem Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 11. April 2016. IAB-Stellungnahme Nr. 1.
- BMAS-FB 530 (2019): BMAS-Forschungsbericht 530 "Evaluation des Verfahrens zur Akkreditierung und zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem Dritten Sozialgesetzbuch", Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin.
- BMFSFJ (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Deutscher Bundestag Drucksache 18/12840.
- Börschlein, Erik-Benjamin; Bossler, Mario (2019): Eine Bilanz nach fünf Jahren gesetzlicher Mindestlohn: Positive Lohneffekte, kaum Beschäftigungseffekte. IAB-Kurzbericht Nr. 24.
- Bossler, Mario (2019a): The rise in orientation at collective bargaining without a formal contract. *Industrial Relations*, 58, S. 17-45.
- Bossler, Mario (2019b): Der gesetzliche Mindestlohn: Zur Einhaltung und zu den Beschäftigungseffekten in einer Rezession. Stellungnahme des IAB zur Anhörung beim Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung am 9. Oktober 2019. IAB-Stellungnahme Nr. 18.
- Bossler, Mario; Oberfichtner, Michael; Schnabel, Claus (2019): Employment adjustments following rises and reductions in minimum wages: New insights from a survey experiment. *Labour*, online first.
- Brodersen, Sofie; Dimova, Sashka; Rosholm, Michael (2013): Analyzing how ALMPs affect the demand side of the labor market, mimeo. (<https://pdfs.semanticscholar.org/e0d3/03f7ea84796b4ab55d1c95767db431d17959.pdf>)
- Bruckmeier, Kerstin; Kruppe, Thomas; Kupka, Peter; Mühlhan, Jannek; Osiander, Christopher; Wolff, Joachim (2018): Sanktionen, soziale Teilhabe und Selbstbestimmung in der Grundsicherung. Öffentliche Anhörung von Sachverständigen vor dem Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages am 4. Juni 2018. IAB-Stellungnahme Nr. 05/2018.
- Bundesagentur für Arbeit (2019a): Fachliche Weisungen SGB II §§ 31, 31a, 31b.
- Bundesagentur für Arbeit (2019b): Fachliche Weisungen § 32 SGB II Meldeversäumnisse.
- Bundesverfassungsgericht (2019): Urteil des Ersten Senats vom 05. November 2019 - 1 BvL 7/16 -, Rn. (1-225).
- Bundesagentur für Arbeit (2020a), Hinweise zum Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag in der Arbeitslosenversicherung (https://www.arbeitsagentur.de/datei/hinweis-alv_ba013509.pdf).

- Bundesagentur für Arbeit (2020b), Selbstberechnung Arbeitslosengeld (Kalenderjahr 2020). (<https://www.pub.arbeitsagentur.de/selbst.php?jahr=2020>).
- Conrads, Ralph; Freiling, Thomas; Ulrich, Angela (2018): Wissenschaftliche Begleitstudie "Assistierte Ausbildung" Kurzfassung der Forschungsergebnisse, Mannheim/Schwerin.
- Crépon, Bruno; Duflo, Esther; Gurgand, Marc; Rathelot, Roland; Zamora, Philippe (2013): Do labor market policies have displacement effects? Evidence from a clustered randomized experiment. *Quarterly Journal of Economics*, 128, S. 531-580.
- Dauth, Christine (2019): Regional discontinuities and the effectiveness of further training subsidies for low-skilled employees. *ILR Review*, online first.
- Dauth, Christine; Toomet, Ott (2016): On government-subsidized training programs for older workers. *Labour* 30, S. 371-392.
- Deutscher Bundestag (2017): Sanktionen bei Hartz IV und Leistungseinschränkungen bei der Sozialhilfe abschaffen, Bundestagsdrucksache 19/103 (<https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/001/1900103.pdf>).
- Dietrich, Hans (2008): Theoretische Überlegungen und empirische Befunde zu berufsvorbereitenden Bildungsangeboten der BA. Münk, Dieter; Rützel, Josef; Schmidt, Christian (Hrsg.): *Labyrinth Übergangssystem. Forschungserträge und Entwicklungsperspektiven der Benachteiligtenförderung zwischen Schule, Ausbildung, Arbeit und Beruf*. Bonn (Pahl-Rugenstein Verlag), S. 68-92.
- Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne (2019): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018. *WSI-Mitteilungen*, 72, S. 290-297.
- Eugster, Beatrix (2015): Effects of a higher replacement rate on unemployment durations, employment, and earnings. *Swiss Journal of Economics and Statistics*, 151, S., 1-25.
- Feil, Michael; Wiemers, Jürgen (2008): Höheres ALG II und Kindergrundsicherung: Teure Vorschläge mit erheblichen Nebenwirkungen. *IAB-Kurzbericht Nr. 11*.
- Gautier, Pieter; Muller, Paul; van der Klaauw, Bas; Rosholm, Michael; Svarer, Michael (2018). Estimating equilibrium effects of job search assistance. *Journal of Labor Economics*, 36, S. 1073-1125.
- Gehrke, Britta; Lechthaler, Wolfgang; Merkl, Christian; Balleer, Almut (2016): Does Short-Time Work Save Jobs? A Business Cycle Analysis. *European Economic Review*, 84, S. 99-122.
- Haller, Peter und Jahn, Elke (2014), Zeitarbeit in Deutschland: Hohe Dynamik und kurze Beschäftigungsdauern, *IAB-Kurzbericht Nr. 13*.
- Heß, Pascal; Janssen, Simon; Leber, Ute (2019): Digitalisierung und berufliche Weiterbildung: Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch Technologien ersetzbar sind, bilden sich seltener weiter, *IAB-Kurzbericht Nr. 16*.
- Hofmann, Barbara (2012): Short- and long-term ex-post effects of unemployment insurance sanctions – Evidence from West Germany, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 232, 31-60.
- Hohendanner, Christian (2018): Reform der befristeten Beschäftigung im Koalitionsvertrag: Reichweite, Risiken und Alternativen. *IAB-Kurzbericht Nr. 16*.

- Hopenhayn, Hugo A.; Nicolini, Juan Pablo (1997): Optimal unemployment insurance. *Journal of political economy*, 105, S. 412-438.
- Hutter, Christian; Weber, Enzo (2017): The effects of skill-biased technical change on productivity flattening and hours worked. IAB-Discussion Paper Nr. 32.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB); Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH (GIB) (2012): Weiterführung der Begleitforschung zur Einstiegsqualifizierung (EQ) im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Berlin. (http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/eq-abschlussbericht-maerz-2012.pdf?__blob=publicationFile)
- Jahn Elke; Rosholm, Michael (2018): The Cyclicity of the Stepping-Stone Effect of Temporary Agency Employment, IZA Discussion Paper Nr. 11377.
- Jahn, Elke (2016): Brückeneffekte für Ausländer am Arbeitsmarkt: Zeitarbeit kann Perspektiven eröffnen, IAB-Kurzbericht Nr. 19.
- Jahn, Elke; Pozolli, Dario (2013): The Pay Gap for Temporary Agency Workers: Does the Sector Experience Pay Off? *Labour Economics*, 24, S. 48-57.
- Jahn, Elke; Weber, Enzo (2013): Zeitarbeit: Zusätzliche Jobs, aber auch Verdrängung, IAB-Kurzbericht Nr. 2.
- Jahn, Elke; Weber, Enzo (2016): The Effect of Temporary Help Jobs on Employment Volatility, *Canadian Journal of Economics*, Vol. 49 (1), 2016, 412-427.
- Janssen, Simon; Leber, Ute (2015): Weiterbildung in Deutschland: Engagement der Betriebe steigt weiter. IAB-Kurzbericht Nr. 13.
- Klinger, Sabine; Weber, Enzo (2016): Detecting unemployment hysteresis: a simultaneous unobserved components model with Markov switching. *Economics Letters*, 144, S. 115-118.
- Kocher, Eva; Groskreutz, Henning; Nassibi, Ghazaleh; Paschke, Christian; Schulz, Susanne; Welti, Felix; Wenckebach, Johanna; Zimmer, Barbara (2013): Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie : arbeits- und sozialrechtliche Regulierung für Übergänge im Lebenslauf. Ein Beitrag zu einem Sozialen Recht der Arbeit. Baden-Baden (Nomos).
- Konings, Jozef; Vanormelingen, Stijn (2015): The impact of training on productivity and wages: firm-level evidence. *Review of Economics and Statistics*, 97, S. 485-497.
- Kruppe, Thomas (2012): Organisation und Finanzierung von Qualifizierung und Weiterbildung im Lebensverlauf, WISO direkt, Bonn.
- Kruppe, Thomas; Mühlhan, Jannek; Weber, Enzo; Wiemers, Jürgen (2019): Gesamtfiskalische Wirkungen von Weiterbildungsförderung: Öffentliche Ausgaben generieren hohe Rückflüsse. IAB-Kurzbericht Nr. 8.
- Lang, Julia; Osiander, Christopher (2017): Finanzielle Anreize für Umschulungen: Erkenntnisse aus einem Modellprojekt. *Sozialer Fortschritt*, 66, S. 569-591.
- Lott, Yvonne; Chung, Heejung (2016): Gender discrepancies in the outcomes of schedule control on overtime hours and income in Germany, In: *European Sociological Review*, online veröffentlicht am 18. August 2016.

- Mönnig, Anke; Schneemann, Christian; Weber, Enzo; Zika, Gerd; Helmrich, Robert (2018): Elektromobilität 2035; Effekte auf Wirtschaft und Erwerbstätigkeit durch die Elektrifizierung des Antriebsstrangs von Personenkraftwagen. IAB-Forschungsbericht Nr. 8.
- Müller, Steffen (2012): Works councils and establishment productivity, *ILR Review*, 65, S. 880-898.
- Oberfichtner, Michael (2019): Arbeitslosenversicherung für Existenzgründer: Unterschiedliche Leistungen trotz gleicher Beiträge. IAB-Kurzbericht Nr. 1.
- Osiander, Christopher; Dietz, Martin (2015): What could all the money do? -Ergebnisse eines faktoriellen Surveys zur Bedeutung von Opportunitätskosten bei Weiterbildungsentscheidungen. IAB-Discussion Paper Nr. 4.
- Osiander, Christopher; Dietz, Martin (2016): Determinanten der Weiterbildungsbereitschaft: Ergebnisse eines faktoriellen Surveys unter Arbeitslosen. *Journal for Labour Market Research*, 49, S. 59-76.
- Osiander, Christopher; Stephan, Gesine (2018): Unter welchen Bedingungen würden sich Beschäftigte weiterbilden? Ergebnisse eines faktoriellen Surveys. IAB-Discussion Paper Nr. 4.
- Rosholm, Michael (2014): Do case workers help the unemployed? *IZA World of Labor*, 72, doi: 10.15185/izawol.72
- Schanne, Norbert; Weyh, Antje (2014): Wirksamkeitsbetrachtung der Bildungsberatung der "Dresdner Bildungsbahnen" – eine quantitative Studie, IAB-Projektbericht 1553.
- Schmid, Günther (2008): Von der Arbeitslosen- zur Beschäftigungsversicherung: Wege zu einer neuen Balance individueller Verantwortung und Solidarität durch eine lebenslauforientierte Arbeitsmarktpolitik, *WISO Diskurs*, Bonn.
- Schmid, Günther (2011): Übergänge am Arbeitsmarkt – Arbeit, nicht nur Arbeitslosigkeit versichern. Edition Sigma, Berlin.
- Schmieder, Johannes; Trenkle, Simon (2016): Disincentive effects of unemployment benefits and the role of caseworkers, *IZA Discussion Paper* 9868.
- Schmieder, Johannes; Von Wachter, Till; Bender, Stephan (2012): The effects of extended unemployment insurance over the business cycle: Evidence from regression discontinuity estimates over 20 years, *The Quarterly Journal of Economics*, 127, S. 701-752.
- Schmieder, Johannes; Von Wachter, Till; Bender, Stephan (2016): The causal effect of unemployment duration on wages: Evidence from unemployment insurance extensions, *American Economic Review*, 106, S. 739-777.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2019), Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen). Stichtag: 31. Dezember 2018.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2020: Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II), Bedarfe, Zahlungen und Einkommen (Monatszahlen), September 2019.
- Stegmeier, Jens (2012): Effects of works councils on firm-provided further training in Germany. *British Journal of Industrial Relations*, 50, S. 667-689.
- Stephan, Gesine (2016): Arbeitsuchend, aber (noch) nicht arbeitslos: Was kommt nach der Meldung? *WSI-Mitteilungen* 69, 292-299.

- Stephan, Gesine (2019a): Anspruchsvoraussetzungen beim Arbeitslosengeld – Längere Rahmenfrist hat überschaubare Auswirkungen, IAB Kurzbericht 9/2019.
- Stephan, Gesine (2019b): Arbeitslosenversicherung: Aktuelle Reformvorschläge würden die Grundsicherung in begrenztem Ausmaß entlasten (Serie "Zukunft der Grundsicherung"). IAB-Forum, 26.06.2019.
- Stevens, Margaret (1994): A theoretical model of on-the-job training with imperfect competition. *Oxford Economic Papers in Regional Science*, 46, S. 537-562.
- Warning, Anja; Weber, Enzo (2017): Wirtschaft 4.0: Digitalisierung verändert die betriebliche Personalpolitik. IAB-Kurzbericht Nr. 12.
- Weber, Enzo (2017a): Zentrale Herausforderungen für die Arbeitsmarktpolitik in Deutschland. In: J. Möller & U. Walwei (Hrsg.), *Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten*, (IAB-Bibliothek, 363), Bielefeld: Bertelsmann, S. 18-19.
- Weber, Enzo (2017b): Digitalisierung als Herausforderung für eine Weiterbildungspolitik. In: *Wirtschaftsdienst*, Jg. 97, H. 5, S. 372-374.
- Weber, Enzo (2019a): Digitalisierung: Der Arbeitsmarkt verändert sich. *Industrie 4.0 Management*, Jg. 35, H. 6, S. 62-66.
- Weber, Enzo (2019b): Kurzarbeit neu denken. *Die Welt*, 04.10.2019, S. 2.
- Weber, Enzo (2020): Bildungslücken, die wir schließen müssen. *Frankfurter Rundschau*, im Erscheinen.
- Weiß, Reinhold (2015): Viel hilft nicht immer viel: Wirkung von Fördermaßnahmen im Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung-Einführung und Überblick. *Wirkung von Fördermaßnahmen im Übergangssystem: Forschungsstand, Kritik, Desiderata*. BIBB, Berichte zur beruflichen Bildung.
- Wolter, Marc Ingo; Mönning, Anke; Hummel, Markus; Weber, Enzo; Zika, Gerd; Helmrich, Robert; Maier, Tobias; Neuber-Pohl, Caroline (2016): *Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie: Szenario-Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen*. IAB-Forschungsbericht Nr. 13.

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

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)*

Antworten auf zusätzliche Fragen der Fraktionen – siehe Anlage

*E-Mail vom 17. April 2020



17.04.2020 // Antworten des IAB auf die Fragen der Fraktionen zum „Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“ der Fraktionen von CDU/CSU und SPD sowie weiterer damit verbundener Drucksachen

STELLUNGNAHME ZUM

- a) Fragenkatalog der SPD zur Anhörung Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung,
- b) Fragenkatalog der CDU/CSU zur Anhörung zum Gesetzentwurf zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung am 20. April 2020,
- c) Fragenkatalog der AFD für die öffentliche Anhörung im Ausschuss Arbeit und Soziales am 20. April 2020 zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung,
- d) Fragenkatalog der Fraktion DIE LINKE zur Anhörung zum GE zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung und zu weiteren Initiativen.

Thomas Kruppe, Julia Lang, Ute Leber, Britta Matthes, Enzo Weber

1 Einleitung

Das IAB hat sich mit der IAB-Stellungnahme 03/2020 (Bauer et al. 2020) zu ausgewählten Aspekten des „Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“ der Fraktionen von CDU/CSU und SPD, zum Antrag von Abgeordneten der Fraktion BÜNDNIS90/DIEGRÜNEN „Arbeitslosenversicherung zur Arbeitsversicherung weiterentwickeln“ sowie den Anträgen von Abgeordneten der Fraktion DIE LINKE „Berufliche Weiterbildung stärken – Weiterbildungsgeld einführen“, „Arbeit in der Transformation zukunftsfest machen“, „Arbeitslosenversicherung stärken – Arbeitslosengeld verbessern“ sowie „Arbeitslosenversicherung stärken – ArbeitslosengeldPlus einführen“ geäußert.

Aufgrund der durch die Corona-Pandemie verursachten besonderen Lage wurde die für den 23. März 2020 geplante Anhörung im Ausschuss Arbeit und Soziales abgesagt. Gleichzeitig wurde auf die Durchführung einer öffentlichen Anhörung verzichtet und sich stattdessen auf schriftliche Stellungnahmen beschränkt. Zusätzlich wurde den Fraktionen, die dies wollten, die Möglichkeit eröffnet, bis zum 3. April 2020 gezielte Fragen einzureichen.

Diese Stellungnahme geht auf die an das IAB gerichteten, zusätzlich von den Fraktionen eingebrachten Fragen ein. Diese werden im Folgenden aus inhaltlich Gesichtspunkten zu den Themenblöcken Weiterbildungsförderung, Kurzarbeit, Rechtsanspruch auf die Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses und Ausbildungsprämie zusammengefasst.

2 Weiterbildungsförderung

2.1 SPD, Frage 3: Wie bewerten Sie die erneute Verbesserung der Fördermöglichkeiten aus dem Qualifizierungschancengesetz durch die mit diesem Gesetz geplanten Regelungen?

Grundsätzlich stehen große Anpassungen im Qualifikationsbedarf der Beschäftigten an, etwa durch technische Veränderungen wie die Elektromobilität oder die Digitalisierung, oder durch die sich abzeichnende ökologische Transformation der Volkswirtschaft (z. B. Wolter et al. 2016; Mönnig et al. 2018).

Eine Aufstockung der Zuschüsse aus dem Qualifizierungschancengesetz unter bestimmten Bedingungen ist aufgrund der hohen Bedeutung von Weiterbildungspolitik nachvollziehbar. Höhere Zuschüsse erhalten erstens alle Betriebe (auch KMU) bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrags, der betriebsbezogen berufliche Weiterbildung vorsieht. Dies kann, wie in der Gesetzesbegründung ausgeführt, Anreize für die Sozialpartner setzen, die Weiterbildung von Beschäftigten generell stärker in entsprechenden Vereinbarungen zu verankern. Zweitens steigen die Zuschussmöglichkeiten für Betriebe, bei denen ein hoher Anteil an Beschäftigten qualifiziert werden muss. Neben den bestehenden Einschränkungen des Gesetzes (u. a. Förderung für eine Person nur alle vier Jahre, nur wenn der Job vom Strukturwandel bedroht ist und nur bei Maßnahmen von mindestens vier Wochen) ist für höhere Zuschüsse allerdings eine weitere Voraussetzung zu erfüllen, nämlich, dass die beruflichen Kompetenzen von mindestens 20 Prozent der Beschäftigten eines Betriebes den betrieblichen Anforderungen voraussichtlich nicht oder teilweise nicht mehr entsprechen. Dies kann Unternehmen bei der

Bewältigung gravierender betrieblicher Veränderungen unterstützen und damit sachgerecht sein, wobei die Grenze von 20 Prozent jedoch willkürlich gezogen erscheint und nicht immer problemadäquat sein muss.

Allerdings tendieren die geplanten und bestehenden Regelungen dazu, Förderung erst zu aktivieren, wenn die Qualifikation der Beschäftigten aktuell nicht mehr ausreicht. Aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive könnten sich solche defizitorientierten Kriterien als nicht hinreichend herausstellen, um einen umfassenden strukturellen Wandel vorausschauend erfolgreich zu bewältigen. Aber auch aus der individuellen Perspektive gibt es Argumente für Förderkriterien, die sich nicht allein an bereits eingetretenen Defiziten orientieren und zusätzlich eine proaktive Unterstützung lebenslangen Lernens auf kontinuierlicher Basis ermöglichen (Weber 2019).

Es erscheint sinnvoll, Mittel der Qualifizierungsförderung in Transfergesellschaften ohne Beschränkung auf Ältere und Geringqualifizierte nutzen zu können. Gleiches gilt für die Möglichkeit, die Förderung über das Ende des Transferkurzarbeitergeldes hinaus fortzuführen. Hier dürfte es normalerweise um längere Weiterbildungen oder gar berufliche Neuqualifizierungen gehen, die von den Betroffenen hohe Anstrengungen verlangen. Diese sollten deshalb entsprechend so unterstützt werden, gegeben, dass die Arbeitsmarktchancen nachhaltig verbessert werden können. Hierfür sind zielführende Beratungsangebote und weitere Maßnahmen zur Entwicklung und Sicherstellung eines qualitativ hochwertigen und an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientierten Weiterbildungsangebotes notwendig.

Kurzarbeit mit Qualifizierung zu verknüpfen, ist grundsätzlich sinnvoll, da so eine Zeit geringer Auslastung genutzt werden kann (sofern dies angesichts der nur schwer vorhersehbaren Dauer von Kurzarbeit und des oft nur teilweisen Ausfalls von Arbeitszeit organisierbar ist). Insofern erscheint die geplante Erstattung eines Teils der Sozialversicherungsbeiträge nachvollziehbar, wenn eine vorübergehende Nachfrageschwäche durch Kurzarbeit überbrückt werden soll.

2.2 SPD, Frage 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?

Den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels sowie anderer Datenquellen zur betrieblichen Weiterbildung zufolge werden Beschäftigte in Betrieben verschiedener Größenklassen in unterschiedlichem Maße in Weiterbildung einbezogen. Danach ist die Weiterbildungsbeteiligung, d. h. der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten, insbesondere in Kleinbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten unterdurchschnittlich. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten an, unterscheidet sich aber zwischen mittleren und größeren Betrieben nur unwesentlich voneinander (Dummert 2018).

Vorliegende Untersuchungen zeigen zudem, dass die Weiterbildungsaktivitäten kleinerer Betriebe sehr viel stärker anlassbezogen sind als diejenigen von größeren Betrieben. So bilden kleine Betriebe insbesondere dann weiter, wenn sie technische oder organisatorische Änderungen durchgeführt und einen akuten Bedarf an Qualifikationen oder Fachkräften haben. In größeren Betrieben dagegen ist Weiterbildung in der Regel integraler Bestandteil der Personalentwicklung und wird nicht nur rein anlassbezogen durchgeführt (Janssen/Leber 2015).

Um die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten insbesondere in den Kleinstbetrieben zu erhöhen bzw. zu verstetigen, erscheint vor dem Hintergrund dieser Befunde eine gezielte Förderung dieser Betriebe sinnvoll. Die im Gesetzentwurf vorgenommene Staffelung berücksichtigt dies. Positiv ist dabei zu bewerten, dass nicht nur Lohnkostenzuschüsse gezahlt, sondern auch Lehrgangskosten übernommen werden. Da sich für kleine Betriebe die Durchführung eigener Weiterbildungsmaßnahmen in der Regel nicht lohnt und sie gegenüber externen Weiterbildungsträgern oftmals eine schlechtere Verhandlungsposition haben als größere Betriebe, können hierdurch Kostennachteile ausgeglichen und Weiterbildungsanreize möglicherweise erhöht werden.

2.3 SPD, Frage 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?

Betriebsvereinbarungen sowie vorliegende Tarifverträge zur beruflichen Weiterbildung überlassen die konkrete Ausgestaltung der getroffenen Regelungen zumeist den Betriebs- bzw. Personalräten, die dabei Informations-, Beratungs-, Vorschlags- und Mitbestimmungsrechte haben. Zur Bedeutung von Betriebs- bzw. Personalräten für die betriebliche Weiterbildung liegen verschiedene Studien vor, deren Ergebnisse jedoch nicht ganz eindeutig sind. Quantitative empirische Untersuchungen zeigen, dass Betriebe mit einem Betriebsrat häufiger und intensiver ihre Beschäftigten weiterbilden als Betriebe ohne Betriebsrat (z. B. Bellmann/Hübler/Leber 2019). Qualitative Studien, die vorwiegend zu Beginn des Jahrtausends durchgeführt wurden, deuten hingegen eher darauf hin, dass Betriebsräte von ihren Mitwirkungsrechten im Bereich der Weiterbildung nur wenig Gebrauch machen. Neben mangelnden Ressourcen und Kenntnissen der Betriebs- bzw. Personalräte wird hierfür auch ein mangelndes Weiterbildungsinteresse seitens der Beschäftigten verantwortlich gemacht (vgl. Berger 2012 zu einem Überblick über verschiedene Studien).

Um eine notwendige und nachhaltige Qualifizierung möglichst vieler Beschäftigtengruppen zu erreichen, erscheint es vor dem Hintergrund dieser Befunde sinnvoll, sowohl Betriebs- bzw. Personalräte als auch die Beschäftigten selbst für die Bedeutung von Weiterbildung stärker zu sensibilisieren. Bei der Auswahl der Weiterbildungsteilnehmer sollten Betriebs- bzw. Personalräte zudem gezielt auch die bislang eher weiterbildungsfernen Gruppen im Blick haben.

2.4 SPD, Frage 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?

Förderbestimmungen, die Mitnahmeeffekte begrenzen, sind sinnvoll. So muss ausgeschlossen werden, dass die BA beispielsweise Schulungen für die Bedienung von Betriebsanlagen fördert, die in anderen Unternehmen nicht eingesetzt werden. Die Festlegung einer Mindestdauer von mehr als 160 Stunden für geförderte Maßnahmen entspricht diesem Grundsatz, erscheint aber als eher kurz. Denn bei kurzen Maßnahmen erscheint das Risiko besonders hoch, dass Betriebe eine Förderung für ohnehin erforderliche Maßnahmen zur Qualifikationsanpassung beantragen.

2.5 SPD, Frage 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?

Grundsätzlich scheint eine Öffnung der Förderung in Bezug auf berufsqualifizierende Studiengänge an Hochschulen und Universitäten denkbar. Allerdings sollte dies nicht nur für Menschen mit akademischem Hintergrund möglich sein, sondern auch für andere Personen, die aufgrund ihrer Ausbildung bzw. ihres beruflichen Werdeganges über eine Zugangsberechtigung für entsprechende Studiengänge verfügen (z. B. Meister/innen, Techniker/innen, Fachwirte/Fachwirtinnen etc.). Darüber hinaus denkbar wäre eine Öffnung der Weiterbildungsförderung für Akademiker und Akademikerinnen, die konkrete akademische Weiterbildungen (im Sinne von Anpassungsqualifizierungen) benötigen.

3 Kurzarbeit

3.1 CDU/CSU, Frage 2.1: 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?

Kurzarbeit mit Qualifizierung zu verknüpfen, ist grundsätzlich sinnvoll, da so eine Zeit geringer Auslastung genutzt werden kann (sofern dies angesichts der nur schwer vorhersehbaren Dauer von Kurzarbeit

und des oft nur teilweisen Ausfalls von Arbeitszeit organisierbar ist). Allerdings erscheint dies nur angemessen, wenn die Arbeitsplätze bestehen bleiben und nur vorübergehend nicht ausgelastet sind. Kurzarbeit ist grundsätzlich kein geeignetes Mittel zur Stabilisierung der Beschäftigung, wenn es nicht um eine vorübergehende Nachfrageschwäche geht, sondern um eine fundamentale, längerfristige Änderung des Geschäftsmodells (Weber 2019). Soll in einer solchen Situation Weiterbildung durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen unterstützt werden, ist dies durch eine geeignete Weiterbildungsförderung sicherzustellen, nicht durch Kurzarbeitergeld.

3.2 CDU/CSU, Frage 2.2: 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?

„Störungen auf dem gesamten Arbeitsmarkt“ ist eine sehr hohe Anforderung. Im Grunde war diese Bedingung noch nicht einmal in der großen Rezession 2009 erfüllt, denn damals ging es weit überwiegend um Beschäftigungssicherung in der Industrie. Insofern wäre eine Modifikation der Regelungen nachvollziehbar.

Es ist jedoch nicht zu empfehlen, Kurzarbeit als Mittel im (branchenspezifischen) Strukturwandel zu sehen. Wenn sich Strukturen und Geschäftsmodelle selbst wandeln müssen, führt Kurzarbeit zu einer kostspieligen und letztlich oft erfolglosen Verzögerung der Anpassung. Kurzarbeit ist ein geeignetes Mittel, wenn es um exogene und vorübergehende Schocks auf die Wirtschaftstätigkeit eines Betriebs geht.

Grundsätzlich ist zu fragen, ob die Höchstdauer von Kurzarbeit nicht ohnehin einmal dauerhaft festgelegt werden könnte. Das würde der Planungssicherheit der Unternehmen dienen. Auch gibt es selbst in gesamtwirtschaftlich normalen Zeiten immer Firmen, die in einer Krise stecken. Ein nicht-intendierte Nutzung längerer Kurzarbeitsmöglichkeiten erscheint unwahrscheinlich: Kurzarbeit hat für den Betrieb nicht unwesentliche (Remanenz-)Kosten und eine kritische Signalwirkung, die man nicht so ohne Weiteres in Kauf nimmt. Überlegenswert wäre auch ein regelbasiertes Verfahren der Verlängerung der Höchstdauer von Kurzarbeit bei einer starken gesamtwirtschaftlichen Krise. Auch hiermit könnte die Planungssicherheit von Unternehmen gewährleistet werden.

3.3 CDU/CSU, Frage 2.2.: 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.

3.3.1 CDU/CSU, Frage 2.2.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?

Siehe Antwort zu Punkt 2.4.

3.3.2 CDU/CSU, Frage 2.2.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?

Hierzu liegen dem IAB keine Erkenntnisse vor.

3.3.3 CDU/CSU, Frage 2.2.c: Können Sie einschätzen, in welchem Ausmaß bisher entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen an den damit verbunden bürokratischen Anforderungen nicht umgesetzt wurden?

Hierzu liegen dem IAB keine Erkenntnisse vor.

3.4 DIE LINKE, Frage III: 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?

Wie unter 2.3 dargelegt, sind die vorliegenden Befunde zur Bedeutung von Betriebs- bzw. Personalräten für die Weiterbildung nicht eindeutig. Während quantitative Analysen auf ein verstärktes Weiterbildungsengagement von Betrieben mit einem Betriebs- bzw. Personalrat hindeuten, legen qualitative Untersuchungen nahe, dass Betriebsräte von ihren Mitwirkungsrechten im Bereich der Weiterbildung eher wenig Gebrauch machen.

Im Rahmen der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 wurden die Rechte der Betriebsräte im Bereich der Weiterbildung erweitert. Empirische Untersuchungen zu den Auswirkungen dieser Reform konnten keine signifikanten Effekte auf das Weiterbildungsangebot der Betriebe und die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten feststellen (Bellmann/Ellguth 2006). Vor dem Hintergrund dieser Befunde erscheint es wichtig, Betriebs- bzw. Personalräte für die Bedeutung von Weiterbildung (noch stärker) zu sensibilisieren, um die gewünschten Wirkungen realisieren zu können.

3.5 AfD, Frage 1: Angesichts der Corona-Infektion werden zahlreiche Unternehmen den Betrieb einstellen oder deutlich reduzieren. Mit welcher Zahl an Kurzarbeitern und zusätzlichen Arbeitslosen rechnen Sie? Wie hoch sind Ihrer Meinung nach die entstehenden Kosten?

Kurzfristig werden mehrere Millionen Beschäftigte in Kurzarbeit sein. Das IAB wird sich in der zweiten Aprilhälfte wieder zur Arbeitsmarktentwicklung äußern.

3.6 AfD, Frage 9: Durch die Coronaepidemie steigt die Kurzarbeit stark an. Viele Arbeitnehmer sind zur Zeit zu Hause und könnten weiterqualifiziert werden. Gibt es bereits ein ausreichendes Angebot dafür? Falls nein, wie könnte man praktisch die digitale Weiterbildung verbessern?

Über das gesamte Angebot an Qualifizierungsmöglichkeiten durch Selbstlernprogramme, Online-Lehre z. B. in virtuellen Klassenräumen etc. liegen dem IAB keine Erkenntnisse vor.

Studien zu Studierenden weisen aber darauf hin, dass eine generelle Verschiebung von Präsenzveranstaltungen hin zu Online-Seminaren nicht zu einem gleichen Bildungserfolg führen muss. So zeigen beispielsweise Coates et al. (2004) anhand eines Experiments, dass Studierende, die an einer Online-Vorlesung teilnahmen, deutlich schlechtere Abschlussnoten erhielten als diejenigen, die im traditionellen Face-to-Face-Format unterrichtet wurden. In der gleichen Studie wie auch bei Xu und Jaggars (2013) finden sich Selektionseffekte, d. h., dass sich bei einer Wahlmöglichkeit eher diejenigen für einen Online-Kurs entscheiden, die besser mit dieser Unterrichtsform als mit einer Präsenzveranstaltung zurechtkommen. Auch kommen Cacault et al. (2019) zu dem Ergebnis, dass leistungsschwächere Studierende stärker von negativen Folgen von Online-Kursen betroffen sind, leistungstärkere Studierende dagegen zusätzlich davon profitieren. Solche negativen Auswirkungen scheinen bei einem Mix von Präsenz- und Online-Format nicht aufzutreten (Bowen et al. 2014).

Hinzu kommt, dass vor allem Geringqualifizierte im Umgang mit digitalen Medien Schwierigkeiten haben könnten (Grell/Grotlüschen 2010). Eine Studie der Bertelsmann-Stiftung (2018) untersucht die Nutzung digitaler Lernangebote nach bestehendem Qualifikationsniveau und findet die aus der Bildungsforschung bekannten Muster unterschiedlicher Weiterbildungsbeteiligung: Geringqualifizierte Personen nehmen deutlich seltener an digitalen Lernangeboten teil.

4 Rechtsanspruch auf die Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses

4.1 CDU/CSU, Frage 5.1: Welche Bedeutung hat ein Berufsabschluss für künftige Beschäftigungschancen?

Röttger et al. (2019) berechnen Arbeitslosigkeitsquoten nach Qualifikationen und weisen für 2018 eine Gesamtquote von 5,3 Prozent aus. Personen ohne Berufsabschluss sind von Arbeitslosigkeit besonders betroffen. Im Jahr 2018 waren bundesweit 17,4 Prozent der Geringqualifizierten ohne Arbeit. Sie machen gut die Hälfte aller Arbeitslosen aus. Dagegen ist die Situation für Akademiker am gesamtdeutschen Arbeitsmarkt sehr gut. Die Arbeitslosenquote lag 2018 auf niedrigem Niveau (2 %), noch einmal 0,3 Prozentpunkte weniger als im Vorjahr. Weiter verbessert hat sich die Beschäftigungslage auch für Personen mit einer beruflichen Ausbildung. Ihre Arbeitslosenquote betrug 2018 3,4 Prozent, ein halber Prozentpunkt weniger als im Vorjahr.

Ergebnisse des IAB (Kruppe/ Lang 2018) zeigen die hohe Wirksamkeit von geförderten Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Auf der Basis eines Vergleichsgruppensdesigns zeigt sich, dass 48 Monate nach Eintritt in geförderte Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf der Anteil der Personen in Beschäftigung bei den Frauen um bis zu 28 Prozentpunkte bzw. bei den Männern um fast 18 Prozentpunkte über dem Beschäftigtenanteil der entsprechenden Personen aus der jeweiligen Vergleichsgruppe liegt. Dieser Fördereffekt fällt bis zum Ende des Beobachtungszeitraums – 7 Jahre nach Maßnahmebeginn - nicht mehr unter 23 (Frauen) bzw. 15 (Männer) Prozentpunkte. Es ist nicht zu erwarten, dass Berufsabschlüsse in absehbarer Zeit ihre hohe Bedeutung verlieren.

4.2 CDU/CSU, Frage 5.2: Wie bewerten Sie den vorgesehenen Förderanspruch auf das Nachholen eines Berufsabschlusses?

Der Gesetzentwurf sieht für gering qualifizierte Beschäftigte einen Rechtsanspruch auf den Zugang zu Weiterbildungen, die zu einem nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses führen, vor. Der im SGB III bereits relativierte Vermittlungsvorrang durch Gleichstellung einer Qualifizierung wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss durch die Umwandlung von einer Ermessens- in eine Pflichtleistung für diese spezifische Konstellation gänzlich aufgehoben und über die Verbindung mit § 16 Absatz 1 Satz 4 auch im SGB II durchsetzbar. Beides ist aufgrund der hohen Bedeutung von Berufsabschlüssen gerade auch in Bezug auf eine höhere Beschäftigungswahrscheinlichkeit beziehungsweise ein geringeres Risiko, arbeitslos zu werden, grundsätzlich positiv zu bewerten. Jedoch muss auch ein Rechtsanspruch durch geeignete Kriterien dafür Sorge tragen, dass die Förderung tatsächlich auf einen im Arbeitsmarkt verwendbaren Berufsabschluss abzielt und dass qualitativ hochwertige und an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientierte Weiterbildungsangebote vorliegen. Die Einschätzung, ob Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für einen angestrebten Beruf geeignet sind und mit welcher Wahrscheinlichkeit sie die Ausbildung erfolgreich abschließen, liegt weiterhin im Ermessen der Vermittlungs- beziehungsweise Integrationsfachkräfte. Inwieweit die angedachte Änderung deshalb faktisch die Rechtsposition der Antragstellenden ändert und wie sich dies auf die Inanspruchnahme der Weiterbildungsförderung auswirken könnte, bleibt abzuwarten.

5 Weiterbildungsprämie

5.1 CDU/CSU, Frage 8.1: Stellt die Gewährung einer Weiterbildungsprämie aus Ihrer Sicht ein Motivationsfaktor für die Teilnehmenden, die Weiterbildung mit einer Prüfung zu beenden, dar?

Ergebnisse einer IAB-Befragung von Arbeitslosen weisen darauf hin, dass abschlussbezogene Prämien die Motivation zur Teilnahme an geförderter Weiterbildung steigern könnten (Osiander/Dietz 2015, 2016). Lang und Osiander (2017) untersuchten ein Modellprojekt und fanden Anhaltspunkte dafür, dass ein Prämiensystem in der Praxis nicht notwendigerweise mit einem stark gesteigerten Weiterbildungsinteresse und weniger Abbrüchen verbunden sein muss.

5.2 CDU/CSU, Frage 8.2: Erachten Sie die vorgesehene Verlängerung für sinnvoll?

Da kausale Wirkungsanalysen bei der derzeitigen Regelung, nach der alle Teilnehmenden an entsprechenden Weiterbildungen nach bestandenen Prüfungen einen Anspruch auf eine Weiterbildungsprämie haben, sehr schwierig sind, wäre es sinnvoll, die Auswirkungen von Prämienzahlungen – und alternativ auch die Wirkung von monatlichen Zuschüssen während der Weiterbildung – erst noch einmal in einer Form zu erproben, die kausale Folgerungen über ihre Wirksamkeit zulässt, bevor die Regelung in ihrer jetzigen Form verlängert wird.

6 Literatur

- Bauer, Frank; Bossler, Mario; Bruckmeier, Kerstin; Dietrich, Hans; Hohendanner, Christian; Jahn, Elke; Kruppe, Thomas; Lang, Julia; Oberfichtner, Michael; Stephan, Gesine; Weber, Enzo; Wiemers, Jürgen; Wolff, Joachim (2020): Zur Bewältigung von aktuellen Herausforderungen: Ausbildung und berufliche Weiterbildung fördern, Arbeit in der Transformation zukunftsfest machen und Arbeitslosenversicherung stärken. * Stellungnahme des IAB zur geplanten öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 23.3.2020. IAB-Stellungnahme 03/2020, Nürnberg.
- Bellmann, Lutz; Ellguth, Peter (2006): Verbreitung von Betriebsräten und ihr Einfluss auf die betriebliche Weiterbildung. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 226, H. 5, S. 487-504
- Bellmann, Lutz; Hübler, Olaf; Leber, Ute (2019): Works council and training effects on satisfaction. In: Applied Economics Letters, Vol. 26, No. 14, S. 1177-1181.
- Berger, Klaus: Betriebsräte und betriebliche Weiterbildung. Ausgabe 05/2012. Zusammenfassung. WSI-Mitteilungen 5/2012, Seiten 358-364
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2018): Monitor Digitale Bildung. Die Weiterbildung im digitalen Zeitalter, Gütersloh. DOI 10.11586/2018007
- Bowen, William G.; Chingos, Matthew M.; Lack, Kelly A.; Nygren, Thomas I. (2014): Interactive Learning Online at Public Universities: Evidence from a Six-Campus Randomized Trial. Journal of Policy Analysis and Management, Vol. 33, No. 1, 94–111, doi:10.1002/pam.21728.
- Cacault, M. Paula; Hildebrand, Christian; Laurent-Lucchetti, Jérémy; Pellizzari, Michele (2019): Distance Learning in Higher Education: Evidence from a Randomized Experiment. IZA Discussion Paper No. 12298.
- Coatesa, Dennis; Humphreysa, Brad R., Kaneb, John; Vachrisa, Michelle A. (2004): "No significant distance" between face-to-face and online instruction: evidence from principles of economics. Economics of Education Review, Volume 23, Issue 5, Pages 533-546.
- Dummert, Sandra (2018): Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), Nürnberg
- Grell, Petra; Grotluschen, Anke (2010): Weiterbildung mit digitalen Medien für tendenziell Abstinente. In: Bolder, Axel; Epping, Rudolf; Klein, Rosemarie; Reutter, Gerhard; Seiverth, Andreas (Hrsg.): Bildung und Arbeit, 2. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 319-329
- Janssen, Simon; Leber, Ute (2015): Weiterbildung in Deutschland: Engagement der Betriebe steigt weiter. (IAB-Kurzbericht, 13/2015), Nürnberg,
- Osiander, Christopher; Dietz, Martin (2015): What could all the money do? -Ergebnisse eines faktoriellen Surveys zur Bedeutung von Opportunitätskosten bei Weiterbildungenscheidungen. IAB-Discussion Paper Nr. 4.
- Osiander, Christopher; Dietz, Martin (2016): Determinanten der Weiterbildungsbereitschaft: Ergebnisse eines faktoriellen Surveys unter Arbeitslosen. Journal for Labour Market Research, 49, S. 59-76.
- Kruppe, Thomas; Lang, Julia (2018): Labour market effects of retraining for the unemployed * the role of occupations. In: Applied Economics, Vol. 50, No. 14, S. 1578-1600.

- Lang, Julia; Osiander, Christopher (2017): Finanzielle Anreize für Umschulungen: Erkenntnisse aus einem Modellprojekt. Sozialer Fortschritt, 66, S. 569-591.
- Mönnig, Anke; Schneemann, Christian; Weber, Enzo; Zika, Gerd; Helmrich, Robert (2018): Elektromobilität 2035; Effekte auf Wirtschaft und Erwerbstätigkeit durch die Elektrifizierung des Antriebsstrangs von Personenkraftwagen. IAB-Forschungsbericht Nr. 8.
- Röttger, Christof; Weber, Brigitte; Weber, Enzo (2019): Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Aktuelle Daten und Indikatoren, Nürnberg.
- Weber, Enzo (2019): Kurzarbeit neu denken. Die Welt, 4.10.2019, S. 2.
- Wolter, Marc Ingo; Mönnig, Anke; Hummel, Markus; Weber, Enzo; Zika, Gerd; Helmrich, Robert; Maier, Tobias; Neuber-Pohl, Caroline (2016): Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie: Szenario-Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. IAB-Forschungsbericht Nr. 13.
- Xu, Di Jaggars, Shanna Smith (2013): The impact of online learning on students' course outcomes: Evidence from a large community and technical college system. Economics of Education Review, Volume 37, December 2013, Pages 46-57.

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen 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

Bundesagentur für Arbeit* siehe Anlage

*E-Mail vom 20. März 2020

Stellungnahmen der Bundesagentur für Arbeit zur öffentlichen Anhörung zum Gesetzesentwurf „Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“ und weiteren Anträgen

Stellungnahme

Die BA nimmt zu den Anträgen

- BT-Drs. 19/17740
- BT-Drs. 19/15046
- BT-Drs. 19/15047
- BT-Drs. 19/16456
- BT-Drs. 19/17753
- BT-Drs. 19/17522

wie folgt Stellung:

Drucksache 19/17740 - Gesetzesentwurf Fraktionen CDU/CSU und SPD

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat im Rahmen des Gesetzgebungsprozesses zu dem Gesetzesentwurf bereits Hinweise zu Inhalten, zur Ausgestaltung von Prozessen und zu rechtlichen Schnittstellen abgegeben. Daher beschränkt sich diese Stellungnahme auf die wesentlichen Punkte.

- a) Übernahme von Fahrkosten während einer Einstiegsqualifizierung (Artikel 1 Nr. 4 b)

Die BA begrüßt diese neue Fördermöglichkeit ausdrücklich.

- b) Verstetigung der Assistierten Ausbildung (Art. 1 Nr. 8 - alt: Art. 1 Nr. 6)

Die Regelungen werden grundsätzlich begrüßt. Zur Vermeidung von Fehlinterpretationen wird jedoch eine Anpassung der Formulierung angeregt.

- c) Einführung eines Rechtsanspruchs auf Förderung einer beruflichen Weiterbildung mit dem Ziel, einen Berufsabschluss zu erreichen (Art. 1 Nr. 13 b - alt: Art. 1 Nr. 11 b)

Die Neuregelung entspricht der Nationalen Weiterbildungsstrategie. Die Ausweitung des Personenkreises, der mit Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung gefördert werden kann, führt zu erheblichem zusätzlichem Umsetzungsaufwand. Der Rechtsanspruch im Sinne einer Pflichtleistung für Kundinnen und Kunden des SGB II mit Einschränkung des Vermittlungsvorranges wird begrüßt.

- d) Erweiterung der Fördermöglichkeiten zur Qualifizierung während Transferkurzarbeitergeld (Art. 1 Nr. 20 - alt: Art. 1 Nr. 17)

Die Regelung wird von der BA begrüßt.

- e) Erstattung der Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge bei Qualifizierung während Kurzarbeit (Art. 1 Nr. 16)

Die Verknüpfung der Voraussetzung einer Weiterbildung an § 82 SGB III vereinfacht die Entscheidung in den Operativen Services der Bundesagentur für Arbeit (BA) über die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen. Nicht ganz eindeutig ist, ob die Zeiträume der Qualifizierung und des Arbeitsausfalls deckungsgleich sein müssen. Noch unklar ist, ob Qualifizierungen berücksichtigt werden können, die außerhalb des Arbeitsausfalls durchgeführt werden.

- f) Verordnungsermächtigung zur Qualifizierung während Kurzarbeitergeld (Art. 1 Nr. 17 b - alt: Art 1 Nr. 14 b)

Die BA begrüßt die Regelung. Es besteht jedoch Klärungsbedarf zu den Voraussetzungen, unter denen eine Verlängerung der Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld möglich ist.

- g) Verlängerung der Weiterbildungsprämie bis 31.12.2023 (Art. 1 Nr. 22 b - alt: Art. 1 Nr. 19 b)

Die Verlängerung der Regelung zur Weiterbildungsprämie wird begrüßt, um hinreichende Aussagen zur Wirksamkeit der Weiterbildungsprämie zu erlangen.

- h) Flexiblere Gestaltung des Zertifizierungsverfahrens (Art. 1 Nr. 23 b - alt: Art. 1 Nr. 20 b)

Die Regelung wird begrüßt.

- i) Einführung der formlosen frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung (Art. 2 Nr. 3 a - alt: Art. 2 Nr. 2 a)

Die Regelung wird begrüßt. Die BA weist darauf hin, dass es durch die erleichterte Arbeitsuchendmeldung in der Statistik zu einem Anstieg der nichtarbeitslosen Arbeitsuchenden kommen kann.

- j) Zulassung der Videotelefonie für Beratungs- und Vermittlungsgespräche (Art. 2 Nr. 3 b – alt: Art. 2 Nr. 2 b)

Die Regelung wird begrüßt. Sie schafft zusätzliche Möglichkeiten der Prozessbeschleunigung.

- k) Zusammenfassung der Maßnahmeziele bei Maßnahmen nach § 45 SGB III (Art. 2 Nr. 4 – alt: Art. 2 Nr. 3)

Die BA begrüßt die Zusammenlegung.

- l) Erhöhte Förderzuschüsse für die Weiterbildung Beschäftigter (Art. 2 Nr. 6 - alt: Art. 1 Nr. 12 b)

Die Regelungen werden grundsätzlich begrüßt. Aufgrund ihrer Komplexität erhöhen die Regelungen den Umsetzungsaufwand jedoch erheblich.

- m) Einführung eines Sammelantragsverfahrens zur Qualifizierung Beschäftigter (Art. 2 Nr. 6 - alt: Art. 1 Nr. 12 b)

Die Intention, das Förderverfahren zu vereinfachen, wird begrüßt. Es ist jedoch fraglich, ob dieses Ziel mit der gewählten Formulierung erreicht wird. Die Bundesagentur für Arbeit empfiehlt daher folgende Formulierung:

Die Förderleistungen nach den Absätzen 1 bis 5 können von der Agentur für Arbeit für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer pauschalierend und maßnahmebezogen festgesetzt und als Gesamtleistung bewilligt werden. Der Arbeitgeber hat der Agentur für Arbeit die Weiterleitung der einzelnen Förderleistungen nachzuweisen. Lehrgangskosten und Kosten für die Eignungsfeststellung können auch direkt an den Träger der Maßnahme gezahlt werden.

- n) Zulassung der elektronischen Arbeitslosmeldung (Art. 2 Nr. 7 - alt: Art. 2 Nr. 4)

Die Möglichkeit der elektronischen Arbeitslosmeldung wird begrüßt. Allerdings wird die angebotene Authentifizierungsmöglichkeit nur zu einem geringen Nutzungsgrad führen. Eine zeitnahe Öffnung für weitere Verfahren ist dringend erforderlich.

Drucksache 19/15046 – Antrag von Fraktion DIE LINKE

- a) Rahmenfrist für den Bezug von Arbeitslosengeld von 2 auf 3 Jahre heraufsetzen – II Nr. 1 a

Die Bundesagentur für Arbeit begrüßt den Antrag.

Sie hat sich bereits wiederholt für eine Verlängerung der Rahmenfrist von zwei auf drei Jahre ausgesprochen, um das Versicherungssystem besser an Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt auszurichten. Diese Änderung hätte den Vorteil, dass viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in atypischen oder prekären Beschäftigungsverhältnissen in den Schutzbereich der Arbeitslosenversicherung gelangen könnten. Insbesondere diejenigen Arbeitnehmer, die auf einem veränderten Arbeitsmarkt zunehmend Beschäftigungen mit kurzer Dauer ausüben und aufgrund von unterbrochenen beruflichen Werdegängen eine lückenhafte Versicherungsbiografie aufweisen, erfüllen derzeit oftmals die erforderliche Anwartschaftszeit nicht. Die Sonderregelung für kurzfristig Beschäftigte könnte entfallen.

Nach den Erkenntnissen der Bundesagentur ist die Zahl der zu erwartenden zusätzlichen Bezieher von Arbeitslosengeld vergleichsweise gering.

- b) Generelle Verkürzung der Anwartschaftszeit auf vier Monate unter Wegfall der sog. Künstler-Regelung – II Nr. 1 b, Nr. 2 a

Die Bundesagentur sieht die kurze Anwartschaftszeit kritisch. Aus einer kurzen Anwartschaftszeit resultiert eine kurze Bezugszeit mit absehbarem Trägerwechsel und damit verbundenem Verwaltungsaufwand.

Der Wegfall der verwaltungsaufwändigen Künstler-Regelung wird begrüßt.

- c) Keine Minderung des Arbeitslosengeld-Anspruchs bei Qualifizierung – II Nr. 1 a

Die Regelung wird kritisch gesehen. Vergleichbares gab es bereits früher zu Zeiten von Unterhaltsgeld. Arbeitslosengeld ist im SGB III als eine Versicherungsleistung auf Zeit angelegt, die verbraucht wird. Der Bezug von Arbeitslosengeld ohne Minderung der verbrauchten Zeiten des Bezuges wäre systemfremd und birgt das Risiko von Mitnahmeeffekten. Zudem muss Ziel einer Weiterbildung die anschließende Vermittlung in Arbeit sein, nicht der weitere Bezug von Arbeitslosengeld. Gerade im Zusammenwirken mit einem bedingungslosen Rechtsanspruch auf Weiterbildung wird die Gefahr einer zielgerichteten Verlängerung des Leistungsbezuges gesehen.

- d) Verlängerung der Anspruchsdauer über 12 Monate hinaus einen Monat je Versicherungsjahr – II Nr. 2a

Die Regelung wird unter rechtssystematischen Aspekten sowie im Hinblick auf eine mögliche Zweckentfremdung kritisch gesehen.

Die Arbeitslosenversicherung ist eine Risikoversicherung und keine Versorgungsversicherung. Die Leistung besteht in der täglich gewährten Absicherung für den Fall der Arbeitslosigkeit. Die Höhe der Leistung ist im Grundsatz unabhängig von der Dauer der Beitragszahlung.

Gerade im Zusammenhang mit einem Wegfall von Sanktionen bei Arbeitsaufgabe und Ablehnung einer Arbeitsaufnahme würde das Arbeitslosengeld zum Ersatz von Altersrente.

Längere Bezugsdauern lassen mehr Eintritte in Arbeitslosigkeit wegen sinkender Hemmschwelle für Entlassungen erwarten.

e) Verlängerung der Anspruchsdauer für Ältere – II Nr. 2 a

Die Regelung wird kritisch gesehen. Es gelten die zu d) ausgeführten Bedenken zu Fehlanreizen.

f) Anpassung des Teil-Arbeitslosengelds an die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld – II Nr. 2 a

Die Bundesagentur für Arbeit beurteilt diesen Antrag kritisch.

Zwar erhalten nach aktueller Rechtslage Beschäftigte in mehreren Teilzeitbeschäftigungen bei Arbeitslosigkeit eine erheblich geringere Gegenleistung für ihre Beiträge im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten, das als rechtlich bedenkliche Ungleichbehandlung gewertet werden könnte.

Jedoch wird die vom Gesetzgeber festgelegte Anspruchsdauer von sechs Monaten als angemessene Zeit angesehen, in der die Teilarbeitslosigkeit beendet werden kann. Für die Zeit darüber hinaus ist davon auszugehen, dass es keine entsprechenden Beschäftigungen auf dem in Frage kommenden Arbeitsmarkt gibt. Insbesondere ist dabei auch zu berücksichtigen, dass für Teilarbeitslose geringere Anforderungen an die Zumutbarkeit gestellt werden, weil nur solche Beschäftigungen und Teilnahmen an Bildungsmaßnahmen zumutbar sind, die in Einklang mit der weiter ausgeübten Beschäftigung bzw. den weiter ausgeübten Beschäftigungen stehen.

g) Abschaffung von Sperrzeiten – II Nr. 2 b

Die BA beurteilt diesen Antrag kritisch.

Die Arbeitslosenversicherung wurde bewusst als ein System der Risikoversicherung ausgestaltet.

Während beim reinen Versicherungsprinzip ein versicherungswidriges Verhalten grundsätzlich zum vollständigen Erlöschen des Versicherungsschutzes führt, bedeuten Sperrzeiten nur anteilige abgestufte Einbußen des erworbenen Anspruchs.

Ein gänzlicher Verzicht auf Berücksichtigung versicherungswidrigen Verhaltens würde auf dem Rücken der Versichertengemeinschaft ausgetragen.

Nachdem das Sperrzeitrecht komplex, wenig transparent und verwaltungsaufwändig ist, sollte eine Vereinfachung angestrebt werden.

h) Vereinheitlichung des Arbeitslosengeld-Satzes auf 68 Prozent - II Nr. 3

Eine Vereinheitlichung des Leistungssatzes wird begrüßt. Die aktuell unterschiedlichen Leistungssätze stammen aus der Zeit, als die Höhe des Netto-Einkommens noch wesentlich von der Kinderzahl abhing. Dies ist bereits seit der Kindergeldreform im Jahr 1997 grundsätzlich nicht mehr der Fall. Aktuell gibt es keine Rechtfertigung mehr, bei einer Beitragszahlung in gleicher Höhe unterschiedlich hohes Arbeitslosengeld in Abhängigkeit vom Vorhandensein eines Kindes zu gewähren.

In welcher Höhe ein einheitlicher Leistungssatz festzulegen ist, dazu steht die Bundesagentur für Arbeit neutral.

i) Jährliche Dynamisierungen des Arbeitslosengeldes – II Nr. 3

Die Bundesagentur steht dem Vorschlag kritisch gegenüber.

Jährliche Anpassungen gab es bereits bis zum Jahr 2004. Sie wurden wegen des damit verbundenen erheblichen Verwaltungsaufwandes bei gleichzeitig geringen finanziellen Auswirkungen abgeschafft. Diese Vereinfachung sollte nicht verloren gehen.

k) Ausnahmeregelungen beim Mindestlohngesetz streichen – II Nr. 4

Die Bundesagentur für Arbeit begrüßt den Antrag.

Die Bundesagentur für Arbeit hat sichergestellt, dass die Ausnahmeregelungen zum Mindestlohngesetz im Beratungs- und Vermittlungsprozess berücksichtigt werden. Sie stellt die „Bescheinigungen zum Vorliegen der Langzeitarbeitslosigkeit im Kontext Mindestlohn“ aus. Die Inanspruchnahme ist verhalten. Von August 2015 bis Oktober 2018 wurden bundesweit 4.700 Bescheinigungen erstellt. Die Ausstellung einer Bescheinigung ist nicht gleichzusetzen mit dem Zustandekommen eines Anstellungsverhältnisses unterhalb des Mindestlohnes. Hierzu liegen der Bundesagentur für Arbeit keine Informationen vor.

Aufgrund der geringen Inanspruchnahme werden Überlegungen zur Streichung der Ausnahmeregelungen zum Mindestlohngesetz begrüßt.

l) Abschaffung sozialversicherungsfreier Beschäftigungsverhältnisse – II Nr. 5

Die Bundesagentur bewertet den Vorschlag kritisch.

Eine geringfügige Beschäftigung (Minijob) liegt vor, wenn

- ein geringes Arbeitsentgelt (450,00 Euro) gezahlt wird (geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder
- sie von kurzer Dauer ist (kurzfristige Beschäftigung).

Die Personengruppe der geringfügig Beschäftigten ist derzeit vom Schutz der Arbeitslosenversicherung ausgenommen; sie ist nach § 7 Abs. 1 SGB V, § 27 Abs. 2 SGB III in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei.

Geringfügige Beschäftigungen sind versicherungsfrei, weil die Beschäftigung ihrer Art und ihrem Umfang nach nicht geeignet ist, die Existenz des Beschäftigten sicherzustellen. Auch die Höhe eines ggf. in Anspruch genommenen Arbeitslosengeldes, das auf Basis des im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung zu erzielenden Einkommens errechnet würde, wäre nicht geeignet, die Existenz ausreichend sicherzustellen. In der Regel dürften hier also Leistungen der Grundsicherung ergänzend erforderlich werden.

Bei den kurzfristig Beschäftigten kommt zudem hinzu, dass sie - sofern allein eine kurzfristige Beschäftigung ausgeübt wird - aufgrund der geringen Anzahl von Tagen der Versicherungspflicht, die für die Gewährung von Arbeitslosengeld erforderliche Voraussetzung von 360 Tagen Versicherungspflicht innerhalb von 30 Monaten, nicht erfüllen können. Nach dem Willen des Gesetzgebers sollen keine Beiträge für Personen erhoben werden, die die Anspruchsvoraussetzungen für das Arbeitslosengeld nach dem SGB III aufgrund der konkreten Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses von vornherein nicht erfüllen können.

Drucksache 19/15047 – Antrag von Fraktion DIE LINKE

Einführung eines beitragsfinanzierten Arbeitslosengeld Plus im Anschluss an einen Arbeitslosengeld-Bezug

Die Bundesagentur lehnt den Vorschlag ab.

Die Einführung eines Arbeitslosengeld Plus würde dazu führen, dass die Bezugsdauer von Leistungen der Dauer der Beitragsleistung entspricht, bzw. bei Älteren unbegrenzt ist. Das Arbeitslosengeld Plus würde weitgehend der vormaligen Arbeitslosenhilfe entsprechen, die zu Recht wegen ihrer Leistungshöhe nach einem nicht mehr erzielbaren Entgelt abgelöst wurde. Durch die Finanzierung aus Beitragsmitteln würde die Versichertengemeinschaft der Beitragszahler überfordert.

Drucksache 19/16456 – Antrag von Fraktion DIE LINKE

- a) Bei der Leiharbeit das Prinzip "Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" ab erstem Einsatztag geltend machen sowie langfristig abschaffen – II Nr. 6 c

Die seit der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) 2017 geltende Regelung enthält bereits den Grundsatz, Leiharbeitskräfte mit vergleichbaren Stammarbeitskräften im Betrieb des Entleihers gleichzustellen. Die Neuregelung zum „equal pay“ sieht jedoch vor, dass vom Gleichstellungsgebot tarifvertraglich abgewichen werden kann. Die Abweichungsfrist ist dabei auf neun Monate beschränkt. Deshalb kommt es zurzeit in der Regel nicht ab dem ersten Einsatztag zu einem „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“. Ob sich die bestehende Regelung, den „equal pay“-Grundsatz gesetzlich erst nach Ablauf von neun Monaten greifen zu lassen, bewährt hat, ist Gegenstand einer Evaluation des Gesetzes gemäß § 20 AÜG. Erst nach Vorliegen der Ergebnisse kann sinnvoll über weitergehende rechtspolitische Forderungen diskutiert werden.

- b) Sozialversicherungsrechtliche Gleichstellung von Minijobs – II Nr. 6 d

- siehe Stellungnahme zur Drucksache 19/15046 unter Buchstabe I) –

- c) Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates zur Einführung von Kug und Einführung eines Transformations-Kug – II Nr. 8

Kurzarbeit ist ein Eingriff in das bestehende Arbeitsverhältnis. Sie muss daher arbeitsrechtlich zulässig eingeführt werden:

- durch Betriebsvereinbarung
- durch einzelvertragliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmer*innen
- durch Kurzarbeitsklausel im Arbeitsvertrag oder durch Änderungskündigung.

Zu beachten sind ggf. bestehende Ankündigungsfristen für die Kurzarbeit in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen.

Nach § 99 Abs. 1 SGB III ist der Anzeige des Arbeitgebers zur Kurzarbeit eine Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen.

Das Konzept der bisherigen Regelungen zum Kurzarbeitergeld sieht als eine wichtige Anspruchsvoraussetzung den Arbeitsausfall, z.B. aus wirtschaftlichen Gründen vor. Das vorgeschlagene Transformations-Kurzarbeitergeld begründet die Anspruchsvoraussetzung im Erfordernis der Qualifizierung. Kollektivrechtliche Regelungen sollen die Gewährung von Transformations-Kurzarbeitergeld auslösen. Dies wird nicht befürwortet, da dies die bisherigen Anspruchsvoraussetzungen für Kurzarbeitergeld aushebeln würde.

Zudem wird mit der Schaffung des § 106a SGB III bereits ein Anreiz für Arbeitgeber gesetzt, die Zeit des Arbeitsausfalls für Qualifizierungen zu nutzen.

- d) Erhöhung des Arbeitslosengeld-Satzes auf einheitlich 68 Prozent - II Nr. 10
- siehe Stellungnahme zur Drucksache 19/15046 unter Buchstabe h) –
- e) Einführung eines Arbeitslosengeld Plus – II Nr. 10
- siehe Stellungnahme zur Drucksache 19/15047 –
- f) Ersetzung Arbeitslosengeld II durch sanktionslose Mindestsicherung – II Nr. 11

Für die Bundesagentur für Arbeit gilt die Prämisse, wonach die Grundsicherung grundsätzlich nicht bedingungslos ist. Bedingungslose Transferleistungen bieten materielle Versorgung, fördern jedoch nicht unweigerlich zugleich soziale Teilhabe. Auch nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts v. 5. November 2019 ist eine Leistungsminderung weiterhin möglich. Hierbei dürfen auch mehrere Leistungsminderungen wegen Pflichtverletzungen und Meldeversäumnissen im Ergebnis nicht über 30 Prozent des maßgebenden Regelbedarfs hinausgehen. Eine Leistungsminderung darf dabei nicht erfolgen, wenn dies im konkreten Einzelfall zu einer außergewöhnlichen Härte führen würde. Darüber hinaus darf die Minderung höchstens noch einen Monat andauern, wenn der Kunde seine Bereitschaft, zukünftig mitzuwirken, glaubhaft und ernsthaft versichert oder aber die geforderte Mitwirkung nachholt.

Im Übrigen ist an der zukünftigen Ausgestaltung neuer Regelungen die Politik gefordert. Die Maßgaben aus dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts halten wir dabei für eine gute Richtschnur, weil sie sich an individuelle Situationen besser anpasst und an dem Verhalten des Kunden anknüpft. Einen festen sanktionsfreien Mindestbetrag i. H. v. 1.050 Euro sehen wir hierbei jedoch als zu starr.

Zur Drucksache 19/17753 – Antrag von Fraktion DIE LINKE

a) Einführung eines Rechtsanspruchs auf Weiterbildung – II Nr. 1

Die Bundesagentur für Arbeit steht der Forderung offen gegenüber. Allerdings muss ein Rechtsanspruch auf Weiterbildung unter dem Vorbehalt der persönlichen Eignung und Arbeitsmarktorientierung stehen. In dieser Form entspricht dies im Wesentlichen der aktuellen Rechtslage. Im SGB II muss ein entsprechender Rechtsanspruch im Hinblick auf die Systematik (Fördern und Fordern) geprüft werden.

Die BA weist darauf hin, dass es bei der Umsetzung dieser Forderung aufgrund der Wechselwirkungen zwischen den Systemen der Arbeitsförderung und der Teilhabe am Arbeitsleben (berufliche Rehabilitation) zu (sicherlich mit der Forderung nicht intendierten) Benachteiligungen von Rehabilitanden käme. Denn ein im SGB III isoliert verankerter Rechtsanspruch auf Weiterbildung greift nicht für Menschen mit Behinderungen, deren Weiterbildungsbedarf aus gesundheitlichen Aspekten resultiert und für die ein anderer Rehabilitationsträger als die BA zuständig ist. Diese Benachteiligung müsste über eine weitere gesetzliche Klarstellung behoben werden.

b) Einführung eines Weiterbildungsgeldes in Höhe von 90 Prozent – II Nr. 2

Das von der Fraktion vorgeschlagene Weiterbildungsgeld als Anreiz müsste genauer beschrieben werden und mit der Systematik der Leistungen nach SGB II und SGB III in Einklang gebracht werden. Die Finanzierung der Weiterbildungsförderung muss politisch entschieden werden.

Die BA weist aber darauf hin, dass es bei der vorgeschlagenen Forderung aufgrund der Wechselwirkungen zwischen den Systemen der Arbeitsförderung und der Teilhabe am Arbeitsleben (berufliche Rehabilitation) zu vermutlich ungewollten Benachteiligungen von Rehabilitanden der BA (bei Teilnahme an einer Weiterbildung aus gesundheitlichen Gründen) kommen würde: Fördert die BA als zuständige Rehabilitationsträgerin für Rehabilitanden im SGB III eine rehaspezifische berufliche Weiterbildung, ist nach derzeitiger Rechtslage die Zahlung von Übergangsgeld an das Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen gemäß §§ 119 ff SGB III geknüpft. Sind die Anspruchsvoraussetzungen zu verneinen, besteht für Rehabilitanden während der Teilnahme an der Weiterbildung kein Anspruch auf Leistungen zum Lebensunterhalt. Diese Regelung würde also die Intention der Forderung konterkarieren. Um Benachteiligungen für Rehabilitanden der BA zu vermeiden, müssten sie geändert werden.

c) Dynamisierung des Leistungsbetrages – II Nr. 3

- siehe hierzu Stellungnahme zur Drucksache 19/15046 Buchstabe i) -

d) Entfristung der Prämie bei bestandener Abschlussprüfung – II Nr. 4

Die Verlängerung der Regelung zur Weiterbildungsprämie durch das "Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung" wird begrüßt, um hinreichende Aussagen zur Wirksamkeit der Weiterbildungsprämie zu erlangen. Über eine Entfristung sollte nach dem Ergebnis der Evaluation zu entschieden werden.

Zur Drucksache 19/17522 – Antrag von Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

- a) Rechtsanspruch auf Weiterbildung und Abschaffung des Vermittlungsvorranges – II Nr. 1 a

- siehe Stellungnahme zur Drucksache 19/17753 Buchstabe a.

- b) Ausbau der Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung mit Bildungsagenturen – II Nr. 1 b

Die BA unterstützt die Idee einer engen Zusammenarbeit von Akteuren und Institutionen der Weiterbildung. Sie ist im Rahmen ihrer Aufgabenerledigung schon heute vielfältig in Netzwerke eingebunden und nutzt diese für eine fachlich fundierte Arbeit. Bei der Berufsberatung im Erwerbsleben sind dies z. B. Länder, Kommunen, Kammern, Verbände, Gewerkschaften und weitere fachkundige Stellen. Für die BA ist dabei auch denkbar, die Berufsinformationszentren (BIZ), die in allen Agenturen für Arbeit eingerichtet sind, als gemeinsame Beratungsorte mit den Partnern zu nutzen.

- c) Weiterbildungsgeld für Erwerbstätige und Arbeitslose in Höhe von Arbeitslosengeld bzw. Arbeitslosengeld II plus jeweils 200,- – II Nr. 1 c

- siehe Stellungnahme zur Drucksache 19/17753 Buchstabe b

- d) keine Minderung des Arbeitslosengeld-Anspruchs bei Weiterbildung – II Nr. 1 d

- siehe Stellungnahme zur Drucksache 19/15046 Buchstabe c

- e) Finanzierung behinderungsspezifischer Mehrbedarfe bei Weiterbildung – II Nr. 1 g

Auch die BA setzt sich aktiv dafür ein, eine inklusive Bildungslandschaft zu etablieren und arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen barrierefrei anbieten zu können. Als Voraussetzung dafür sollte die Bereitstellung von barrierefreien Materialien angestrebt werden.

Die BA in ihrer Rolle als Rehabilitationsträgerin empfiehlt, Leistungen zur Deckung von spezifischen behinderungsbedingten Bedarfen einer arbeitsmarktbedingten Weiterbildung weiter im Rehabilitationssystem zu belassen bzw. zu verankern. Das System der Rehabilitation ist auf die Deckung verschiedenster Teilhabebedarfe ausgerichtet. Hier sollte berücksichtigt werden, dass Teilhabeleistungen unterschiedlichen Leistungsgruppen im Sinne des § 5 SGB IX zuzuordnen sind. Gegebenenfalls wäre es sinnvoll, klarzustellen, dass die im Antrag geforderten Unterstützungsleistungen umfassend im Rahmen der Förderung von Leistungen zur Teilhabe an Bildung zu erbringen sind.

e) Einführung einer online-Plattform für alle Weiterbildungsangebote – II Nr. 1 i

Die BA begrüßt den Vorschlag, eine zentrale Online-Plattform für Weiterbildungsangebote zu realisieren, um die Transparenz über das gesamte Portfolio des Weiterbildungsmarktes zu erhöhen. Hierbei sollten die bereits vorhandenen Ansätze der BA einbezogen werden. Schon heute sind E-Learning- und Präsenzangebote auf der Plattform KURSNET gleichberechtigt zu finden. Im Rahmen des Projektes Selbsterkundungstool für Menschen im Erwerbsleben (SET-E) entwickelt die BA eine neuartige Suche nach Weiterbildungsangeboten. Auch eine direkte Kontaktaufnahme zum Bildungsanbieter wird möglich. Die Plattform der BA wird allen Anbietern von Weiterbildung offenstehen und einen niedrigschwelligen Zugang zu den wesentlichen Weiterbildungsangeboten in Deutschland ermöglichen.

f) Förderung der Weiterbildung aus Beitrags- und Steuermitteln – II Nr. 1 j

- siehe Stellungnahme zur Drucksache 19/17753 Buchstabe b

g) Ausrichtung der Kurzarbeit auf Weiterbildung – II Nr. 2 a

Der Gesetzesentwurf zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung unterstützt diese Forderung mit dem neuen § 106a SGB III. § 106a SGB III führt die Möglichkeit für Arbeitgeber ein, sich bei Kurzarbeit die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge abzüglich des Beitrages zur Arbeitsförderung für Beschäftigte erstatten zu lassen, wenn diese während des Bezugs von Kurzarbeitergeld in mindestens 50 Prozent der Arbeitsausfallzeit qualifiziert werden. Der Gesetzgeber will damit einen Anreiz für Arbeitgeber setzen, die Zeit des Arbeitsausfalls für Qualifizierungen zu nutzen.

h) Verlängerung des Transferkurzarbeitergeldes – II Nr. 2 b

Der Gesetzesentwurf zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung unterstützt die Forderung, die Weiterbildung während Transfer-Kurzarbeitergeld unabhängig von Alter und bisheriger Qualifikation der Beschäftigten zu fördern. Dies erfolgt durch die Neufassung des § 111 a SGB III. Die Fördermöglichkeiten sowohl von Qualifizierungen, die während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld als auch danach enden, werden erweitert. Es erfolgt eine konsequente Weiterentwicklung des Förderrechts im Hinblick auf die Fördermöglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes.

Die Forderung zur Verlängerung der Bezugsdauer des Transfer-Kurzarbeitergeldes wird aus folgenden Gründen abgelehnt:

- Ziel der Transferleistungen ist es, betroffene Arbeitnehmer*innen schnellstmöglich wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Verlängerung der Bezugsdauer von Transferkurzarbeitergeld erschwert dieses Ziel. Je länger Arbeitnehmer*innen im

Transferkurzarbeitergeldbezug stehen, umso geringer werden die Chancen einer Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt.

- Die Statistik über Personen in Transferkurzarbeit belegt, dass sich der Abgang in Arbeit mit längerer Verweildauer in der Transfargesellschaft verringert.
 - Durch eine Verlängerung der Bezugsdauer könnte das Transferkurzarbeitergeld als Möglichkeit des gleitenden Übergangs in den Ruhestand (insbesondere für rentennahe Jahrgänge) wahrgenommen werden und nicht mehr als Transferleistung.
 - Die Arbeitgeber beteiligen sich mit den Remanenzkosten finanziell. Bei doppelter Bezugsdauer könnte sich die Bereitschaft der Arbeitgeber zur Einrichtung einer Transfargesellschaft weiter verringern, da sie doppelte Ausgaben leisten müssten.
- i) Einführung eines neuen Qualifizierungs-Kurzarbeitergeldes für Unternehmen und Beschäftigte, die zeitlich begrenzt einen Transformationsprozess zu bewältigen haben – II Nr. 2c

Siehe Ausführungen zu II Nr. 2 a). Eine zusätzliche weitere Form von Kurzarbeitergeld ist daher nicht erforderlich.

- j) Absenkung der Anwartschaftszeit auf 4 Monate – II Nr. 3 a

- siehe hierzu Stellungnahme zur Drucksache 19/15046 Buchstabe b) -

- k) Öffnung der Freiwilligen Arbeitslosenversicherung für Selbständige mit Wahltarif – II Nr. 3 b

Bei Arbeitnehmer*innen richten sich die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung nach dem erzielten Arbeitsentgelt. Auch das im Falle der Arbeitslosigkeit zu zahlende Arbeitslosengeld errechnet sich in der Regel auf Basis des erzielten Arbeitsentgelts.

Bei der Antragspflichtversicherung richten sich die Beiträge nach der aktuellen Bezugsgröße. Würde man das Äquivalenzprinzip auch im Falle der Arbeitslosigkeit konkret umsetzen, würde dies bedeuten, dass auf Basis der Bezugsgröße das Arbeitslosengeld zu bemessen wäre. Dies wäre fair und unbürokratisch. Derzeit gibt es hierfür jedoch keine Regelung, sondern das Arbeitslosengeld wird fiktiv bemessen anhand von Qualifikationsgruppen.

Hinzuweisen ist jedoch darauf, dass - erfolgt die Bemessung nach dem o.a. Vorschlag - dies bei Versicherten, die lediglich die halbierten Beiträge zahlen, zu einem Arbeitslosengeldanspruch führen würde, der zur Bestreitung des Lebensunterhaltes nicht ausreichend wäre; ergänzende Leistungen der Grundsicherung wären erforderlich.

Die Möglichkeit zwischen zwei Beiträgen wählen zu können, wird seitens der BA grundsätzlich begrüßt. Zu prüfen wäre hier jedoch, wann das Wahlrecht ausgeübt werden darf bzw. ausgeübt werden muss. Sollte das Wahlrecht erst nach Ablauf der Startphase ausgeübt werden, würde dies bei konsequenter

Umsetzung des Äquivalenzprinzips bedeuten, dass im Falle einer schnell auftretenden Arbeitslosigkeit, nur auf Basis des hälftigen Beitrags das Arbeitslosengeld bemessen wird, wodurch ggf. Leistungen der Grundsicherung ergänzend erforderlich würden. Wird das Wahlrecht hingegen zu Beginn der selbständigen Tätigkeit ausgeübt, könnte dies eine erhebliche finanzielle Belastung für die Existenzgründer darstellen. Dies sollte gerade mit der sogenannten Startphase abgefangen werden.

Eine generelle Öffnung der Arbeitslosenversicherung für Selbstständige (also ohne Erfüllung der Vorversicherungszeit) würde der Grundkonzeption und der Systematik der Arbeitslosenversicherung in mehrfacher Hinsicht widersprechen.

- Die Arbeitslosenversicherung ist eine typische Arbeitnehmersversicherung. Ihre Risikoabgrenzung und Ausgestaltung im Einzelnen ist ganz auf die Lage der abhängig Beschäftigten zugeschnitten.
- Eine Versicherung sogenannter Unternehmerrisiken (z. B. Folgen unternehmerischer Fehlentscheidungen) ist grundlegend unterschiedlich gegenüber einer Versicherung, die den Entgeltausfall bei Arbeitslosigkeit abdecken soll. Sie dürfte in einem auf freien Wettbewerb ausgerichteten Wirtschaftssystem versicherungskalkulatorisch bzw. versicherungsmathematisch nicht tragfähig sein und wird deshalb auf dem Markt nicht angeboten.
- Die Arbeitslosenversicherung ist als Risikoversicherung in besonderer Weise auf das Solidarprinzip angewiesen und nur deshalb – zu akzeptablen Beiträgen – finanzierbar, weil ein Großteil der Versicherten keine Leistungen in Anspruch nimmt. Eine freiwillige Versicherung birgt insoweit bereits strukturell die Gefahr, dass sich hauptsächlich Personen versichern, die von einem hohen Risiko der Arbeitslosigkeit ausgehen, also versicherungskalkulatorisch betrachtet schlechte Risiken darstellen.
- Mit der generellen Übernahme von Unternehmerrisiken würden sich die von der Solidargemeinschaft mit der Antragspflichtversicherung bereits übernommenen Risiken systematisch und mathematisch verschärfen. Erhöhte Risiken einer generellen freiwilligen Versicherung für Selbstständige müssten deshalb faktisch von den pflichtversicherten Arbeitnehmer*innen und deren Arbeitgebern finanziert werden, was dort auf Widerstand stoßen dürfte.

- l) Keine Kürzung des Arbeitslosengeldes bei Einschränkung der Wochenarbeitszeit – II Nr. 4a

Die BA beurteilt diesen Antrag kritisch.

Ziel des Arbeitslosengeldes ist es, das aktuell ausfallende Arbeitsentgelt, welches ohne den Eintritt der Arbeitslosigkeit in einer neuen Beschäftigung erzielt werden könnte, teilweise zu ersetzen. Bei Arbeitslosen, die gegenüber ihrer früheren Beschäftigung nur noch eine geringere Arbeitszeit leisten können oder wollen, ist der auszugleichende Entgeltausfall entsprechend

geringer, was bei Höhe der Entgeltersatzleistung Arbeitslosengeld entsprechend zu berücksichtigen ist.

- m) Anpassung des Teil-Arbeitslosengeldes an das Arbeitslosengeld – II Nr. 4 b
- siehe hierzu Stellungnahme zur Drucksache 19/15046 unter Buchstabe f) -
- n) Prüfung und Unterstützung bzgl. ergänzender Sozialleistungen in den Arbeitsagenturen – II Nr. 4 c

Die Bundesagentur lehnt den Vorschlag ab.

Die in den Jobcentern übliche Zusammenarbeit wird durch die räumliche Nähe zu kommunalen Einrichtungen und die gesetzlich vorgegebene Zusammenarbeit ermöglicht. Beides ist bei den Arbeitsagenturen nicht gegeben.

- o) Sicherstellung des Existenzminimums bei Sperrzeiten – II Nr. 4 d

Hinsichtlich des Arbeitslosengeldes lehnt die Bundesagentur den Vorschlag ab.

Das Existenzminimum wird bei der Ermittlung des Leistungssatzes nicht geprüft. Es wäre deshalb inkonsequent, lediglich bei einer Sperrzeit zu prüfen, ob es unterschritten wird.

Hinsichtlich des Arbeitslosengeldes II siehe Stellungnahme zur Drucksache 19/16456 unter Buchstabe f)

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

Bundesagentur für Arbeit*

Antworten auf zusätzliche Fragen der Fraktionen – siehe Anlage

*E-Mail vom 17. April 2020

Anhörung zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung sowie weiterer damit verbundener Anträge

Beantwortung der schriftlichen Fragen

Vorbemerkung

Nicht alle Fragestellungen der Bundestagsfraktionen betreffen die Zuständigkeit der Bundesagentur für Arbeit, so dass in diesem Fall auf eine Beantwortung verzichtet wird. Der Antwortenkatalog umfasst daher nicht alle übersandten Fragestellungen.

Die Bundesagentur für Arbeit hat angesichts der Bewältigung der Folgen der SARS-CoV-2-Pandemie die geschäftspolitischen und operativen Schwerpunkte deutlich verändern müssen. Das Hauptaugenmerk liegt bis auf weiteres auf der Bearbeitung der enormen Anzahl von Anzeigen und Anträgen auf Kurzarbeitergeld und der Zahlung von Lohnersatzleistungen. Die Prozesse und Aufgaben - vor allem in den Agenturen und Operativen Services, den Jobcentern, aber auch in den Regionaldirektionen und der Zentrale – wurden alle daraufhin ausgerichtet, möglichst rasch und unbürokratisch den Unternehmen sowie den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit dem der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung stehenden Instrumentarium zu helfen. Damit möchte die BA einen Beitrag zur Bewältigung dieser Krise leisten und ihrer Verantwortung als wichtige Säule des Sozialstaats gerecht werden.

Die mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zu Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung verbundenen Ziele sind wichtig und richtig. Damit diese bei allen Beteiligten auf fruchtbaren Boden fallen und gut für eine Umsetzung vorbereitet werden können, regt die Bundesagentur für Arbeit an, den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Artikel, die unmittelbar am Tag nach der Verkündung des Gesetzes in Kraft treten, nach hinten – zum Beispiel 1. Oktober 2020 - zu verschieben.

1. Fragenkatalog der Fraktion CDU/CSU

1. Allgemeine Fragen Qualifizierungschancengesetz

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?

Grundsätzlich begrüßt die Bundesagentur für Arbeit das Anliegen des Gesetzgebers, Anreize für die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsangeboten zu verstärken. Die vorgesehene Erweiterung der Fördermöglichkeiten trägt jedoch auch zu einer Erhöhung der Komplexität des Fördergeschehens bei.

2. Welche Erfahrungen haben Sie in der jüngsten Vergangenheit bei der Anwendung des Qualifizierungschancen Gesetz gemacht?

Die erweiterten gesetzlichen Rahmenbedingungen durch das Qualifizierungschancengesetz sind gut geeignet, um die vor allem aus dem Strukturwandel und der Digitalisierung resultierenden Veränderungen in der Arbeitswelt zu flankieren.

Im Einführungsjahr 2019 war ein gesteigener Beratungs- und Informationsbedarf von Unternehmen zur Weiterbildungsförderung wahrnehmbar. Daneben stieg insbesondere die Förderung bei den Arbeitsentgeltzuschüssen deutlich an.

3. Kann es durch die geplanten Verbesserungen bei der Förderung nach dem Qualifizierungschancengesetz zu Wettbewerbsverzerrungen oder Benachteiligungen kommen?

Die Übernahme der Lehrgangskosten und des Arbeitsentgeltzuschusses orientiert sich wie bisher maßgeblich an der Betriebsgröße. Die Berücksichtigung von Betriebsgrößen bei der Förderhöhe kann dazu beitragen, Mitnahmeeffekte bei größeren Unternehmen zu minimieren.

4. Ist aus Ihrer Sicht bei der Erweiterung der Förderung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte im Qualifizierungschancengesetz das Verhältnis zwischen Eigenverantwortung der Betriebe und der Beschäftigten gewahrt? Bitte begründen Sie Ihre Antwort.

Der vorrangigen Verantwortung der Arbeitgeber und Betriebe für die betriebliche berufliche Weiterbildung trägt das Qualifizierungschancengesetz Rechnung.

Die Übernahme der Weiterbildungskosten und die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt setzen grundsätzlich eine Kofinanzierung durch den Arbeitgeber voraus. Art und Umfang der Förderung orientieren sich maßgeblich an der Betriebsgröße. Je größer der Betrieb, desto höher ist die geforderte Eigenbeteiligung.

5. Wann wäre für Sie die Eigenverantwortung der Unternehmen zur Qualifikation ihrer Beschäftigten nicht mehr gewahrt? Was wären aus Ihrer Sicht geeignete Kriterien für diese Beurteilung?

Hier ist ein Maß zwischen Weiterbildung wegen struktureller Veränderungen und normaler – vom Unternehmen zu finanzierender Weiterbildung – wegen Änderung betrieblicher Abläufe zu finden. Betriebsspezifische Weiterbildungen, z. B. kurzfristige, ausschließlich arbeitsplatzbezogene Anpassungsfortbildungen, die nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar sind, liegen im Verantwortungsbereich der Unternehmen. Auch darf keine Verpflichtung zur Durchführung aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen bestehen.

2. 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 neue § 106a SGB III im Gesetzesentwurf zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung zielt darauf ab, Anreize für Arbeitgeber zu setzen, Ausfallzeiten wegen Kurzarbeit für Qualifizierungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu nutzen.

Die Bundesagentur für Arbeit konnte beobachten, dass die Möglichkeit zur Qualifizierung während des Arbeitsausfalls trotz Übernahme von Sozialversicherungsbeiträgen während der Krise 2008/09 nicht im gewünschten Umfang genutzt wurde. Im Arbeitsalltag zeigten sich Probleme, wenn die Arbeitsaufnahme wieder kurzfristig erfolgen konnte, die Qualifizierungsmaßnahme aber noch nicht beendet war. Um diesem Problem entgegenwirken zu können, wird die Voraussetzung der beruflichen Weiterbildung an die Voraussetzungen des § 82 SGB III geknüpft. Damit wäre nach Beendigung des Arbeitsausfalls über § 82 SGB III weiter eine Förderung gegeben. Die Verknüpfung der Voraussetzung einer Weiterbildung an § 82 SGB III vereinfacht zudem die Entscheidung in der Agentur für Arbeit über die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen.

Der Anreiz des Gesetzgebers für Arbeitgeber, die Zeit des Arbeitsausfalls für Qualifizierungen zu nutzen, wird grundsätzlich befürwortet. Ebenfalls wird die Befristung der Verordnungsermächtigung auf drei Jahre befürwortet. In dieser Zeit können Erfahrungen zur Inanspruchnahme gesammelt werden.

Die Bundesagentur für Arbeit geht davon aus, dass mit der geplanten Verknüpfung der Qualifizierung nach § 82 SGB III keine hohe Inanspruchnahme zu erwarten ist. Da aufgrund der Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit im Zeitraum vom 1. März – 31. Dezember 2020 die anfallenden Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden zu 100 Prozent erstattet werden, kann der neue § 106a SGB III in diesem Zeitraum keine Wirkung entfalten

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?

Der Strukturwandel könnte es erforderlich machen, die Vorschrift zur Verlängerung des Kurzarbeitergeldbezugs wie beschrieben zu modifizieren. Dabei sind aber Umsetzungsaspekte zu berücksichtigen. Die Teilstörungen auf dem Arbeitsmarkt und die davon betroffenen Branchen müssten aus Gründen der Umsetzbarkeit in den Agenturen für Arbeit eindeutig identifizierbar sein. Die Voraussetzungen, unter denen eine Verlängerung der Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld möglich wäre, müssten in der Verordnung explizit benannt werden.

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?

Die Festlegung der Mindeststundenzahl dient dazu, eine Abgrenzung zwischen betriebsspezifischer Weiterbildung und der Verwertbarkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorzunehmen und sollte nach Ansicht der Bundesagentur für Arbeit bestehen bleiben. Es gibt auch kein zwingendes Erfordernis, diese Mindeststundenzahl „am Stück“ zu absolvieren. Insofern ist nach Ansicht der BA kein Modifikationsbedarf gegeben.

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?

Die Zulassung von Trägern und Maßnahmen nach dem Fünften Kapitel des SGB III in Verbindung mit der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) ist ein gesetzliches Erfordernis.

§ 181 Abs. 3 SGB III ermöglicht Trägern die Zulassung des gesamten Maßnahmeangebots durch eine fachkundige Stelle im Rahmen einer Referenzauswahl (Stichprobe). Aus den Stichproben wird geschlussfolgert, ob auch die darüber hinaus bestehenden Maßnahmen des Trägers die Zulassungsvoraussetzungen des Dritten Sozialgesetzbuches in Verbindung mit der Verordnung AZAV erfüllen.

Ein Verzicht auf die Maßnahmezulassung wird seitens der Bundesagentur für Arbeit kritisch gesehen, da in diesem Fall ein wesentliches Element der Qualitätssicherung der Maßnahmen wegfielen.

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

Der Bundesagentur für Arbeit liegen hierzu keine Erkenntnisse vor.

4. Verfahrensvereinfachung Sammelanträge

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?

Die mit der Ermöglichung von Sammelanträgen verbundene Intention der Vereinfachung von Förderverfahren und –entscheidungen im Kontext der Beschäftigtenqualifizierung wird begrüßt.

Für die Unternehmen kann mit der vorgeschlagenen Neuregelung aus Sicht der Bundesagentur für Arbeit eine Verfahrenserleichterung bei der Beantragung der beruflichen Weiterbildungsförderung Beschäftigter einhergehen. Einer deutlichen Vereinfachung steht allerdings der Wortlaut des § 82 Abs. 1 SGB III entgegen, wonach weiterhin das Vorliegen von objektiven Voraussetzungen (wie z.B. Wartezeit von 4 Jahren nach einer SGB III geförderten Weiterbildung) bei jeder/jedem einzelnen Beschäftigten zu prüfen ist.

Die Bundesagentur für Arbeit plädiert dafür, dass die gesamte Beschäftigtenqualifizierung aus dem Rechtskreis SGB III erfolgt. Anlehnend an die Änderung des 9. SGB II-ÄndG wäre es deshalb begrüßenswert, auch die Erwerbstocker dem Rechtskreis SGB III zuzuordnen.

Für Leistungen außerhalb des Sammelantrags gilt jedoch weiterhin der Förderausschluss nach § 22 Abs.4 Nr. 4 SGB III. Damit die Bundesagentur für Arbeit auch bei Individualanträgen Leistungen erbringen kann, bedürfte es einer weiteren gesetzlichen Änderung. In der Konsequenz würden sich die Ausgaben aus dem Bundeshaushalt zum Versicherungshaushalt der Bundesagentur für Arbeit verschieben. Mit dieser Vorgehensweise würde eine klare Rechtskreistrennung in Bezug auf die Finanzierung aus Beitrags- bzw. Steuermitteln eingeschränkt werden.

Darüber hinaus wäre eine belastbare statistische Abbildung der Beschäftigtenqualifizierung getrennt nach Rechtskreisen nicht mehr möglich.

2. Können diese Vereinfachungen auch zu einer erhöhten Inanspruchnahme betrieblicher Weiterbildungen beitragen?

Inwiefern die angestrebten Vereinfachungen zu einer erhöhten Inanspruchnahme führen, kann nicht seriös eingeschätzt werden. Darüber, ob das bisherige Verfahren eine Hemmschwelle bei der Beantragung von Leistungen ist, liegen keine Erkenntnisse vor.

Dennoch ist aufgrund der geplanten pauschalierenden Vorgehensweise davon auszugehen, dass mit der damit einhergehenden besseren Berechenbarkeit

bzw. Planbarkeit für Unternehmen, die Beschäftigtenqualifizierung für diese Zielgruppe an Attraktivität gewinnt.

3. Welches Entlastungspotential sieht die Bundesagentur für Arbeit für sich?

Ein konkretes Entlastungspotential kann nicht seriös beziffert werden. Hierbei gilt es die durch die Umstellung auf ein Sammelantragsverfahren verursachten Aufwände in der Änderung der IT-Systeme und den Prozessabläufen ebenfalls wie die in Folge der Änderungen zu verzeichnenden Vereinfachungen zu berücksichtigen. Die Möglichkeit, für eine Gruppe von Beschäftigten pauschalierende Entscheidungen zur Förderhöhe treffen zu können, wird durch die Bundesagentur für Arbeit als positiv gewertet und erleichtert den Bewilligungsprozess.

4. Welche Vorbereitungszeit ist für die Einführung von Sammelanträgen in der beruflichen Weiterbildung erforderlich?

Um das Sammelantragsverfahren online anbieten zu können und die internen IT-Systeme und Abläufe anzupassen, ist eine Vorbereitungszeit von mindestens 6 bis 8 Monaten erforderlich. Insofern begrüßt die Bundesagentur für Arbeit den vorgesehenen Inkrafttretens-Termin zum 1. Januar 2021.

5. 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?

Mit dem Strukturwandel und dadurch bedingte Transformation auf dem Arbeitsmarkt spielt die Qualifizierung heute eine noch stärkere Rolle. So führen diese Entwicklungen einerseits zu einer höheren Nachfrage an Fachkräften. Andererseits bewirken sie, dass sich Chancen für gering qualifizierte Arbeitnehmer*innen am Arbeitsmarkt verschlechtern und sich das Risiko, arbeitslos zu werden oder langfristig zu bleiben, weiter erhöht.

Dies gilt umso mehr, soweit Arbeitnehmer*innen bereits Defizite in den notwendigen Grundkompetenzen aufweisen. Die Förderung berufsabschlussbezogener Weiterbildung bleibt daher ein Schwerpunkt der Arbeitsförderung, dem angesichts wachsender Fachkräftebedarfe weiterhin steigende Bedeutung zukommt. Durch den vorgesehenen Rechtsanspruch auf Nachholen eines Berufsabschlusses wird dieser Ansatz unterstützt.

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

Die Neuregelung trägt der Übereinkunft der Partner der Nationalen Weiterbildungsstrategie zur Einführung eines Rechtsanspruchs auf Nachholen eines Berufsabschlusses, aber auch in Bezug auf eine Konditionierung dieses Rechtsanspruches (Persönliche Eignung und Arbeitsmarktorientierung) Rechnung.

Die Einführung des Rechtsanspruchs im Sinne einer Pflichtleistung auch im Rechtskreis SGB II wird begrüßt. Der bestehende Vermittlungsvorrang im SGB II wird insoweit eingeschränkt. Die Bedeutung eines Berufsabschlusses für bisher Geringqualifizierte wird gestärkt.

Zu berücksichtigen bleibt jedoch, dass bei den vorgegebenen Voraussetzungen Kundinnen und Kunden des SGB II davon möglicherweise in geringerem Maße profitieren könnten. Damit ein Rechtsanspruch insbesondere im SGB II mehr Wirkung entfaltet, bedarf es auch einer Anpassung der Rahmenbedingungen - zum Beispiel im Einzelfall von der Verkürzung der Qualifizierungsmaßnahme abzusehen.

6. 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.***

Mit den Neuregelungen im § 3 Abs. 3 der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) wird die bisher vom Beirat nach § 182 SGB III (AZAV-Beirat) für die Kalkulation von Maßnahmen empfohlene Teilnehmerzahl nunmehr in der Verordnung festgelegt. Dabei wird die bisherige kalkulatorische Gruppengröße von fünfzehn auf grundsätzlich zwölf Teilnehmende abgesenkt.

Das vom Ordnungsgeber vorgeschlagene Vorgehen erscheint grundsätzlich geeignet, um der gesetzlichen Anforderung nach Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit von Maßnahmen Rechnung zu tragen. Gleichzeitig wird dem Träger ein weiterer Spielraum eröffnet, um kostendeckende Kalkulationen in einer sich schnell verändernden Arbeitswelt sowie ein höheres Maß an Flexibilität zu ermöglichen. Dabei werden – wie in der Vergangenheit auch – grundsätzlich weiterhin Maßnahmezulassungen mit weniger oder mehr als zwölf Teilnehmenden möglich sein.

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

Maßnahmekosten sind Kosten, die dem Träger für die Planung und Durchführung einer Maßnahme in personeller und sächlicher Hinsicht entstehen. Diese sind vom Träger sachgerecht zu ermitteln; dies ist u.a. Gegenstand der Prüfung durch die fachkundigen Stellen (FKS) im Rahmen der Maßnahmezulassung (Gutscheinmaßnahmen). Nach Maßnahmezulassung übermitteln die FKS die Kostensätze an die Bundesagentur für Arbeit. Die Bundesagentur für Arbeit ermittelt und veröffentlicht die durchschnittlichen Kostensätze (Bundesdurchschnittskostensätze B-DKS) bisher jährlich.

Nach bisheriger Gesetzeslage unterliegen die Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung der Kostenzustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit, sofern die geplanten Kosten die B-DKS übersteigen. Nach Erkenntnissen der BA vermeiden Träger oftmals diesen damit verbundenen Aufwand.

Eine nach den gesetzlichen Regelungen vorgesehene sachgerechte Ermittlung der Maßnahmekosten als Prognose in die Zukunft (basierend auf Erkenntnissen der Vergangenheit) wird von Trägern oftmals durch eine „Rückwärtskalkulation“ – ausgehend vom aktuellen B-DKS (vergangenheitsorientiert) – ersetzt. Die Kalkulation orientiert sich häufig am aktuellen B-DKS. In diesen Fällen wird ein Konzept entwickelt, welches kostendeckend angeboten werden kann (retrograd oder „passiv“). Die Kosten werden dann unterhalb oder genau auf dem B-DKS kalkuliert. Nach der gesetzlich vorgegebenen Systematik kann das dazu führen, dass die B-DKS stagnieren bzw. sich in einer Abwärtsspirale bewegen. Rückblickend war diese Entwicklung zu beobachten.

Daher hat der Beirat nach § 182 SGB III (AZAV-Beirat) im Jahr 2016 eine Empfehlung zu Kalkulationsprüfgrundsätzen herausgegeben. Der Verordnunggeber hat 2017 der Bundesagentur für Arbeit die Möglichkeit eröffnet, eine allgemeine Preissteigerungsrate bei den B-DKS einzubeziehen.

Beide Aktivitäten waren in ihren Auswirkungen auf eine Steigerung der B-DKS nach bisherigen Erkenntnissen begrenzt.

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

In Anbetracht der Tatsache, dass der Gesetzgeber zukünftig eine 20 prozentige Überschreitung der B-DKS ohne Kostenzustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit bei jeder neuen Maßnahmezulassung ermöglicht, ist eine jährliche Dynamisierung eher kritisch zu sehen. Die B-DKS würden so aller Voraussicht nach unverhältnismäßig steigen, damit verbunden wären deutliche Ausgabesteigerungen der öffentlichen Arbeitsverwaltung. Vor diesem Hintergrund begrüßt die Bundesagentur für Arbeit, dass die Bundes-Durchschnittskostensätze künftig alle 2 Jahre für das jeweilige Maßnahme- und Bildungsziel neu berechnet werden.

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

Aufgrund des Kalkulationsvorgehens der Träger (vgl. Antwort zu Frage 6.2) trägt das Vorgehen dazu bei, die entstandene Stagnation bei den B-DKS aufzulösen und eine Realkulation der Träger zu befördern. Zugleich ermöglicht die Anhebung den Trägern eine kostendeckende Reduzierung der Teilnehmerzahl bei Gruppenmaßnahmen.

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?

Die Bundesagentur geht davon aus, dass die Einführung des Korridors - sowie jede weitere Erhöhung darüber hinaus - zu einer geringeren Inanspruchnahme des Kostenzustimmungsverfahrens führen wird.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass im Jahr 2019 lediglich 23,3 Prozent der Kostenvorlagen (bei Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung) in der Spanne "bis 30 Prozent Kostenüberschreitung des B-DKS" lagen. Es ist daher nicht davon auszugehen, dass das Zustimmungsverfahren durch die Bundesagentur für Arbeit entfällt.

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

Vorteile ergeben sich aus Sicht der Bundesagentur für Arbeit vor allem für die Träger. Zum einen ergeben sich weniger Aufwände, um höhere Preise zu erzielen. Darüber hinaus haben die Träger die Möglichkeit, eine Reduzierung der Teilnehmerzahl in Gruppenmaßnahmen effizient auszugestalten.

Nachteilig wirkt sich aus, dass die fachlichen Anforderungen an die fachkundigen Stellen steigen, um die Notwendigkeit der besonderen Aufwendungen beurteilen zu können. Außerdem ist dabei zu beachten, dass sich fachkundige Stellen in einem Konkurrenzverhältnis untereinander befinden. Es ist nicht auszuschließen, dass die Preise deutlich steigen werden, ohne dass dem eine entsprechende Qualitäts-/ Erfolgssteigerung gegenübersteht. Diese Erfahrungen wurden bereits vor Einführung der Kostenzustimmung bei Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung gemacht – aus diesem Grund wurde das Kostenzustimmungsverfahren eingeführt.

7. *Wird die Maßnahme Zulassung durch die im Gesetzentwurf vorgesehenen Änderungen aus Ihrer Sicht ausreichend flexibilisiert?*

Den Trägern von Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung sowie von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung wird mit den gesetzlichen Änderungen und den Neuregelungen in der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) aus Sicht der Bundesagentur für Arbeit ein höheres Maß an Flexibilität ermöglicht. Die fachkundigen Stellen haben mehr Handlungsspielräume bei der Maßnahmezulassung, wenn der Kostensatz der Maßnahme den aktuell gültigen Bundes-Durchschnittskostensatz übersteigt („Kostenüberschreitungskorridor“ von bis zu 20 Prozent oberhalb der durchschnittlichen Kostensätze). Ebenfalls ermöglicht die einmalige Anhebung der durchschnittlichen Kostensätze für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung in Höhe von 20 Prozent (im Jahr 2020) zusätzliche Spielräume.

8. *Sehen Sie weitere Potentiale zur Vereinfachung des Zulassungs- bzw. Zertifizierungsverfahrens?*

Die Rollen und damit Verantwortlichkeiten im Kontext der Zulassung sollten geschärft werden; hier vor allem die Überarbeitung des § 177 SGB III – Fachkundige Stellen.

Im Gesetzesentwurf wird u.a. ein weit gefasster Entscheidungsspielraum für fachkundige Stellen bei der Zulassung von Maßnahmen eingeräumt. Die Gesetz-/Verordnungsgebung greift an keiner Stelle auf, dass auch fachkundige Stellen im Rahmen der Zulassung rechtswidrig handeln könnten (z.B. bei der Bewertung notwendiger und angemessener höherer Kosten im Rahmen des

Überschreitungskorridors). Aus Sicht der Bundesagentur für Arbeit sollten der Deutschen Akkreditierungsstelle (DAkKS) Möglichkeiten eingeräumt werden, um gegenüber den fachkundigen Stellen rechtssicher und wirkungsvoll agieren zu können, zum Beispiel durch die Aufnahme von Sanktionierungstatbeständen.

7. Qualifizierung in einer Transfergesellschaft

1. Welche Bedeutung bemessen Sie dem vorgesehenen Ausbau der Fördermöglichkeiten einer Qualifizierung in einer Transfergesellschaft zu?

Der Gesetzesentwurf zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung unterstützt die Forderung, die Weiterbildung während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld unabhängig von Alter und bisheriger Qualifikation der Beschäftigten zu fördern. Dies erfolgt durch die Neufassung des § 111a SGB III. Die Fördermöglichkeiten sowohl von Qualifizierungen, die während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld als auch danach enden, werden erweitert. Es erfolgt eine konsequente Weiterentwicklung des Förderrechts im Hinblick auf die Fördermöglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes. Durch Aufhebung der Beschränkung auf Ältere und Geringqualifizierte wird der Förderrahmen für Qualifizierungen, die während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld enden, unter den Voraussetzungen des § 111a Abs. 1 erheblich erweitert. Dieser Anpassung wird damit eine wichtige Bedeutung zugemessen.

2. Erscheinen Ihnen die im Gesetzesentwurf vorgesehenen Maßnahmen ausreichend?

Die vorgesehenen Maßnahmen erscheinen ausreichend.

8. Verlängerung der Weiterbildungsprämie

Durch die Verlängerung der Weiterbildungsprämie wird mehr Zeit geschaffen, um Erfahrungen mit diesem Modell zu gewinnen und es mit anderen Modellen (z.B. dem Bremer Modell) zu vergleichen.

1. Stellt die Gewährung einer Weiterbildungsprämie aus Ihrer Sicht ein Motivationsfaktor für die Teilnehmenden, die Weiterbildung mit einer Prüfung zu beenden, dar?

Hemmnisse, die der Aufnahme einer abschlussorientierten Weiterbildung entgegenstehen, sind, wie Studien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zu entnehmen ist, häufig auch finanzieller Natur. Die Unsicherheit über zukünftige Erträge infolge einer Weiterbildung spielt ebenso eine Rolle wie der längere Verzicht auf reguläres Einkommen während der Teilnahme an einer abschlussorientierten Weiterbildung.

Die Bereitschaft, eine abschlussorientierte Weiterbildung aufzunehmen, kann mit der Ausweitung finanzieller Unterstützungsleistungen erhöht werden. Mit der Einführung von Prämien wurde ein erster Schritt zur Steigerung von Motivation und Durchhaltevermögen durch Prämienzahlungen bei erfolgreichen Zwischen- und Abschlussprüfungen getan. Nachdem die Regelung erst zum

1. August 2016 in Kraft getreten ist und die Zahlung der Prämien in der Regel die Teilnahme an einer mehrjährigen Weiterbildung voraussetzt, reichen die vorhandenen Erkenntnisse nicht aus, um die Wirkung der Weiterbildungsprämien verlässlich bewerten zu können.

2. Erachten Sie die vorgesehene Verlängerung für sinnvoll?

Die Bundesagentur für Arbeit begrüßt die Verlängerung der Weiterbildungsprämie bis 2023, um belastbare Aussagen zur Wirksamkeit der (Weiterbildungs-)Prämien zu ermöglichen. Mit der Verlängerung wird auch den Vereinbarungen der Nationalen Weiterbildungsstrategie Rechnung getragen.

Die Verlängerung bis 2023 trägt darüber hinaus der Laufzeit des seit 2019 in Bremen laufenden Modellprojekts zur Erprobung monatlicher Anreize Rechnung. Die dort gewonnenen Erkenntnisse sollten mit den Erfahrungen zur Gewährung von Erfolgsprämien in 2023 zusammengeführt werden.

9. Ausbildungsförderung

1. Wie bewerten Sie die dauerhafte Verstetigung des Instruments der Assistenten Ausbildung im Regelinstrumentarium des SGB III, das zugleich mit einer deutlichen Ausweitung der Zielgruppe einhergeht?

Die Bundesagentur für Arbeit begrüßt die Verstetigung des Instruments der Assistenten Ausbildung ausdrücklich. Die Assistenten Ausbildung nach § 130 SGB III hat sich seit der Einführung als Unterstützung für junge Menschen in Berufsausbildung und deren Betriebe etabliert. Die Bundesagentur für Arbeit hat daher die Überlegungen zur Überführung als Regelinstrument in das SGB III befürwortet und die Weiterentwicklung unterstützt.

Die Ausweitung des förderungsberechtigten Personenkreises – auf den förderungsberechtigten Personenkreis der ausbildungsbegleitenden Hilfen, Teilnehmende an einer Einstiegsqualifizierung sowie Grenzgänger – wird durch die Bundesagentur für Arbeit befürwortet. Die Ausweitung der Zielgruppe war die schlüssige Konsequenz der im Zuge der dauerhaften Verstetigung ebenfalls angestrebten Zusammenführung der ausbildungsbegleitenden Instrumente Assistenten Ausbildung und ausbildungsbegleitende Hilfen.

2. Ist die Zusammenführung von Assistenten Ausbildung und ausbildungsbegleitenden Hilfen zu einem neuen, noch flexibleren Instrument aus Ihrer Sicht gerechtfertigt?

Die Zusammenlegung der ausbildungsbegleitenden Unterstützungsangebote ausbildungsbegleitende Hilfen und Assistenten Ausbildung stellt einen wichtigen Schritt dar, der von der Bundesagentur für Arbeit ausdrücklich begrüßt und unterstützt wird. Mit der Zusammenlegung können Doppelungen in der Förderstruktur vermieden werden. Insbesondere für die Unterstützung des Einzelnen eröffnet die Zusammenlegung eine flexible und schnelle Möglichkeit auf individuelle Förderbedarfe und mögliche Änderungen dieser Bedarfe innerhalb eines Instrumentes zu reagieren. Dabei sollen die etablierten Unterstützungsmöglichkeiten der jetzigen ausbildungsbegleitenden Hilfen genauso angeboten

werden können, wie die umfangreicheren Unterstützungsaspekte der Assistierte Ausbildung.

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

Es ist nicht damit zu rechnen, dass die Öffnung der Assistierte Ausbildung für Auszubildende aus den europäischen Nachbarländer einen spürbaren Pull-Effekt haben wird. Um in Deutschland eine duale Berufsausbildung aufnehmen zu können, muss ein Arbeitgeber einschätzen, dass ausreichende Sprach- und Schulkenntnisse vorliegen, um die Bewerberinnen und Bewerber als Auszubildende einzustellen. In den Grenzregionen bestehen bereits seit Jahres Programme und Partnerschaften mit den Kammern, Agenturen und Arbeitgebern, um junge Menschen für eine duale Berufsausbildung in Deutschland zu begeistern und entsprechend vorzubereiten. Die Öffnung der ausbildungsbegleitenden Unterstützung an den Grenzen zu den europäischen Nachbarn bildet einen zusätzlichen wichtigen Baustein, um hier die Auszubildenden und die Ausbildungsbetriebe auch in schwierigeren Phasen zu unterstützen.

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?

Die Erweiterung der Förderung in § 61 Abs. 2 SGB III für Auszubildende, die in einer "sonstigen betreuten Wohnform im Sinne des Achten Buches Sozialgesetzbuch" untergebracht sind, trägt zu mehr Mobilität von Auszubildenden bei und ist zu begrüßen. Allerdings lässt sich die "sonstige betreute Wohnform" mangels eindeutiger Kriterien nicht klar abgrenzen von der Bedarfsvariante der "anderweitigen Unterbringung außerhalb des Haushalts der Eltern oder eines Elternteils" nach § 61 Abs. 1 SGB III.

Kritisch gesehen wird die Heraufsetzung der Altersgrenze für die Übernahme der Entgelte für die sozialpädagogische Begleitung von Auszubildenden, und zwar von jetzt unter 18 Jahren auf künftig unter 27 Jahren. Es tritt ein finanzieller Mehraufwand ein, der nicht der Berufsausbildung zuzurechnen ist und daher nicht aus Beitragsmitteln der Bundesagentur für Arbeit getragen werden sollte.

10. Elektronische Arbeitsuchend- und Arbeitslosmeldung

1. Ist aus Ihrer Sicht die Regelung, nach der künftig gleichrangig neben der persönlichen Arbeitslosmeldung auch eine elektronische Arbeitslosmeldung möglich ist, zielführend?

Die Regelung ist sinnvoll und wird seitens der Bundesagentur für Arbeit ausdrücklich begrüßt. Eine ausschließliche persönliche Arbeitslosmeldung ist nicht mehr zeitgemäß und hemmt die Akzeptanz anderer Online-Prozesse.

2. Gibt es in der Bundesagentur für Arbeit bereits Modelle, die dieser neuen Form der Arbeitslosmeldung entsprechend können?

Das jetzige Online Angebot sieht bereits vor, die Arbeitsuchendmeldung elektronisch anzuzeigen, wobei nach aktueller Rechtslage ein zusätzlicher persönlicher Termin erforderlich ist. Die elektronische Arbeitslosmeldung als solche wäre jedoch eine komplette Neuentwicklung.

3. Wie hoch schätzen Sie das Entlastungspotential dieser Neu-Regelung bei der Bundesagentur für Arbeit?

Entlastungspotential wäre darin zu sehen, dass Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit die Arbeitslosmeldung nicht mehr persönlich entgegennehmen müssten.

Aufgrund der im Gesetzesentwurf einzig vorgesehenen Authentifizierungsmöglichkeit mit Hilfe des elektronischen Personalausweises und des elektronischen Aufenthaltstitels werden geringe Nutzerzahlen der Online-Meldung erwartet. Eventuelle Potenziale, die sich infolge der Corona-Pandemie und der daraus folgenden dauerhaften Empfehlungen bei Behördenbesuchen ergeben, können nicht abgeschätzt werden. Sofern weitere Authentifizierungsmöglichkeiten zugelassen würden, dürften auch die Nutzerzahlen zunehmen.

Weiterhin ist der Bundesagentur für Arbeit daran gelegen, den elektronischen Prozess komfortabel und nutzerfreundlich zu gestalten. Insbesondere die Einbettung der dabei vorgesehenen Videotelefonie wird zwar die Entwicklungskosten erhöhen, die Akzeptanz der Kundinnen und Kunden jedoch gleichzeitig fördern.

Eine seriöse Bezifferung des Entlastungspotentials ist aktuell noch nicht abschließend möglich. Die Bundesagentur für Arbeit weist jedoch darauf hin, dass eine rein fiskalische Betrachtung dem Nutzen einer Online-Meldung nicht gerecht wird. Durch das Angebot dürfte auch die Akzeptanz der Online-Angebote insgesamt steigen, da ein medienbruchfreier Prozess ermöglicht wird.

4. Bedarf es zur Umsetzung dieser Art der Arbeitslosmeldung weiterer zusätzlicher gesetzlicher Regelungen?

Für die reine Umsetzung der Online Arbeitslosmeldung, wie sie im jetzigen Gesetzesentwurf vorgesehen ist, bedarf es keiner weiteren gesetzlichen Regelungen.

Gesetzlicher Anpassungsbedarf könnte sich ergeben, wenn – wie von der Bundesagentur für Arbeit empfohlen – weitere Authentifizierungsverfahren zugelassen werden.

2. Fragenkatalog der Fraktion FDP

Sie schreiben in Ihrer Stellungnahme, dass Anmerkungen der Bundesagentur für Arbeit zum Gesetzentwurf der Bundesregierung bereits zu einem früheren Zeitpunkt in den Gesetzentwurf eingeflossen sind. Sind auch die in Ihrer Stellungnahme genannten Punkte bereits zu einem früheren Zeitpunkt gegenüber dem BMAS verlautbart worden?

Die Bundesagentur für Arbeit hatte am 27. Februar 2020 zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung Stellung genommen. Die in der Stellungnahme genannten Aspekte sind dem BMAS bereits zu einem früheren Zeitpunkt kommuniziert worden.

Basierend auf Ihrer Erfahrung sowie den statistischen Erhebungen der Bundesagentur für Arbeit, insbesondere zu geförderter Weiterbildung und Kurzarbeit, für wie realistisch halten Sie die Nutzung einer Weiterbildungsförderung, die als Bedingung einen Arbeitsausfall von mindestens 50 % und eine Weiterbildungsdauer von mindestens 160 Stunden voraussetzt? Inwiefern ist dies zum Zeitpunkt der Beantragung vorhersehbar?

Erfahrungswerte zu Kurzarbeit in Kombination mit geförderter Weiterbildung liegen nur aus der Krise 2008/09 vor. Die Bundesagentur für Arbeit konnte beobachten, dass die Möglichkeit zur Qualifizierung während des Arbeitsausfalls trotz Übernahme von Sozialversicherungsbeiträgen nicht im gewünschten Umfang genutzt wurde. Im Arbeitsalltag zeigten sich Probleme, wenn die Arbeitsaufnahme wieder kurzfristig erfolgen konnte, die Qualifizierungsmaßnahme aber noch nicht beendet war. Um diesem Problem entgegenwirken zu können, wird im vorliegenden Gesetzesentwurf die Voraussetzung der beruflichen Weiterbildung an die Voraussetzungen des § 82 SGB III geknüpft. Damit wäre nach Beendigung des Arbeitsausfalls über § 82 SGB III weiterhin eine Förderung gegeben. Die Verknüpfung der Voraussetzung einer Weiterbildung an § 82 SGB III vereinfacht zudem die Entscheidung in der Agentur für Arbeit über die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen.

Zum Zeitpunkt der Anzeige der Kurzarbeit wird die geplante Arbeitszeitreduzierung angegeben. Es können sich im Verlauf des Bezuges von Kurzarbeitergeld Umstände ergeben (z.B. ein neuer Auftrag), die eine Verkürzung der Dauer oder eine Änderung der Anzahl der Ausfallstunden nach sich ziehen. Die Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahme hat sich an den durch den Arbeitsausfall bestimmten Gegebenheiten im Betrieb zu orientieren und nicht umgekehrt. Das Verschieben bzw. der Abbruch der Maßnahme muss möglich sein, um produktive Arbeit im Betrieb aufzunehmen. Aufgrund der vorgesehenen Verknüpfung der Voraussetzung einer Weiterbildung an § 82 SGB III, kann diesem Umstand aber besser Rechnung getragen werden. Nach Beendigung des Arbeitsausfalls wäre über § 82 SGB III weiter eine Förderung gegeben.

Sie geben an, dass die elektronische Arbeitslosmeldung aufgrund der angebotenen Authentifizierungsmöglichkeit nur zu einem geringen Nutzungsgrad führend wird. Inwiefern stellen die Authentifizierungsmöglichkeiten aktuell ein Hindernis dar und welche alternativen Möglichkeiten sieht die Bundesagentur für Arbeit für eine bessere Nutzung der elektronischen Arbeitslosmeldung?

Es ist davon auszugehen, dass bei einer Authentifizierungsmöglichkeit ausschließlich über den elektronischen Personalausweis und den elektronischen Aufenthaltstitel die Nutzung sehr gering ausfallen wird. Diese Möglichkeiten werden bundesweit nur äußerst selten genutzt, obwohl der elektronische Personalausweis bereits seit etlichen Jahren zur Verfügung steht. Eine zeitnahe Öffnung für weitere Verfahren ist aus Sicht der Bundesagentur für Arbeit dringend erforderlich.

Hierbei sollte die Nutzungsmöglichkeit staatlich anerkannter Zwei-Faktor-Authentifizierungsmöglichkeiten untersucht werden. Da im BMI aktuell am Entwurf eines Registermodernisierungsgesetzes gearbeitet wird, könnte hierin die Verwendung der Steuer-ID und der Elster-Zertifikate im Sozialrecht zugelassen werden. Darüber hinaus sind weitere Authentifizierungsmöglichkeiten wie Video-Ident- bzw. Selfie-Ident-Verfahren zu prüfen.

Laut Ihrer Stellungnahme werden die in § 82 Abs. 5 SGB III - E getroffenen Regelungen aufgrund ihrer Komplexität den Umsetzungsaufwand erheblich erhöhen. Wie hoch ist dieser Aufwand genau? Inwieweit würde sich der Aufwand reduzieren, wenn man - statt auf die Unternehmens- bzw. Konzerngröße - auf die Betriebsgröße abstellen würde?

Bereits mit dem Qualifizierungschancengesetz wurde durch die unterschiedlichen Fördersätze die Komplexität erhöht. Sie würde mit der geplanten Ausgestaltung der Beschäftigtenqualifizierung nochmals anwachsen. Die vorgesehene Regelung ist – v.a. mit Blick auf die kumulative Variante (§ 82 Abs. 4 und 5 SGB III neu) - sehr kompliziert und erhöht den administrativen Umsetzungsaufwand in den Dienststellen deutlich. Eine genaue Bezifferung des Aufwandes ist aufgrund der Vielzahl möglicher Fallgestaltungen nicht möglich.

Es erfolgt in § 82 Abs. 6 SGB III (neu) eine Klarstellung zur Bestimmung der Betriebsgröße bzw. Zahl der Beschäftigten zur Feststellung der Zuschusshöhe der Lehrgangskosten und des Arbeitsentgeltzuschusses nach den Absätzen 1 bis 3. Die Regelung greift den Gedanken der Regelung zu § 110 Absatz 3 SGB III zu Transfermaßnahmen auf, die zur Vermeidung von Mitnahmeeffekten eine Gesamtbetrachtung der Beschäftigtenzahl vornimmt.

Die mit dieser Rechtsänderung vorgesehene Klarstellung wird begrüßt; sie geht konform mit der bisherigen Auslegung der Bundesagentur für Arbeit (angelehnt an die KMU-Definition der EU). Kritisch ist diese Regelung insofern zu werten, als diese Betriebsdefinition bei einer Förderung nach § 82 Abs. 5 SGB III (neu) nicht zugrunde zu legen ist. Für die Berechnung des Quorums für ein Fünftel der Beschäftigten mit qualifikatorischem Anpassungsbedarf ist bei der Berechnung der Betriebsgröße nicht die Gesamtzahl der Beschäftigten im Unternehmen bzw. im Konzern, sondern die Zahl der Beschäftigten im einzelnen Betrieb (Betriebsstätte-Begriff) zugrunde zu legen. Das ist aus strukturpolitischen Gründen durchaus nachvollziehbar, führt aber zu einer Verwendung von zwei unterschiedlichen Betriebsbegriffen in einer gesetzlichen Regelung. Dies steht konträr zur intendierten Verfahrensvereinfachung und führt auch in der Bundesagentur für Arbeit zu erhöhten administrativen Aufwänden. Eine seriöse Bezifferung ist nicht möglich.

3. Fragenkatalog der Fraktion AfD

Frage 2: Mit dem Gesetz wird § 179 SGB III geändert. Die Maßnahmenzulassung wird leichter für die Träger. Sie müssen nicht mehr nachweisen, dass sie über angemessene Teilnahmebedingungen, die passende räumliche, technische und personelle Ausstattung zur Durchführung der Maßnahmen verfügen?

Wie wollen Sie den Weiterbildungsinteressenten und den Steuerzahlern vermitteln, dass unter diesen Änderungen überhaupt noch eine qualifizierte Weiterbildung vermittelt werden kann?

Die Kriterien für die Zulassung von Maßnahmen durch die fachkundigen Stellen gemäß § 179 Absatz 1 SGB III bestehen unverändert fort. Eine qualitativ hochwertige und angemessene Durchführung der Maßnahmen wird damit weiterhin gewährleistet.

Ein Verzicht auf den Nachweis angemessener Teilnahmebedingungen durch den Träger ist im § 179 SGB III des vorliegenden Gesetzentwurfs vom 10. März 2020 damit nicht vorgesehen.

Mit den Änderungen des § 179 SGB III in Verbindung mit den Neuregelungen der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) wird das Verfahren zur Ermittlung und Festsetzung der durchschnittlichen Kostensätze – bislang gültig für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung – auf Maßnahmen nach § 45 SGB III erweitert. So dürfen zukünftig bei beiden vorgenannten Maßnahmenarten die Kosten einer Maßnahme den durchschnittlichen Kostensatz aufgrund notwendiger besonderer Aufwendungen innerhalb eines „Korridors“ von bis zu 20 Prozent übersteigen, ohne dass es der Kostenzustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit bedarf.

Frage 5: Bisher war eine außerbetriebliche Ausbildung nach § 76 SGB III nur förderungsfähig, wenn eine Ausbildungsstelle in einem Betrieb nicht vermittelt werden konnten. Mit dem Gesetz soll das grundsätzlich der Fall sein. Es gibt eine Ausbildungsvergütung für den Träger und 2000 Euro Prämie, wenn er dann in einen Berufsbildungsgang vermittelt. Halten Sie dies für finanziell angemessen?

Inhaltlich hat sich an den Regelungen zur außerbetrieblichen Ausbildung durch den Gesetzentwurf nichts geändert. Es handelt sich lediglich um redaktionelle Anpassungen. Die bisher in den §§ 76 bis 79 SGB III getroffenen Regelungen sind gestrafft und in § 76 SGB III neu aufgenommen worden, die §§ 77 bis 79 SGB III wurden gestrichen.

Bei einer außerbetrieblichen Ausbildung sind – wie bisher – junge Menschen nur förderungsberechtigt, wenn sie wegen in ihrer Person liegenden Gründen auch mit ausbildungsfördernden Leistungen eine Berufsausbildung in einem Betrieb nicht aufnehmen können (§ 76 Absatz 5 Nr. 1 SGB III neu). Die Regelung zur Vermittlungsprämie gibt es seit dem 1. Januar 2002 (aktuell geregelt in § 79 SGB III) in unveränderter Höhe.

Sie soll einen Ausgleich darstellen zum einen für die Bemühungen des Träger, die Teilnehmer*innen in der Maßnahme zur späteren Fortsetzung der außerbetrieblich begonnenen Ausbildung in einem Betrieb zu befähigen und eine betriebliche Ausbildung zu vermitteln und zum anderen für eventuelle finanzielle Nachteile durch ein vorzeitiges Ausscheiden des Teilnehmers aus der Maßnahme. Die Höhe der Vermittlungsprämie ist vor diesem Hintergrund angemessen.

Frage 6: Im Jahr 2017 kritisierte der Bundesrechnungshof die Weiterbildungskurse als ineffektiv und wenig erfolgreich für Arbeitssuchende. Welche Verbesserungen verspricht sich die BA, wenn die Zulassungsvoraussetzungen für Maßnahmenträger mit dem Gesetz stark abgesenkt werden?

Die Kriterien für die Zulassung von Maßnahmen durch die fachkundigen Stellen gemäß § 179 Absatz 1 SGB III bestehen unverändert fort.

Ein Verzicht auf den Nachweis angemessener Teilnahmebedingungen durch den Träger (§ 179 SGB III) und damit einhergehend ein Absenken der Zulassungsvoraussetzungen ist im vorliegenden Gesetzentwurf vom 10. März 2020 nicht vorgesehen.

Mit den Änderungen des § 179 SGB III in Verbindung mit den Neuregelungen der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) wird das Verfahren zur Ermittlung und Festsetzung der durchschnittlichen Kostensätze – bislang gültig für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung – auf Maßnahmen nach § 45 SGB III erweitert. Die Kosten einer Maßnahme dürfen die B-DKS aufgrund notwendiger besonderer Aufwendungen, innerhalb eines Korridors von 20 Prozent, übersteigen, ohne dass es der Kostenzustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit bedarf.

Mit der Einführung eines Überschreitungskorridors von bis zu 20 Prozent wurde das Zulassungsverfahren flexibilisiert, ohne zusätzliche unnötige bürokratische Hürden aufzubauen. So wird noch besser ermöglicht, dass die Träger bedarfsgerecht und kostendeckend aktiv kalkulieren können, dabei die maßgeblichen Kriterien zur Zulassung berücksichtigend

Frage 8: Die Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld sind angesichts der Krise durch das Coronavirus zu begrüßen. Bei vollständiger Kurzarbeit erhalten die Beschäftigten 60 bzw. 67 Prozent ihres Nettolohns. Gratifikationen werden nicht berücksichtigt. Das reicht natürlich für viele nicht aus. Sollte deshalb eine neuaufgenommene Nebentätigkeit nicht besser bei der Bemessung des Kurzarbeitergeldes unberücksichtigt bleiben?

Mit dem Gesetz für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Coronavirus SARS-CoV-2 (Sozialschutz-Paket) vom 27. März 2020 wurde ein neuer § 421c Sozialgesetzbuch Drittes Buch aufgenommen. Darin ist bereits geregelt, dass in der Zeit vom 1. April 2020 bis 31. Oktober 2020 – abweichend von § 106 Abs. 3 SGB III – bei der Berechnung des Ist-Entgelts, das für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes bestimmt werden muss, eine Ausnahme gilt. Somit wird für diesen Zeitraum

ein Entgelt aus einer anderen – während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen – Beschäftigung in systemrelevanten Branchen und Betrieben dem Ist-Entgelt nicht hinzugerechnet. Dies gilt, soweit das Entgelt aus der neu aufgenommenen Beschäftigung zusammen mit dem Kurzarbeitergeld und dem verbleibenden Ist-Entgelt aus der ursprünglichen Beschäftigung die Höhe des Soll-Entgelts aus der Beschäftigung, für die Kurzarbeitergeld gezahlt wird, nicht übersteigt.

Frage 9: Durch die Coronaepidemie steigt die Kurzarbeit stark an. Viele Arbeitnehmer sind zur Zeit zu Hause und könnten weiterqualifiziert werden. Gibt es bereits ein ausreichendes Angebot dafür? Falls nein, wie könnte man praktisch die digitale Weiterbildung verbessern

Im Bereich der Förderung beruflicher Weiterbildung nach §§ 81 ff. SGB III obliegt es den Trägern, Bildungsinhalte methodisch und didaktisch so aufzubereiten, dass diese teilnehmerorientiert und bildungszieladäquat vermittelt werden. Der Bildungsmarkt offeriert auch Bildungsangebote unter Nutzung digitaler Methoden und Lernformen.

4. Fragenkatalog der Fraktion Die LINKE

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?

Die Bundesagentur für Arbeit verhält sich in innerbetrieblichen Fragestellungen, die z.B. die Rechte der Arbeitnehmer und des Betriebsrats tangieren, neutral. Daher verzichtet sie an dieser Stelle auf eine Beantwortung der Frage.

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen 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

Professor Dr. Stefan Sell, Hochschule Koblenz* siehe Anlage

*E-Mail vom 20. März 2020

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 23. März 2020 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

Prof. Dr. Stefan Sell, Hochschule Koblenz

Vorbemerkungen

Die Coronavirus-Krise und ihre aktuelle Zuspitzung machen das Verfassen einer „normalen“ Stellungnahme eigentlich unmöglich. Dieses grundsätzliche Problem gilt insbesondere für den vorliegenden Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD wie auch die Anträge der Oppositionsfraktionen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE, denn alle beziehen sich auf fundamentale, mittel- und langfristig ausgerichtete gesetzgeberische Aktivitäten hinsichtlich einer Weiterentwicklung der - ebenfalls „normalen“ - Arbeitsmarktpolitik für die 2020er Jahre, während alles derzeit verständlicherweise auf den Umgang mit den krisenbedingten Herausforderungen fokussiert.

Das hat hinsichtlich des vorliegenden Gesetzentwurfs der Regierungsfractionen außerdem einen ganz spezifischen Einschlag dergestalt erhalten, dass die ursprünglich konzeptualisierten Regelungen hinsichtlich der **Kurzarbeit** und deren Verknüpfung bzw. Einbettung in eine Stärkung der beruflichen Weiterbildung im wahrsten Sinne des Wortes überrollt worden sind von einer separaten gesetzgeberischen Regelung der Kurzarbeit als Auffanginstrument für die nun doch eintretenden negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung in einer Größenordnung, die noch vor kurzem auch von Experten nicht für möglich gehalten wurden.¹

- Die Einführung einer bis Ende 2021 befristeten Verordnungsermächtigung für die Bundesregierung per Rechtsverordnung wurde aus dem hier relevanten Gesetzesvorhaben abgespalten und im Eilverfahren als „**Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld**“ bereits am 13. März beschlossen. Damit wurden die Voraussetzungen für die Kurzarbeiterregelungen abgesenkt und die Leistungen erweitert. Die erweiterten Möglichkeiten der Kurzarbeit werden im Rahmen der Verordnung rückwirkend zum 1. März 2020 voll ausgeschöpft. Der DGB merkt zutreffend an, „dass die ursprünglich intendierte Regelung, Weiterbildung mit Kurzarbeit für Transformationsfälle zu koppeln, vor dem Hintergrund der neuen Kurzarbeiterregelungen zur Bekämpfung der Coronavirus-Folgen seine Anreiz-Wirkung verliert.“² Aufgrund der mittlerweile eingetretenen Zuspitzung der Lage und der massiven Auswirkungen auf die Beschäftigung³ sind auch die ebenfalls vor wenigen Tagen noch vorgetragenen skeptischen Ausführungen des Verfassers⁴ hinsichtlich der Erleichterungen für Arbeitgeber beispielsweise bei der Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge in Kurzarbeit schlichtweg obsolet geworden.

Vor diesem spezifischen Hintergrund muss die Stellungnahme eine Situation simulieren, dass die anderen vorgesehenen Regelungen die berufliche Weiterbildung betreffend sowie

¹ Vgl. dazu als ein Beispiel den Beitrag von Enzo Weber (2020): Corona-Virus: Konjunktur schwächer, Arbeitsmarkt voraussichtlich robust, in: IAB-Forum, 9. März 2020: „Die Ausbreitung des neuen Corona-Virus wird die Konjunktur in Deutschland dämpfen. Die Unsicherheit über die damit verbundenen Folgen ist derzeit erheblich. Größere Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt sind gleichwohl unwahrscheinlich ... Denn die Arbeitsmarktentwicklung erweist sich schon seit zehn Jahren als sehr robust gegenüber konjunkturellen Schwankungen. Dies zeigen unter anderem aktuelle Analysen von Sabine Klinger und Enzo Weber. Auch die Ausbreitung eines Virus hätte einen solchen vorübergehenden Konjunkturreffekt zur Folge, der somit kaum auf den Arbeitsmarkt durchschlagen würde.“ Kurze Zeit später (am 20.03.2020) dann: Enzo Weber et al. (2020): Deutschland vor einer schweren Rezession: Der Arbeitsmarkt gerät durch Corona massiv unter Druck. IAB-Kurzbericht Nr. 7/2020, Nürnberg 2020.

² Schriftliche Stellungnahme des DGB zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 23. März 2020 zur Bundestags-Drucksache 19/17740 und anderen Anträgen, Ausschussdrucksache 19(11)564 vom 19. März 2020, S. 3.

³ Mit korrespondierend enormen Auswirkungen auf die zu erwartende Inanspruchnahme der Kurzarbeit unter den nunmehr erleichterten Bedingungen: Die Bundesregierung rechnet mit 2,35 Millionen Kurzarbeitern. Das geht aus der neuen "Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit" hervor. Die bislang höchste Zahl an Kurzarbeitern gab es in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 mit 1,4 Millionen Fällen. Laut Verordnung geht die Regierung von 2,15 Millionen Kurzarbeitern aus, die das sogenannte konjunkturelle Kurzarbeitergeld bekommen werden, dazu kommt das Saison-Kurzarbeitergeld (im Dezember 2019 mehr als 200.000 Fälle). Sollten die Annahmen der Regierung zutreffen, dann entstehen für die Bundesagentur für Arbeit 10,05 Mrd. Euro an Mehrkosten, 5,99 Mrd. Euro für die Erstattung der Sozialbeiträge und 4,06 Mrd. Euro für das Kurzarbeitergeld an sich.

⁴ Vgl. dazu Stefan Sell (2020): Wenn Arbeitgeber nach mehr Staat rufen: Mit Kurzarbeit wertvolle Arbeitskräfte in viralen Zeiten hamstern und die Unternehmen auch bei den Sozialbeiträgen entlasten?, in: Aktuelle Sozialpolitik, 8. März 2020.

die weiterführenden Vorschläge in den Anträgen der Oppositionsfraktionen bewertet werden vor der Annahme, dass wir wieder unter „Normalbedingungen“ operieren können.

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

Die Bedeutung der einschränkenden Vormerkungen vor allem hinsichtlich der neueren Entwicklungen bei der Kurzarbeit wird erkennbar, wenn man sich den Hinweis auf die grundsätzliche Zielsetzung des vorliegenden Gesetzentwurfs anschaut: „Der Strukturwandel wird sich auf Branchen und Regionen unterschiedlich auswirken. In vielen Bereichen des verarbeitenden Gewerbes ist mit erheblichem Anpassungsbedarf zu rechnen, ebenso in energieintensiven Industrien sowie in den weiteren klimapolitisch zentralen Transformationsfeldern Energiewirtschaft, Bau- und Automobilwirtschaft. Eine zentrale Herausforderung in diesen Transformationsprozessen besteht darin, Arbeitskräfte in den betroffenen Branchen und Regionen beim Übergang in neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu unterstützen und durch den Strukturwandel bedingte Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Zugleich besteht ein Ziel darin, Fachkräfte in den Unternehmen zu halten und dort für neue Aufgaben weiter zu qualifizieren.“⁵

Wenn die Krise in Folge des Coronavirus vorbei sein wird, dann wird es nicht nur eine Rückführung der zwischenzeitlich beschlossenen gelockerten Regelungen der Kurzarbeit geben müssen, sondern auch eine Fortführung der Diskussion über die ursprünglich im Gesetzentwurf vorgesehene Differenzierung des Instrumentariums für die in der Einleitung zum Entwurf beschriebenen Aufgabe, ganz andere Funktionen als die eines Kriseninstrumentes zur Vermeidung der Entlassung von Beschäftigten zu übernehmen.⁶

⁵ Ein wichtiger Baustein für die ursprünglich intendierte Zielerreichung war hier eine entsprechend differenzierte Ausgestaltung der Kurzarbeit, mit der zentralen Hoffnung, dass mit unterschiedlichen „klassischen“ Anreizen aufgrund einer abgestuften Subventionierung die Kurzarbeit eingebettet werden kann als ein Instrument, um längerfristige Umqualifizierungsprozesse von Beschäftigten zu organisieren bzw. mitzufinanzieren. Dafür steht die seit längerem von den Gewerkschaften, vor allem der IG Metall vorangetriebene Debatte über ein „**Transformations-Kurzarbeitergeld**“ im Sinne einer Weiterentwicklung bzw. Ergänzung des heute schon vorhandenen Transferkurzarbeitergeldes nach § 111 SGB III. Vgl. dazu beispielsweise Karl-Jürgen Bieback (2019): Zur Bewältigung des Strukturwandels. Transformations-Kurzarbeitergeld auf den Weg bringen. Warum eine neue Form des Kurzarbeitergeldes notwendig ist, in: Soziale Sicherheit, Heft 10/2019, S. 373-377.

⁶ Es geht hier um eine grundsätzliche Veränderung des Kurzarbeitergeldes, was man nachvollziehen kann, wenn man sich den „**klassischen**“ **Charakter der Kurzarbeit** vor Augen führt: „Wir haben es ... gleichsam mit einem „Wettmodell“ auf einen nur temporären Einbruch der Konjunktur zu tun, den es zu überbrücken gilt, in der Hoffnung, dass mit einem irgendwann wieder beginnenden Aufschwung die gleiche Zahl (und die gleiche Qualität) an Beschäftigten in den Unternehmen gebraucht wird. In diesem Kontext macht die massive Nutzung der Überbrückungsfunktion der Kurzarbeit durchaus Sinn, vermeidet sie doch die mit Entlassungen (und später wieder notwendigen Einstellungen) verbundenen Kosten, sowohl auf der betrieblichen wie auch auf der volkswirtschaftlichen Ebene. Damit keine Missverständnisse aufkommen – hier wird ausdrücklich die volks- und betriebswirtschaftlich innovative Doppelfunktionalität der Kurzarbeit gesehen und betont, die zudem die einzelnen Betroffenen zumindest eine Zeit lang vor dem Sturz in die formale Arbeitslosigkeit bewahrt. Insofern handelt es sich um ein wichtiges und sinnvolles Instrument der Arbeitsmarktpolitik zur Vermeidung von (offener) Arbeitslosigkeit mit der durchaus selten anzutreffenden Kombination, dass die Wirkungsvorzeichen positiv sind sowohl auf Seiten der Betriebe wie auch bei den betroffenen Arbeitnehmern.“ (Stefan Sell: „Wo gehobelt wird, fallen auch Späne“. Zur Ambivalenz der Kurzarbeit als arbeitsmarktpolitisches Instrument. Remagener Beiträge zur Sozialpolitik 05-2009, Remagen 2009, S. 3).

Insofern bleibt der Fokus auf dieser Zielsetzung des Gesetzentwurfs: „Es gilt, die Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik heute weiterzuentwickeln, um die Menschen in Deutschland rechtzeitig auf die Arbeit von morgen vorbereiten zu können. Angesichts der Erkenntnis, dass in lebensbegleitendem Lernen und Weiterbildung auch für ältere Beschäftigte der Schlüssel zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im Strukturwandel liegt, sollen besonders die Möglichkeiten von Weiterbildung und Qualifizierung in besonderen Situationen weiter gestärkt werden“ (BT-Drs. 19/17740, S. 2).

Der vorliegende „Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“ ist kein gänzlich neuer Aufschlag, sondern die Fortschreibung einer längeren Entwicklung hin zu einer Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildungsförderung – zu nennen wären hier beispielsweise das 2006 aufgelegte Programm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen), mit dem die BA die berufliche Weiterbildung für Geringqualifizierte und ältere Arbeitnehmer in Unternehmen in den Blick genommen hat. 2007 wurde das Programm IFlaS (Initiative zur Flankierung des Strukturwandels) aufgelegt, mit dem abschlussbezogene Weiterbildungen unterstützt werden sollten. 2013 gab es dann die „Initiative 2. Chance“ (später als „Zukunftsstarter“ bezeichnet), die sich an jüngere Menschen ohne eine Berufsausbildung richtet. Zur Einordnung des vorliegenden Gesetzentwurfs besonders bedeutsam sind

- das **„Gesetz zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (AWStG)“** vom 18.07.2016. Darin enthalten: Prämien zur Motivationsstärkung (für das Bestehen von Zwischen- und Abschlussprüfungen Prämien von 1.000 bzw. 1.500 Euro) und der schnellere Zugang zu Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung. Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss können beim Erwerb von Grundkompetenzen wie Lesen, Rechnen und Schreiben gefördert werden, wenn dies für die erfolgreiche Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme nötig ist, sowie
- das **„Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz)“** vom 18.12.2018. Mit diesem Gesetz wurde die Weiterbildungsberatung gestärkt sowie eine stärkere Förderung der betrieblichen Weiterbildungen ermöglicht.

Der vorliegende „Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“ auf BT-Drucksache 19/17740 muss verstanden werden als ein auf dem „Qualifizierungschancengesetz“⁷ aufbauendes und dieses weiterführendes gesetzgeberisches Vorhaben.

Im „Qualifizierungschancengesetz“ ist eine nach Unternehmensgröße gestaffelte Gewährung von Arbeitsentgeltzuschüssen im Rahmen der Weiterbildungsförderung geregelt worden.

⁷ Dieses Gesetz ist seit dem 1. Januar 2019 in Kraft. Erste Hinweise auf seine Umsetzung findet man in der Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Bundestagsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Evaluation des Qualifizierungschancengesetzes, BT-Drucksache 19/17878 vom 12.03.2020.

Künftig sollen auch Beschäftigte und Arbeitgeber in KMU höhere Zuschüsse in der beruflichen Weiterbildungsförderung erhalten können, wenn eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag vorliegt, der betriebsbezogen berufliche Weiterbildung vorsieht. Dieser Anreiz, die Weiterbildungsförderung von Beschäftigten in Tarifverträgen bzw. Betriebsvereinbarungen zu verankern, ist mit Blick auf die dahinter stehende Absicht, die Sozialpartnerschaft zu stärken, zu begrüßen.

Für Betriebe, die vor gravierenden betrieblichen Veränderungen stehen und in denen kurzfristig ein hoher Anteil der Beschäftigten umfänglich nachqualifiziert werden muss, soll es verbesserte Fördermöglichkeiten geben: Die bestehenden, mit dem Qualifizierungschancengesetz geschaffenen Zuschussmöglichkeiten werden um 10 Prozentpunkte erhöht, wenn bei mindestens einem Fünftel der Belegschaft eines Betriebes qualifikatorische Anpassungen erforderlich sind. Die Erhöhung der Zuschüsse erfolgt sowohl für die Lehrgangskosten als auch die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt. Diese geplante Veränderung kann ebenso grundsätzlich positiv eingeordnet werden wie die vorgesehene Ermöglichung von Sammelanträgen in der Weiterbildung (wenn eine Gruppe von Beschäftigten mit vergleichbarer Ausgangsqualifikation, vergleichbarem Bildungsziel oder vergleichbarer Fördernotwendigkeit qualifiziert werden soll, sollen Sammelanträge und -bewilligungen möglich werden nach dem Muster „Ein Antrag - eine Bewilligung“) – wobei man erneut ein (scheinbar) ewiges Strukturmuster dieser gesetzgeberischen Optimierungsversuche erkennen kann; Man geht einen Schritt nach vorne im Sinne einer Verbesserung bzw. einer administrativen Vereinfachung, knüpft die aber wieder an zahlreiche Voraussetzungshürden, die als Anspruchsvoraussetzung genommen werden müssen und neue Abgrenzungsfragen aufwerfen (können).

Vor dem Hintergrund jahrelanger Diskussionen über eine der zentralen Schwachstellen unseres Bildungssystems mit ganz erheblichen negativen Auswirkungen auf die Arbeitsmarktsituation ist der mit dem vorliegenden Gesetzentwurf vorgesehene **Rechtsanspruch auf Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses** (§ 81 Abs. 2 SGB III-E) von besonderer Bedeutung. Das ist erst einmal zu begrüßen.

Aber auch hier werden erneut Restriktionen eingebaut, die zu einer Verwässerung führen: „Unter anderem soll der Rechtsanspruch voraussetzen, dass für das angestrebte Berufsziel neben Neigung und Eignung auch gute Beschäftigungschancen prognostiziert werden können.“ (BT-Drs. 19/177740, S. 24). Im Rahmen des § 81 SGB III wandelt der Entwurf die Übernahme der Weiterbildungskosten einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss von einer Ermessensleistung in eine Pflichtleistung um. Allerdings müssen die zitierten Förderkriterien eingehalten werden, was den Rechtsanspruch wieder einschränkt und zugleich ergeben sich Prognoseprobleme: Die Berufsausbildung wird mit einer hohen Wahrscheinlichkeit erfolgreich abgeschlossen – wie will man das nun umsetzen? Wie verhindert man hier divergierende Förderentscheidungen aufgrund einer abweichenden Sicht auf dieses Kriterium in der Praxis? Die Einschätzung, ob Arbeitnehmer für einen angestrebten Beruf geeignet sind und mit welcher Wahrscheinlichkeit sie die Ausbildung erfolgreich abschließen, liegt weiterhin im Ermessen der Vermittlungs- bzw. Integrationsfachkräfte. Insofern werden wir mit einem Rechtsanspruch unter dem Vorbehalt einer Ermessensentscheidung konfrontiert. Angesichts der generellen Bedeutung von Berufsabschlüssen auf den Arbeitsmärkten und dem nicht-lösbaren Prognoseproblem hinsichtlich der im Gesetzentwurf aufgestellten Zugangskriterien für die Förderung hätte man sich hier mehr Mut zu einem offensiven Vorgehen gewünscht.

Nicht kleckern, sondern klotzen bei der Qualifizierung angesichts der absehbaren Entwicklungen auf vielen Teilarbeitsmärkten wie auch vor dem Hintergrund der in den kommenden Jahren anstehenden massiven Verrentungswelle der Babyboomer mit entsprechenden Auswirkungen auf das Arbeitsangebot – das müsste das Grundmotiv für eine zu den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt passende gesetzgeberische Ausgestaltung sein. Und dies nicht nur hinsichtlich der vielen 20- bis 30-Jährigen, die ohne einen Berufsabschluss unterwegs sind, sondern auch mit Blick auf die Zuwanderer, die nach Deutschland kommen (werden). Auch und gerade hier besteht erheblicher Bedarf an einer abschlussorientierten Qualifizierungspolitik.

Schaut man in den Entwurf, dann wird dort der § 81 Abs. 2 SGB III so gefasst:

„(2) Der nachträgliche Erwerb eines Berufsabschlusses durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

1. nicht über einen Berufsabschluss verfügen, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist, oder auf Grund einer mehr als vier Jahre ausgeübten Beschäftigung in an- oder ungelernter Tätigkeit eine ihrem Berufsabschluss entsprechende Beschäftigung voraussichtlich nicht mehr ausüben können,

2. für den angestrebten Beruf geeignet sind,

3. voraussichtlich erfolgreich an der Maßnahme teilnehmen werden und

4. mit dem angestrebten Beruf ihre Beschäftigungschancen verbessern.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss, die noch nicht drei Jahre beruflich tätig gewesen sind, werden nur gefördert, wenn eine Berufsausbildung oder eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme aus in ihrer Person liegenden Gründen nicht möglich oder nicht zumutbar ist oder die Weiterbildung in einem Engpassberuf angestrebt wird. Zeiten der Arbeitslosigkeit, der Kindererziehung und der Pflege pflegebedürftiger Personen mit mindestens Pflegegrad 2 stehen Zeiten einer Beschäftigung nach Satz 1 Nummer 1 gleich. Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 und 3 und Satz 2 gelten entsprechend.“

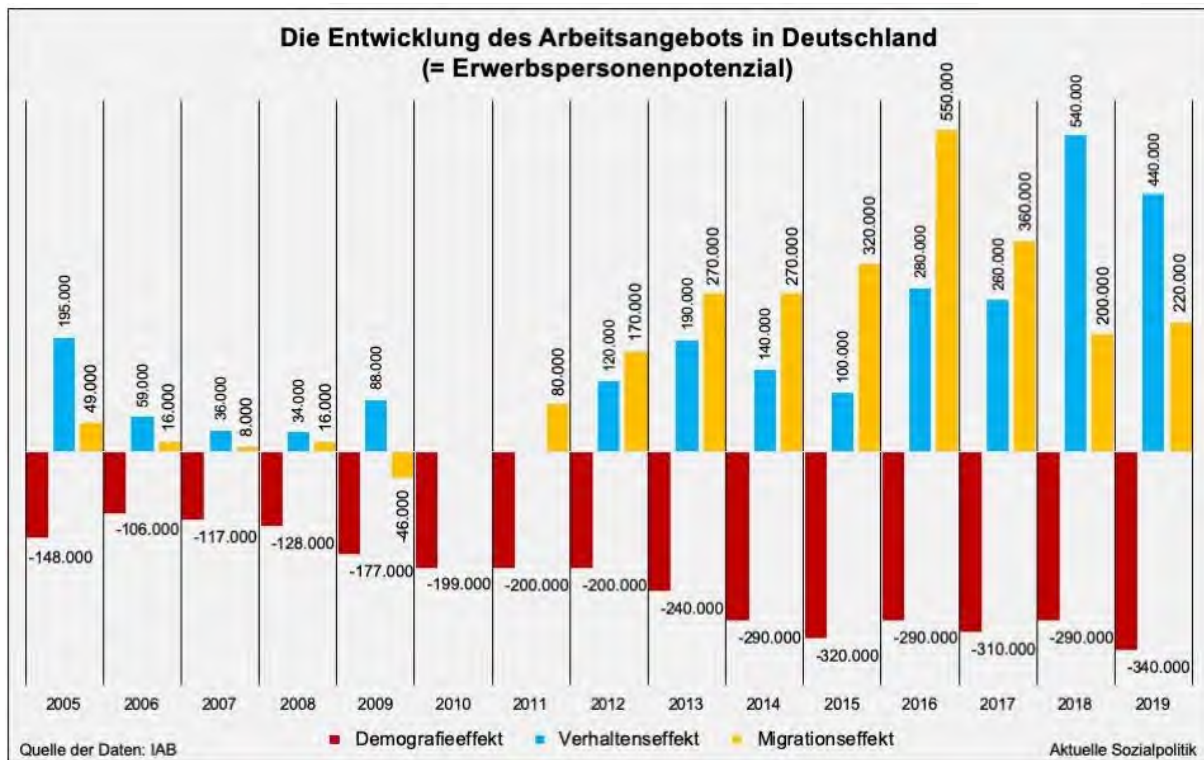
Eine Alternative zu dieser restriktiven Fassung liefert der Paritätische Wohlfahrtsverband in seiner Stellungnahme mit diesem Formulierungsvorschlag:⁸

„(2) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden durch Übernahme der Weiterbildungskosten zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses gefördert, wenn sie nicht über einen am Arbeitsmarkt verwertbaren Berufsabschluss verfügen, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist.

⁸ Vgl. Der Paritätische Gesamtverband (2020): Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung, Berlin, 19.03.2020, S. 6. Der Vorschlag bezieht sich auf den bestehenden § 112 SGB III, in dem es um „Teilhabe am Arbeitsleben“ für Menschen mit Behinderung geht. Der Absatz 2 dieser Vorschrift lautet: „Bei der Auswahl der Leistungen sind Eignung, Neigung, bisherige Tätigkeit sowie Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes angemessen zu berücksichtigen. Soweit erforderlich, ist auch die berufliche Eignung abzuklären oder eine Arbeitserprobung durchzuführen.“

Bei der Auswahl der Maßnahme sind Eignung, Neigung, bisherige Tätigkeit sowie Lage und Entwicklung des Arbeitsmarkts angemessen zu berücksichtigen. Soweit erforderlich, ist auch die berufliche Eignung abzuklären oder eine Arbeitserprobung durchzuführen.“

Die Abbildung verdeutlicht die bereits in den vergangenen Jahren zu beobachtenden Verschiebungen auf der Arbeitsangebotsseite – und die Verluste aufgrund des Demografieeffekts werden in den kommenden Jahren noch weiter deutlich ansteigen:



Vor dem Hintergrund der langjährigen Erfahrungen mit Hemmnissen der abschlussbezogenen beruflichen Weiterbildung sowie der sich verändernden Gruppe an förderbedürftigen Personen ist es besonders zu beklagen, dass der vorliegende Entwurf **keine Möglichkeit der Verlängerung der Förderdauer bei Umschulungen für gering qualifizierte und Langzeitarbeitslose auf drei Jahre** vorsieht und die entsprechend normiert. Immer wieder wird aus der Praxis berichtet, dass die unter Normalbedingungen geforderte Verkürzung der Ausbildungszeit um ein Drittel⁹ zu einer systematischen Überforderung mit einem faktischen Ausschluss von einer solchen Maßnahme führt, denn eigentlich brauchen viele Teilnehmer sogar mehr Zeit, um die zugleich ja auch immer anspruchsvoller werdenden Ausbildungen bewältigen zu können.

Verlängerung der Regelung zur Weiterbildungsprämie: Teilnehmer an einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung erhalten beim Bestehen einer durch Ausbildungsverordnung vorgeschriebenen Zwischenprüfung eine Prämie von 1.000 Euro und beim Bestehen der Abschlussprüfung eine Prämie von 1.500 Euro. Dies soll ihre Motivation und ihr Durchhaltevermögens steigern. Die Regelung gilt aktuell für Eintritte in Maßnahmen mit dem Ziel eines Berufsabschlusses bis zum 31. Dezember 2020. Sie soll bis zum 31. Dezember 2023 (§ 131a SGB III) verlängert werden. Offensichtlich ist man sich hier

⁹ Das Verkürzungsgebot bei berufsabschlussbezogenen Fort- und Weiterbildungen auf zwei Drittel der Dauer einer entsprechenden Erstausbildung ist im § 180 SGB III normiert.

nicht sicher hinsichtlich der Wirksamkeit und will erst einmal weiter schauen, ob und wie das Anreizinstrument funktioniert.

Damit ist aber zugleich der Finger auf eine der ganz großen offenen Wunden gelegt: Wenn es tatsächlich darum geht, die Inanspruchnahme der beruflichen Weiterbildung und hierbei vor allem der abschlussorientierten Maßnahmen zu fördern, dann muss man die Frage beantworten, wovon die Teilnehmer leben sollen und ob es einen Unterschied macht, ob man eine Bildungsmaßnahme absolviert oder nicht. Der Gesetzentwurf der Regierungsfractionen verweist hier letztendlich auf die erneut verlängerten Prämien, denn ansonsten geht es auch bei dem – wie wir gesehen haben verwässerten – Rechtsanspruch auf Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses um die Übernahme der Weiterbildungskosten, also der Kosten, die mit der Maßnahme verbunden sind.

Zum 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) sowie den Anträgen der Fraktion DIE LINKE (BT-Drs. 19/17753, 19/15046, 19/15047)

Die Grünen fordern in ihrem Antrag „Arbeitslosenversicherung zur Arbeitsversicherung weiterentwickeln“ auf BT-Drs. 19/17522 die bestehende Arbeitslosenversicherung zu einer **Arbeitsversicherung** weiterzuentwickeln, die nicht nur Arbeitslose, sondern auch Erwerbstätige unterstützt. „Perspektivisch sollen in der Arbeitsversicherung auch alle Erwerbstätigen unterstützt werden können. Dazu können auch Menschen gehören, die zusätzlich zum Erwerbseinkommen Arbeitslosengeld II beziehen, sofern sie mehr als geringfügig beschäftigt sind. Derzeit werden sie von den Jobcentern betreut. Außerdem sollen nicht nur abhängig Beschäftigte, sondern auch Selbstständige Leistungen der Arbeitsversicherung in Anspruch nehmen können. Als erster Schritt muss der Zugang von Selbstständigen zu der bestehenden freiwilligen Arbeitslosenversicherung verbessert werden. Seit 2010 haben sich deren Beiträge fast verfünffacht. Die Zahl der Selbstständigen in der freiwilligen Arbeitslosenversicherung hat sich daraufhin halbiert. In der Folge sind sie nicht mehr Teil der Versichertengemeinschaft, sondern im Falle der Arbeitslosigkeit auf steuerfinanzierte SGB II-Leistungen angewiesen.“ (S. 2/3).

Positiv hervorzuheben ist der erkennbare Versuch, die Arbeitslosenversicherung an die soziale Wirklichkeit vieler Selbstständiger anzupassen. Hier besteht dringender Handlungsbedarf, vor allem, wenn sich die Prognosen (und auch die politischen Aufforderungen) bewahrheiten, dass es in Zukunft immer mehr hybride erwerbsformen geben wird. Also wo sich abhängige und selbstständige erwerbsformen mischen bzw. ergänzen. „Dafür muss der Zugang zur freiwilligen Arbeitslosenversicherung für Selbstständige ausgebaut, bezahlbar, gerechter ausgestaltet und für alle Selbstständigen geöffnet werden. Wahltarife sollen dabei mehr Flexibilität für Selbstständige ermöglichen.“ Damit enthält der Antrag der Grünen ein echtes Element von Wahlfreiheit: „In Zukunft sollen Selbstständige zwischen zwei Möglichkeiten wählen können. Halbierte Beiträge (entspricht dem Arbeitnehmer-Anteil) erleichtern ihnen künftig den Zugang und den Verbleib in der Arbeitsversicherung. Im Falle der Arbeitslosigkeit haben sie Anspruch auf Arbeitslosengeld

entsprechend ihrer gezahlten Beiträge. Entscheiden sie sich, die vollen Beiträge zu zahlen, haben sie Anspruch auf ein entsprechend höheres Arbeitslosengeld. Auch für Selbstständige richtet sich die Höhe des Arbeitslosengeldes künftig nach der Höhe der gezahlten Beiträge und nicht mehr nach ihrer Zuordnung in Qualifikationsstufen. Das ist fair und unbürokratisch.“ Außerdem sollen alle Selbstständigen künftig einen Antrag auf freiwillige Arbeitslosenversicherung stellen können. Dieser Ansatz wäre angesichts der partiell erheblichen Sicherungslücken gerade bei vielen Solo-Selbstständigen eine wichtige Verbesserung.

Mit Blick auf die berufliche Weiterbildung fordern die Antragsteller, dass eine „arbeitsmarktbedingte Weiterbildung für alle ermöglicht wird.“ Dazu braucht es die Einführung eines Rechtsanspruch auf Weiterbildung und der Vorrang von Vermittlung vor allen anderen Leistungen der Arbeitsförderung muss abgeschafft werden. Hinsichtlich der Finanzierung des Lebensunterhalts plädieren die Antragsteller für die **Einführung eines Weiterbildungsgeldes**. So soll „für alle Menschen, sowohl Erwerbstätige als auch Arbeitslose, die eine arbeitsmarktbedingte individuelle Weiterbildung absolvieren möchten, ein Weiterbildungsgeld eingeführt (werden). Die Höhe des Weiterbildungsgeldes liegt 200 Euro höher als der individuelle Anspruch auf Arbeitslosengeld I oder Arbeitslosengeld II.“ Außerdem: Die Anspruchsdauer des Arbeitslosengeldes wird nicht aufgrund einer Weiterbildungsphase gekürzt.

In die gleiche Richtung, allerdings mit einem deutlich höheren Leistungsanspruch für die Teilgruppe der Arbeitslosengeld I-Bezieher gehen die Vorstellungen der Linken. In ihrem Antrag „Berufliche Weiterbildung stärken – Weiterbildungsgeld einführen“ auf BT-Drs. 19/17753 fordert die Fraktion DIE LINKE, „ein Weiterbildungsgeld einzuführen, das für Arbeitslosengeldbeziehende in Weiterbildung einheitlich 90 Prozent des vorherigen Nettoarbeitsentgelts, mindestens aber 200 Euro pro Monat zusätzlich zum ALG I beträgt und einen Aufschlag für Hartz-IV-Leistungsberechtigte von monatlich 200 Euro auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts (ALG II) für erwerbsfähige Leistungsberechtigte. Die Bezugsdauer des ALG I bleibt von der Zeit der Weiterbildung unberührt“.¹⁰ Außerdem soll es eine an der Entwicklung der Inflationsrate orientierte Dynamisierung des Weiterbildungsgeldes geben. Die bis Ende 2020 befristete Prämien bei bestandener Zwischenprüfung und bei bestandem Abschluss sollen nicht nur weiter temporär verlängert, sondern entfristet werden, so dass die Prämien zusätzlich zu dem geforderten Weiterbildungsgeld gezahlt werden.

Man muss an dieser Stelle daran erinnern: Mit dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) von 1969 wurde ein Rechtsanspruch auf berufliche Weiterbildung für Arbeitslose und Beschäftigte geschaffen. Weiterbildung sollte dabei nicht nur Arbeitslosigkeit abbauen oder vermeiden, sondern auch unterwertige Beschäftigung verhindern und einen beruflichen Aufstieg ermöglichen. Der Kreis der Begünstigten war nicht auf Beitragszahler beschränkt. Selbst ein Hochschulstudium konnte eine Zeit lang gefördert werden. Dieser konzeptionell im Vergleich zu heute extrem weit ausgreifende Ansatz einer aktiven Qualifizierungspolitik muss auch vor

¹⁰ Ein Weiterbildungsgeld in Höhe von 90 Prozent des Nettoarbeitsentgelts orientiert sich an der schon einmal 1975 in der Bundesrepublik Deutschland geltenden, im damaligen Arbeitsförderungsgesetz (AFG) festgelegten Höhe des Weiterbildungsgeldes (damals: Unterhaltsgeld für Teilnehmer an Fortbildung und Umschulung). Das während einer Weiterbildung gezahlte Unterhaltsgeld (UHG) lag in den ersten sechs Monaten einer Maßnahme bei 81,25 Prozent des Nettogehalts und stieg dann bei längeren Maßnahmen auf 87,5 Prozent für die weitere Dauer der Maßnahme.

dem Hintergrund der Entstehungsgeschichte des AFG gesehen werden: Damals gab es eine intensive Debatte über die Gefahren einer „technologischen Arbeitslosigkeit“ auf der einen Seite für die Arbeitnehmer, die in entsprechend gefährdeten Berufen bzw. Tätigkeitsfeldern unterwegs waren, zugleich wurde die strukturwandelbedingte Verschiebung der Nachfrage nach höherqualifizierten Arbeitnehmern als eine der zentralen Wachstumsdeterminanten für die Volkswirtschaft klar erkannt und sollte entsprechend förderseitig hinterlegt werden. Insofern gibt es erstaunliche Parallelen zu der heutigen Lage auf vielen Arbeitsmärkten und den sich fundamental verschiebenden Arbeitsangebots-Nachfrage-Relationen.

Vor diesem Hintergrund wird hier dafür plädiert, die Forderung der Grünen als Mindestforderung zu verstehen, hinter der man nicht zurückfallen sollte. Der hinsichtlich der Arbeitslosengeld I-Bezieher weiterreichende Ansatz der Fraktion DIE LINKE macht hinsichtlich der optimalen Verwirklichung eines weit greifenden Ansatzes Sinn, vor allem, wenn man berücksichtigt, dass das auf (Noch-)Erwerbstätige ausweitbar wäre.

Ergänzend und hier zustimmend sei auf diese Forderung im Antrag der Grünen hingewiesen: „... überall dort, wo es eine Arbeitsagentur gibt, (wird) eine **Bildungsagentur** als zentrale Anlaufstelle für alle Fragen zur Weiterbildung aufgebaut. Die Beratung und Förderung von Weiterbildung für alle Menschen sowie Unternehmen findet in Zukunft in diesen regionalen Bildungsagenturen statt. Sie sind das Herzstück von Bildungsnetzwerken, die ein gemeinsames Dach für kooperative Zusammenarbeit relevanter Akteure vor Ort bieten.“ Damit führt der Antrag der Grünen die bereits im Qualifizierungschancengesetz angelegt Etablierung einer umfassenden Weiterbildungsberatung konsequent zu Ende – was im vorliegenden Entwurf der Regierungsfractionen nicht geleistet wird.

Überaus bedeutsam ist die Forderung der Grünen, dass die „Weiterbildungsförderung der Arbeitsversicherung sowie des Weiterbildungsgeldes aus einem Mix aus paritätischen Beiträgen und einem Steuerzuschuss finanziert“ werden soll. Das ist ordnungspolitisch geboten und richtig.

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen 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

Gesamtmittel / Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie* siehe Anlage

*E-Mail vom 20. März 2020

Aus- und Weiterbildung sinnvoll stärken

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung

Zusammenfassung

Gegenüber dem Erstentwurf zum Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und der Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (FbW) hat der Text wichtige Änderungen erfahren. Das Gesetz ist dennoch in der gegenwärtigen Fassung noch nicht geeignet, in der betrieblichen Praxis eine deutliche Steigerung der Weiterbildungsaktivitäten zu bewirken.

- Die derzeitigen Umsetzungshemmnisse für das Qualifizierungschancengesetz, insbesondere im § 82 SGB III werden durch die geplanten Änderungen nicht wesentlich aufgelöst; für die praktische Umsetzung besteht weiterer Anpassungsbedarf der Regelungen. Die Betriebe benötigen mehr Spielraum für ein flexibleres Agieren.
- Eine Förderung der Weiterbildung der Beschäftigten zur Anpassung ihrer beruflichen Qualifikation im Strukturwandel ist als Anreiz an den Arbeitgeber durchaus sinnvoll, sollte aber unabhängig davon erfolgen, wer die Weiterbildung co-finanziert.
- Sich eine erhöhte Förderung der Weiterbildung über die Bedingung einer Betriebsvereinbarung bzw. eines Tarifvertrages über die berufliche Weiterbildung erkaufen zu müssen, ist ein ordnungspolitischer Fehlanreiz. Auch vor dem Hintergrund bereits umfangreicher Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beim Thema Weiterbildung lehnen wir dies ab.
- Durchaus sinnvoll erscheint eine betriebsgrößen- und mitbestimmungsunabhängige Erhöhung der Zuschüsse zu den Lehrgangskosten bzw. dem Arbeitsentgelt bei einer größeren Anzahl von Beschäftigten mit Qualifizierungsbedarf. Dabei sollte jedoch die Höhe der Zuschüsse zum Arbeitsentgelt nicht im Ermessen der Agentur für Arbeit stehen.
- Über die prozentuale Beteiligung der Arbeitgeber an Lehrgangskosten und Arbeitsentgelt ist bereits eine Gleichbehandlung zwischen Unternehmen verschiedener Größenordnungen sichergestellt. Von einer betriebsgrößenabhängigen Förderstaffel der Zuschüsse ist daher abzusehen.
- Die geplante Verbindung von Kurzarbeit mit Weiterbildung im Strukturwandel ist zwar etwas verbessert worden, durch die Voraussetzung einer Qualifizierung nach § 82 SGB III aber nach wie vor impraktikabel. Es ist essentiell, dass zumindest nicht die zeitlichen Beschränkungen des § 82 SGB III kumulativ mit der Voraussetzung, dass die Weiterbildung in 50 % der kurzarbeitsbedingten Ausfallzeit zu erfolgen hat, bestehen.
- Die Änderungen zum Thema Qualifizierung in der Transfergesellschaft sind durchweg zu begrüßen.

Im Einzelnen

1. Verbesserung der Weiterbildungsförderung, § 82 SGB III-E

Die geplanten Änderungen im § 82 SGB III weisen auf ein Problembewusstsein hinsichtlich der Umsetzungshindernisse beim Qualifizierungschancengesetz von 2019 hin; gleichwohl greifen die Verbesserungen unseres Erachtens zu kurz.

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.

a. Maßnahmendauer, § 82 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 SGB III

Trotz der beabsichtigten Verbesserung der Verbreitung der Weiterbildungsmaßnahmen aus dem Qualifizierungschancengesetz bleibt die schwierigste Regelung des § 82 SGB III unangetastet: Weiterhin soll eine Qualifizierungsmaßnahme mehr als 160 Stunden umfassen. Dies ist in der betrieblichen Praxis kaum bis gar nicht umsetzbar, insbesondere wenn die Arbeitszeit nur teilweise abgesenkt wird. Hier braucht es entweder eine Flexibilisierung der Regelung, oder aber geeignete Maßnahmenangebote mit flexiblen Gestaltungen, damit die Unternehmen eine Weiterbildung sinnvoll in die betrieblichen Abläufe integrieren können.

b. AZAV-Zulassung, § 3 und § 7 AZAV-E

Die Änderungen im Rahmen der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) könnten weiter gehen. BDA, ZDH und DGB haben eine einmalige Sockelanhebung um 40 % der Bundesdurchschnittskostensätze (B-DKS) und deren jährliche Dynamisierung angeregt, um die durch Preis- und Lohnentwicklung verursachten Kostensteigerungen aufzufangen. Dem schließen wir uns an. Auch unterstützen wir eine Ausweitung der Entscheidungsbefugnisse der fachkundigen Stellen bei der Zulassung von Maßnahmen im Rahmen eines näher zu bestimmenden Korridors oberhalb der B-DKS.

c. Erhöhung der Fördersätze, § 82 Abs. 5 SGB III-E

Durchaus sinnvoll erscheint demgegenüber eine betriebsgrößen- und mitbestimmungsunabhängige Erhöhung der Zuschüsse zu den Lehrgangskosten bzw. dem Arbeitsentgelt um jeweils 10 Prozentpunkte, wenn mindestens 20 Prozent der Beschäftigten eines Betriebes Qualifizierungsbedarf haben. Dabei sollte jedoch auch die Höhe der Zuschüsse zum Arbeitsentgelt nicht im Ermessen der Agentur für Arbeit stehen, sondern bei Vorliegen der Voraussetzungen für die Förderung ebenso fix wie die Höhe der Lehrgangskostenzuschüsse sein.

Allerdings werfen wir die Frage nach der Sinnhaftigkeit einer Förderstaffel nach Betriebsgröße auf. Über die prozentuale Beteiligung der Arbeitgeber an Lehrgangskosten und Arbeitsentgelt ist bereits eine Gleichbehandlung zwischen Unternehmen verschiedener Größenordnungen sichergestellt. Die gleiche anteilige Kostenübernahmepflicht führt bei einem Großbetrieb naturgemäß durch die größere Belegschaft in absoluten Zahlen zu einer höheren Belastung mit Personalkosten. Die gegenwärtig vergleichsweise niedrigen Fördersätze für größere Unternehmen und Konzerne bieten daher nur wenig Anreiz zu gesteigerten Förderaktivitäten. Von einer betriebsgrößenabhängigen Förderstaffel der Zuschüsse ist daher dringend abzusehen.

Auch im Sinne einer bürokratischen Entlastung für die Agentur für Arbeit, die über die Anträge entscheidet, wäre der Verzicht auf eine – der Ermittlung des einschlägigen Fördersatzes vorgeschaltete – Berechnung von Beschäftigtenzahlen praktikabler.

d. Ermittlung der Betriebsgröße, § 82 Abs. 6 S. 3 Nr. 2 SGB III-E

Durch diese Neuregelung wird nunmehr gesetzlich festgelegt, 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 Fördersatzes ein weiterer Hemmschuh für die berufliche Weiterbildung der Mitarbeiter.

Wenn überhaupt auf die Betriebsgröße für die Ermittlung des Fördersatzes abgestellt werden muss, sollte sich die Feststellung der Anzahl an Beschäftigten ausschließlich auf die Betriebsgröße beschränken und nicht auf die Größe des Unternehmens oder des Konzerns, dem der Betrieb angehört.

e. Bonus für kollektivrechtliche Vereinbarungen, § 82 Abs. 4 SGB III-E

Wir warnen davor, sich mit einer erhöhten Förderung der Weiterbildung Betriebsvereinbarungen bzw. Tarifverträge über die berufliche Weiterbildung zu erkaufen. Dies halten wir für einen Fehlanreiz zu sinnlosen Weiterbildungen „mit der Gießkanne“. Auch vor dem Hintergrund bereits umfangreicher Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei dem Thema lehnen wir dies ab.

f. Vereinfachtes Antragsverfahren, § 82 Abs. 6 SGB III-E

Zu begrüßen ist, 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.

g. Beschäftigte mit Hochschulabschluss

Mit dem QCG hat der Gesetzgeber bewusst die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen für alle Beschäftigten geöffnet und explizit auch Beschäftigte mit einem Hochschulabschluss in die Förderung aufgenommen.

Allerdings scheitert bei letzteren die Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen an zwei Punkten: Die Zulassung einer Bildungsmaßnahme mit überwiegend akademischen Inhalten ist gesetzlich nicht zulässig; hier müsste § 180 Abs. 3 SGB III entsprechend angepasst werden. Zudem liegen die Kosten Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich der akademischen Weiterbildung deutlich über den Bundesdurchschnittskostensätzen und sind auch aus diesem Grund derzeit nicht zulassungsfähig.

2. Kurzarbeit und Qualifizierung, § 106 a SGB III-E

Grundsätzlich erscheint es sinnvoll und effizient, Zeiten des Arbeitsausfalls zur beruflichen Weiterbildung zu nutzen. Dies durch eine Förderung des Arbeitgebers beim Sozialaufwand zu unterstützen, mag ein Anreiz zu verstärkter Qualifizierung sein. Im Detail sind jedoch die Voraussetzungen nicht weiterbildungsförderlich.

Zudem wird der grundlegende Ansatz des Gesetzentwurfs, die Weiterbildung im Strukturwandel zu fördern, durch die gegenwärtigen, unkontrollierbaren Ereignisse der Corona-Pandemie überholt.

Soll diese Norm nicht nach Ende der Pandemie der Bedeutungslosigkeit anheimfallen, ist es umso wichtiger, dass neue Regelungen zur Weiterbildung modernen und digitalisierten Anforderungen Rechnung tragen. Dies erfordert eine Flexibilisierung der fachkundigen Stellen bei der Akkreditierung und Zulassung von Maßnahmen nach AZAV.

a. Grundsätzliche Sinnhaftigkeit einer Verbindung von Kurzarbeit und Weiterbildung

Kurzarbeit wurde bisher selten mit Qualifizierung verbunden.¹ 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“.² 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.³ Weiterbildungen als „Kompaktveranstaltungen“ sind administrativ problematisch.⁴

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 Präsenzpflcht, als on- oder offline-Weiterbildung – zu gestalten, damit diese den variablen Anforderungen des Arbeitsausfalls gerecht werden.

Jenseits der städtischen Ballungsräume ergibt sich die zusätzliche Schwierigkeit, die erforderlichen Teilnehmerzahlen für die Durchführung von Fortbildungen zu erreichen. Für die Besonderheiten strukturschwacher Regionen ergeben sich damit höhere Hürden für das Angebot sinnvoller Weiterbildungen.

Folglich erfordert die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen ein adäquates Weiterbildungsangebot⁵, das für den Betrieb oder den Arbeitsmarkt tatsächlich von Nutzen ist.

Findet sich hier keine Lösung, besteht die Gefahr, dass entweder gar keine Weiterbildung der Beschäftigten, sondern Personalabbau stattfindet oder aber die erforderliche Anzahl an Beschäftigten in eine nicht unbedingt sinnvolle Weiterbildung geschickt werden, um den Tatbestand für die Erleichterungen zu erfüllen. Die obligatorische Verbindung von Erleichterungen zum Kurzarbeitergeld mit Weiterbildung der betroffenen Beschäftigten könnte einen (teuren) Fehlanreiz zu nicht bedarfsorientierter Weiterbildung („Weiterbildung ins Blaue“) setzen.

b. Tatbestandsvoraussetzung „Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach § 82 SGB III“

- Diese Tatbestandsvoraussetzung wirft 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 undifferenzierte Verbindung der Regelungen zur Kurzarbeit mit „Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung“ aus § 82 SGB III ist daher verwirrend, da die Rangfolge zwischen Arbeitsentgeltzuschuss und Kurzarbeitergeld ungeklärt ist.

¹ 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.

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

³ Bundesagentur für Arbeit, Angezeigte und realisierte Kurzarbeit (Zeitreihe 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 (Zugriff: 07.02.2020).

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

⁵ Crimmann, Wießner, IAB-Kurzbericht 14/2009, Verschnauftpause dank Kurzarbeit, S. 5.

- Wir geben jedoch grundsätzlich zu bedenken, dass die Weiterbildungsmaßnahmen nach § 82 Abs. 1 SGB III unter anderem deshalb nur verhalten genutzt werden, weil die Voraussetzungen an sie impraktikabel sind. Eine Dauer der Qualifizierungsmaßnahme von mehr als 160 Stunden und die Voraussetzungen der AZAV an eine Zertifizierung von Maßnahme und Träger resultieren in aktuell schlecht mit betrieblichen Gegebenheiten vereinbaren Maßnahmen.
- Nicht nachvollziehbar ist, warum nur öffentlich geförderte Maßnahmen den Tatbestand erfüllen sollen. Eine Förderung sollte unabhängig davon möglich sein, wer die Weiterbildung co-finanziert. Zumindest rein arbeitgeberfinanzierte Weiterbildungen, die nicht im rein betrieblichen Interesse stehen, sollten ebenfalls das Merkmal „Maßnahme der beruflichen Weiterbildung“ erfüllen. Wir regen eine Regelung vergleichbar zu § 419 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 a.E. SGB III an.

c. **Tatbestandsvoraussetzung „Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach § 82 SGB III, deren zeitlicher Umfang mindestens 50 % der Ausfallzeit beträgt“**

- Positiv zu sehen ist, dass mittlerweile davon abgerückt wurde, die Weiterbildung mindestens der Hälfte der Kurzarbeiter zur Voraussetzung für die Förderung zu machen.
- Die Erfüllung dieser Tatbestandsvoraussetzung erscheint dennoch unrealistisch: Weiterbildungen während 50 % der Arbeitsausfallszeit erfordern auch einen entsprechenden Arbeitsausfall, der kaum planbar und vor allem mit dem herkömmlichen Weiterbildungsangebot zeitlich auch nur schwer koordinierbar ist.
- Da diese Voraussetzung zu der Mindestvoraussetzung der Maßnahmendauer von über 160 Stunden in § 82 SGB III dazu kommt, müssen folglich zwei zeitliche Vorgaben gleichzeitig erfüllt werden. Dies ist doppelt impraktikabel und vereitelt die Chance der Inanspruchnahme der Erleichterungen.

3. Ausbau der Weiterbildungsförderung für Beschäftigte in einer Transfergesellschaft, § 111a SGB III-E

Die Pläne zum Ausbau der Qualifizierungsmaßnahmen in einer Transfergesellschaft sind insgesamt positiv zu bewerten: Die Erweiterung des Förderrahmens, der Wegfall der Verknüpfung der Dauer der Maßnahme mit der Bezugsdauer des Transferkurzarbeitergeldes und der geringere vom Arbeitgeber zu tragenden Anteil der Lehrgangskosten in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten erscheinen sinnvoll.

4. Weitere Maßnahmen

a. Verlängerung der Regelung zur Weiterbildungsprämie, § 131a SGB III-E

Die Wirksamkeit der Weiterbildungsprämie ist unseres Erachtens nicht erwiesen. Wir befürchten eher Mitnahmeeffekte zu Lasten der Beitragszahler und halten diese Maßnahme nicht für erforderlich.

b. Assistierte Ausbildung (AsA), §§ 75 f. SGB III-E

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.

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

Gesamtmittel / Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie*

Antworten auf zusätzliche Fragen der Fraktionen – siehe Anlage

*E-Mail vom 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

1. 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 Erfolgchancen 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 überlegenwert, 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 Sozialaufwandsersatzungen 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 kümmern sich lieber um liegengeliebene Projekte in Haus und Garten. Es ist also fraglich, ob mit der SV-Aufwandserstattung 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 Strukturanpassungen 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.

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?

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?

c. 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.¹ 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“.² 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.³ Weiterbildungen als „Kompaktveranstaltungen“ sind administrativ problematisch.⁴

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 Präsenzpflcht, 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.

¹ *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.

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

³ Bundesagentur für Arbeit, Angezeigte und realisierte Kurzarbeit (Zeitreihe 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 (Zugriff: 07.02.2020).

⁴ *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 bedarfsorientierter 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 auszugestalten, 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 Weiterbildungsangebot⁵, 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

⁵ Crimmann, 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 Halle⁶ 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 Maßnahmeinhalten schwer in der geforderten Belegqualität erbracht werden können. Hier muss bedacht werden, dass die Maßnahmezulassung 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

⁶ 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 arbeitsmarktlichen Nutzen und eine besondere Maßnahmequalität 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 Zustimmungquote 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, Kurzarbeitslosen 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 Verstärkung 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.

Information für den Ausschuss

Unaufgeforderte Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 23. März 2020 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

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V. (BAGFW) * siehe Anlage

*E-Mail vom 19. März 2020

Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung

Vorbemerkung

Die BAGFW begrüßt den vorliegenden Gesetzentwurf im Grundsatz und teilt das damit verfolgte Ziel, durch zielgerichtete Qualifizierungsmaßnahmen die langfristige Beschäftigungsfähigkeit von Beschäftigten und Arbeitslosen ohne (verwertbaren) Berufsabschluss zu sichern.

Der Gesetzgeber hat mit dem Qualifizierungschancengesetz erste wichtige Schritte zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung eingeleitet. Im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie soll eine neue Weiterbildungskultur entwickelt werden, die Weiterbildung als selbstverständlichen Teil des Lebens versteht. An dieser müssen Leistungsberechtigte im SGB II gleichberechtigt beteiligt werden, um der Verfestigung von Langzeitleistungsbezug und Langzeitarbeitslosigkeit entgegenzuwirken.

Neben adäquat ausgestalteten Rahmenbedingungen für den Zugang zur beruflichen Weiterbildung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im SGB II und passgenauen Weiterbildungsangeboten ist Beratung entscheidend für die Inanspruchnahme beruflicher Weiterbildung. Der Wert einer Weiterbildung und eines Berufsabschlusses für die Zukunftsperspektive eines/ einer jeden Einzelnen kann nur im Diskurs vermittelt werden, insofern liegt der Schlüssel der Teilnehmergeinnung insbesondere auf einem vertrauensvollen und fördernden Miteinander zwischen erwerbsfähigem Leistungsberechtigten und der Fachkraft im Jobcenter sowie beim Weiterbildungsträger. Es ist sicherzustellen, dass die Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung der Arbeitsagenturen und Jobcenter alle Wege der beruflichen Qualifizierung (duales System, berufliche Weiterbildung, vollzeitschulische Ausbildungen, Hochschulstudium, Hybridformen) gleichgewichtig in den Blick nimmt. Aus den Praxiserfahrungen ist bekannt: Erfolgserlebnisse, Hilfe in Krisensituationen und Selbstwirksamkeitserfahrungen sind zentrale Motivationsfaktoren für Teilnehmende, um eine (insbesondere längere) Weiterbildung durchzuhalten.

Im Folgenden nimmt die BAGFW zu ausgewählten Regelungen des Gesetzentwurfs Stellung und zeigt im Anschluss weitere Punkte auf, um Arbeitslose und gering qualifizierte Leistungsberechtigte im SGB II stärker in die (berufsabschlussbezogene) Weiterbildung einzubeziehen.

1. Bedarf für den Lebensunterhalt während Berufsausbildung (§ 61 SGB III-E)

Der Gesetzentwurf enthält Einschübe in den § 61 SGB III, durch die die Finanzierung des Jugendwohnens für Jugendliche und junge Erwachsene verbessert werden soll. Zukünftig sollen nicht nur bei minderjährigen, sondern auch bei volljährigen Auszubildenden in ihrem Bedarf für den Lebensunterhalt (über Bundesausbildungsbeihilfe) Finanzierungsanteile für eine sozialpädagogische Begleitung eingerechnet werden. Die Altersgrenze für die Berücksichtigung der sozialpädagogischen Entgelte bei der Bedarfserhebung auf 27 Jahre anzuheben, ist aus Sicht der Jugendhilfe und auf der Grundlage der Erkenntnisse des 15. Kinder- und Jugendberichtes über die Verlängerung der Jugendphase daher ausdrücklich zu begrüßen.

Die Verbände der freien Wohlfahrtspflege fordern, dass in § 61 Abs. 2 Satz 1 SGB III-E eindeutig auf sozialpädagogisch begleitete Wohnformen nach § 13 Abs. 3 SGB VIII Bezug genommen wird und keine Vermischung mit den „sonstigen betreuten Wohnformen im Sinne des Achten Sozialgesetzbuches“ erfolgt. Das SGB VIII kennt die im Gesetzentwurf verwendete Formulierung im Zusammenhang mit Hilfen zur Erziehung nach § 34 SGB VIII („Heimerziehung, sonstige betreute Wohnform“). Dieser beschreibt eine Anspruchsleistung im Rahmen der Hilfen zur Erziehung nach §§ 27 ff. SGB VIII, die – wenn sie als eine geeignete Hilfe gewählt wird – über ein Hilfeplangespräch auf den Weg gebracht und unter Beteiligung aller wichtigen Akteure engmaschig überprüft wird. Im vorliegenden Zusammenhang sind jedoch die sozialpädagogisch begleiteten Wohnformen nach § 13 Abs. 3 SGB VIII („Jugendwohnen“) gemeint und sollten als solche explizit benannt werden. Aus dem gleichen Grund muss der neu eingefügte Satz 3 gestrichen werden. Die verschiedenen Zielgruppen des SGB VIII können und dürfen nicht im Rahmen einer Zuständigkeitsregelung des SGB III umdefiniert werden.

2. Assistierte Ausbildung (§§ 74 ff SGB III-E)

Mit den vorgesehenen Änderungen der §§ 74 ff. SGB III-E wird das derzeit befristete Förderinstrument der Assistenten Ausbildung (AsA) dauerhaft gesetzlich verankert und mit dem Instrument der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) zusammengeführt.

Bewertung

Bereits in der Erprobungsphase der AsA wurde das Instrument von Ausbildungsbetrieben, Arbeitsagenturen, Jobcentern und Trägern als richtungsweisendes Förderangebot bewertet. Bei individueller und bedarfsgerechter Ausgestaltung kann es sowohl für Jugendliche mit Unterstützungsbedarf als auch für Ausbildungsbetriebe gleichermaßen die Chancen auf einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss erhöhen. In dem Gesetzentwurf sind Änderungsvorschläge aufgenommen, die auch von Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege in die Diskussion um die Weiterentwicklung des Instrumentes eingebracht wurden. Zu begrüßen ist daher vor allem die schon seit langem geforderte Erweiterung der Zielgruppe, die mit der Assistenten Ausbildung gefördert werden kann. Dies gilt auch

für die Einbeziehung von Grenzgänger/innen, die ihre Berufsausbildung in Deutschland absolvieren und künftig bei der begleitenden Phase der Assistierten Ausbildung unterstützt werden können. Als kritisch sieht es die BAGFW allerdings an, dass die ausbildungsvorbereitende Phase der Assistierten Ausbildung für Asylbewerber/innen und Geduldete in der Regel erst nach längeren Voraufenthaltszeiten zugänglich ist. So müssen nach dem 1.8.2019 eingereiste Jugendliche einen mindestens 15-monatigen Voraufenthalt erfüllen. Die Förderung im Rahmen einer Assistierten Ausbildung ist von ausländerrechtlichen Sonderregelungen zu befreien, damit diese jungen Menschen einen gleichberechtigten Zugang zur Ausbildungsförderung erhalten.

Als positiv zu bewerten ist ferner, dass die Ausbildungsbegleitung auch im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung erfolgen kann und diejenigen jungen Menschen, die an einer Einstiegsqualifizierung teilnehmen, auf der Grundlage des neuen § 54a Nr. 6 SGB III-E einen Fahrtkostenzuschuss erhalten können. Die Übernahme von Fahrtkosten sollte allerdings auch für die Assistierte Ausbildung ermöglicht werden.

Wesentliche Verbesserungen bietet das Gesetz darüber hinaus durch eine umfassende Begleitung sowohl in eine Berufsausbildung als auch in eine daran anknüpfende Beschäftigung. Die Förderung kann künftig bis zu sechs Monate nach der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses oder bis zu einem Jahr nach Ende der Berufsausbildung in Anspruch genommen werden. Damit wird sichergestellt, dass sowohl der erfolgreiche Abschluss einer Berufsausbildung als auch der Übergang von der Ausbildung in Beschäftigung mit unterstützenden Maßnahmen flankiert wird. Auch die Ausbildungsbetriebe können bei der Durchführung der Berufsausbildung oder der Einstiegsqualifizierung sowohl administrativ, organisatorisch als auch durch Stabilisierungsmaßnahmen Unterstützung erfahren. Durch den Verweis auf § 57 Abs. 1 SGB III wird das Angebot der Assistierten Ausbildung für diejenigen Ausbildungsberufe geöffnet, die in einem nach dem Berufsbildungsgesetz, der Handwerksordnung oder dem Seearbeitsgesetz staatlich anerkannten Ausbildungsberuf nicht nur betrieblich, sondern auch außerbetrieblich oder nach Teil 2 des Pflegeberufegesetzes oder dem Altenpflegegesetz betrieblich durchgeführt werden. Auch dies hatten die Verbände gefordert.

Trotz der grundsätzlich positiven Bewertung sieht die BAGFW Nachbesserungsbedarf bei einigen Regelungen des Gesetzentwurfs:

- Das wesentliche Potential der Assistierten Ausbildung liegt nach Auffassung der BAGFW in der Kombination der vorbereitenden und der begleitenden Phase, wie sie bisher im Rahmen des § 130 SGB III möglich war. Die damit einhergehende ganzheitliche Begleitung der jungen Menschen von der Berufswahlentscheidung über die Anbahnung und Vermittlung eines Ausbildungsverhältnisses, dem Abschluss eines Ausbildungsvertrags bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss trägt entscheidend zum Erfolg des Instrumentes bei. Sie eröffnet sowohl jungen Menschen mit schlechten Startbedingungen als auch Betrieben Chancen auf dem Ausbildungsmarkt. Bei getrennter gesetzlicher Regelung der Vorphase (§ 75a SGB III-E) und der begleitenden Phase (§ 75 SGB III-E) besteht die Gefahr, dass es bei der praktischen Umsetzung zu getrennten Maßnahmen kommt, auch wenn dies vom Gesetzgeber nicht so vorgesehen ist. Ein gesicherter Übergang ohne Abbrüche ist nur dann gewährleistet,

wenn dieselbe Bezugsperson in beiden Phasen dafür Sorge trägt, dass die Unterstützungsleistung „aus einer Hand“ erbracht wird. Daher sollten beide Phasen der Assistierten Ausbildung in einem Paragraphen – wie bisher in § 130 SGB III – gesetzlich verankert sein.

- Aus Sicht der BAGFW ist es unbedingt erforderlich, dass die Assistierte Ausbildung auf alle Ausbildungsberufe anwendbar ist. Das heißt, sie muss sowohl für duale als auch vollzeitschulische Berufsausbildungen offenstehen. Bei der weiteren Umsetzung des Instrumentes ist daher sicher zu stellen, dass es in der Zusammenarbeit der Bundesagentur für Arbeit mit den Ländern (vgl. § 74 Abs. 7 SBGB III-E) und in Anlehnung an § 57 Abs. 1 SGB III gelingt, die Assistierte Ausbildung auch für weitere klassische schulische Berufsausbildungen nach Landesrecht, beispielsweise Erzieher/innen, Ergotherapeut/innen, Logopäd/innen u.a. zu öffnen. Wäre dies nicht der Fall, würden vor allem junge Frauen, die einen hohen Anteil der Beschäftigten in erzieherischen, pflegerischen sowie medizinischen Ausbildungsberufen ausmachen, systematisch von der Förderung durch die Assistierte Ausbildung ausgeschlossen.
- Die BAGFW plädiert dafür, neben der Anwendung des Vergaberechtes – analog zu § 45 SGB III, Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, Absatz 4 – dem oder der Jugendlichen auf dem Wege eines Aktivierungs- und Vermittlungsgut-scheines die Möglichkeit zur Auswahl anzubieten (Einführung eines Wunsch- und Wahlrechts).

Letztlich wird es von der Weiterentwicklung des Fachkonzeptes abhängig sein, ob die Assistierte Ausbildung als flexibles und sich an den individuellen Bedarfen der jungen Menschen sowie den Ausbildungsbetrieben ausgerichtetes Instrument umgesetzt werden kann. Insbesondere die Zusammenführung der beiden Instrumente ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) und Assistierte Ausbildung wird auf der Grundlage des Fachkonzeptes erfolgen. Die BAGFW ist gerne bereit, ihre Expertise bei der Weiterentwicklung des Fachkonzeptes der Assistierten Ausbildung einzubringen.

3. Rechtsanspruch auf berufliche Weiterbildung (§ 81 Absatz 2 SGB III-E)

In § 81 Absatz 2 SGB III-E wird ein Rechtsanspruch auf Förderung einer beruflichen Weiterbildung, um einen Berufsabschluss zu erreichen, eingeführt. Damit setzt der Gesetzgeber eine Vereinbarung aus der Nationalen Weiterbildungsstrategie um. Dort war vereinbart worden, einen grundsätzlichen Anspruch auf die Förderung einer beruflichen Nachqualifizierung nach dem SGB II und dem SGB III für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss zu schaffen. Dieser sollte sowohl die persönliche Eignung als auch die Arbeitsmarktsituation berücksichtigen. Der Gesetzentwurf setzt diese Vereinbarung um, indem er sowohl arbeitslosen als auch beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen Anspruch auf Übernahme der Weiterbildungskosten zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses gewährt, wenn sie keinen Berufsabschluss mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren haben. Alternativ soll der Anspruch ebenfalls dann bestehen, wenn jemand zwar über einen Berufsabschluss verfügt, dann jedoch mindestens vier Jahre in einer an- oder ungelernten Beschäftigung tätig war und deshalb voraussichtlich die erlernte Beschäftigung nicht mehr ausüben kann. Inso-

fern ist in diesem Fall eine Prognose erforderlich. Zeiten der Arbeitslosigkeit, Kindererziehung und Pflege von Personen mit mindestens Pflegegrad 2 werden bei der geforderten 4-Jahresfrist anerkannt. Hinzu kommt in beiden Fällen, dass die Personen für den angestrebten Beruf geeignet sind, voraussichtlich erfolgreich an der Maßnahme teilnehmen werden und mit dem Berufsabschluss die Beschäftigungschancen verbessert werden.

Eine Person ohne Berufsabschluss, die noch nicht drei Jahre beruflich tätig gewesen ist, wird nur gefördert, wenn eine Berufsausbildung oder eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme aus Gründen, die in ihrer Person liegen, nicht möglich oder nicht zumutbar ist oder wenn die Weiterbildung in einem Engpassberuf angestrebt wird. Welcher Beruf ein Engpassberuf ist, regelt in diesem Zusammenhang eine Liste der Bundesagentur für Arbeit, die halbjährlich die Fachkräftesituation in Deutschland bewertet.

Bewertung

Die BAGFW begrüßt die Einführung eines grundsätzlichen Anspruchs auf Förderung einer beruflichen Nachqualifizierung durch Nachholen von Berufsabschlüssen nach dem SGB II und III für Personen ohne Berufsabschluss. Der Rechtsanspruch hat das Potential, die Position der Leistungsberechtigten zu stärken und den dringend notwendigen Ausbau der abschlussbezogenen Weiterbildung in der Arbeitslosenversicherung und der Grundsicherung für Arbeitsuchende vorantreiben zu helfen.

Die Fördervoraussetzungen des Rechtsanspruchs sind in der jetzigen Form zu eng gefasst. Bei der konkreten Ausgestaltung des Rechtsanspruchs sollte darauf verzichtet werden, weitergehende persönliche Zugangsvoraussetzungen (positive Teilnahmeprogno­se, „zu erwartender Maßnahmen­erfolg“ und zu erwartende „Eingliederungs­prognose“) oder die Bedingungen des (lokalen) Arbeits­markts zur Fördervoraussetzung zu machen. Allerdings sollten sinnvollerweise bei der konkreten Auswahl der jeweiligen Fort- und Weiterbildungsmaßnahme die beruflichen Wünsche, die Kompetenzen der jeweiligen Personen ebenso wie die Aufnahmefähigkeit des (nicht nur regionalen) Arbeits­markts berücksichtigt werden.

Die BAGFW regt an, den Zeitraum des Zugangs zum Rechtsanspruch für Personen, die arbeitslos sind oder Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, deutlich zu verkürzen. Denn nach einem Zeitraum von vier Jahren kann davon ausgegangen werden, dass sich die Arbeitslosigkeit bereits verfestigt hat und die Hürden für eine Weiterbildung gestiegen sind. Ein schnellerer Zugang für diese Personengruppen dürfte auch im Interesse der Unternehmen sein, um den Fachkräftebedarf zu decken.

Auch regt die BAGFW an, dass Personen, die über einen Abschluss in einer nur zweijährigen Berufsausbildung verfügen, Anspruch auf Förderung einer Aufstockung auf eine dreijährige Ausbildung erhalten sollen. Dies würde ebenfalls zu einer Erhöhung von Chancen auf dem Arbeitsmarkt angesichts steigender Qualifikationsanforderungen führen.

5. Verlängerung der Regelung zu Erfolgsprämien für das Bestehen einer Zwischen- und Abschlussprüfung (§ 131a SGB III-E)

Personen, die an einer nach § 81 geförderten beruflichen Weiterbildung teilnehmen, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führt, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist, erhalten eine Prämie beim Bestehen einer Zwischen- sowie Abschlussprüfung. Diese Regelung galt bislang für Personen, die die Maßnahme vor dem 31.12.2020 beginnen und soll nun um drei Jahre, bis zum 31.12.2023, verlängert werden.

Bewertung

Die beim Bestehen von Zwischen- und Abschlussprüfungen gezahlte Weiterbildungsprämie in der abschlussbezogenen Weiterbildung ist nach Einschätzung der BAGFW grundsätzlich geeignet, die Teilnehmenden darin zu unterstützen, eine länger andauernde Qualifizierung aufzunehmen und durchzuhalten. Gleichzeitig bekräftigt die BAGFW, dass es vorrangig wichtig wäre, den Lebensunterhalt von SGB II-Leistungsberechtigten während einer länger dauernden Fortbildung besser abzusichern. Ein Hemmnis für diesen Personenkreis ist es, infolge der Fortbildung für längere Zeit alleine auf das Arbeitslosengeld II zurückgeworfen zu sein. Die Aussicht auf eine nachhaltige Überwindung des Leistungsbezugs tritt angesichts der materiellen Notsituation zurück. Diese Problematik ließe sich über eine monatlich gezahlte Weiterbildungsprämie für Leistungsberechtigte im SGB II, wie sie auch der Bundesrat (Drs. 467/19) vorschlägt, deutlich abmildern.

Eine lediglich beim Bestehen von Zwischen- und Abschlussprüfungen gezahlte Weiterbildungsprämie berücksichtigt nicht die spezifische Bedarfslage der Leistungsberechtigten im SGB II. Teilnehmenden an einer beruflichen Weiterbildung entstehen zusätzliche Kosten (z.B. Fahrtkosten, Unterrichtsmaterial, (Berufs-) Kleidung, Reinigungskosten, aushäusige Ernährung). Diese Kosten werden nicht vollständig durch die Leistungsträger erstattet. Die Teilnehmenden müssen diese zusätzlichen Bedarfe aus dem Regelbedarf decken. Hingegen erhalten erwerbsfähige Leistungsberechtigte in einer Arbeitsgelegenheit nach § 16d SGB II eine Entschädigung für Mehraufwendungen von ca. 1,20 Euro bis 1,50 Euro pro Stunde, die nicht auf die Regelleistung angerechnet wird. Die Bedarfssituation ist mit der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme durchaus vergleichbar. In Bremen kann seit dem 1.7.2019 bei Teilnahme an einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung ein Qualifizierungsbonus in Höhe von monatlich 150 Euro zusätzlich zur SGB II- Leistung gezahlt werden. Die Teilnehmenden können sich zwischen der monatlichen Zahlung des Qualifizierungsbonus oder der Zahlung der Erfolgsprämien bei Zwischen- und Abschlussprüfung entscheiden.

Es müssen dringend weitere gesetzliche Regelungen getroffen werden, damit der Rechtsanspruch in der Praxis Wirkung entfalten kann.

So muss das bestehende Verkürzungsgebot bei berufsabschlussbezogenen Fort- und Weiterbildungen auf zwei Drittel der Dauer einer entsprechenden Erstausbildung (zweijährige Umschulung statt dreijährige Ausbildung, § 180 SGB III) gelockert werden. Die bestehende Regelung zielt auf bildungsaffine Menschen ab, die nach einigen Jahren der Berufstätigkeit in kürzerer Zeit zu einem Berufsabschluss kommen können. Das bewährt

sich aber nicht für wenig bildungsaffine Personen, für die eine mehrjährige Umschulungszeit zielführender wäre, weil z. B. zeitliche Spielräume für den Spracherwerb, die Heranführung an Lern- und Arbeitsprozesse und die vertiefende Bearbeitung berufsbezogener Allgemeinbildung nötig sind.

Der grundsätzliche Vermittlungsvorrang im SGB II zugunsten der Aufnahme (jedweder) Arbeit vor einer Qualifizierung muss eingeschränkt werden, damit der Rechtsanspruch auch im SGB II zum Tragen kommen kann. (§ 3 Abs. 1 S. 3 SGB II). Denkbar wäre es, die Regelungen des SGB II denen des SGB III anzugleichen: Gem. § 4 Abs. 2 SGB III ist grundsätzlich die Vermittlung in Ausbildung und Arbeit vorrangig (§ 4 Abs. 1 SGB III), es sei denn Leistungen der aktiven Arbeitsförderung ist für eine dauerhafte Eingliederung erforderlich (§ 4 Abs. 2 Satz 1 SGB III). Der Vermittlungsvorrang gilt somit im SGB III nicht, wenn eine nachhaltige Erwerbsintegration voraussichtlich erst nach Absolvierung einer beruflichen Weiterbildung erreicht werden kann.

Die Bezugszeiten des Arbeitslosengeldes I sind bedarfsgerecht zu verlängern, damit Teilnehmende einer abschlussbezogenen Weiterbildung während ihrer Qualifizierungszeit in der Arbeitslosenversicherung verlässlich abgesichert bleiben. Eine Restanspruchsdauer von sechs Monaten nach Abschluss der Weiterbildung sollte es immer geben, sodass auch genügend Zeit für eine qualifikationsadäquate Jobsuche besteht.

5. Zulassung von Trägern und Maßnahmen, AZAV (§§ 179 SGB III-E, 180 SGB III-E)

Die derzeitigen Regelungen zur Maßnahmenzulassung nach AZAV werden neu gefasst. So werden die Bundesdurchschnittskostensätze (B-DKS) bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zum 1.8.2020 einmalig um 20 Prozent angehoben. Die Fachkundigen Stellen sollen einen erweiterten Spielraum bei der Zulassung von Maßnahmen erhalten und Maßnahmen zulassen können, die bis zu 20 Prozent über den B-DKS liegen, wenn es sich um notwendige, besondere Aufwendungen handelt. Bei der Kalkulation der Maßnahmen wird die bisher vorgegebene Gruppengröße von 15 auf 12 Teilnehmende abgesenkt. Die B-DKS sollen von der BA zukünftig im Zweijahresrhythmus festgelegt werden und dabei auch die allgemeine Preisentwicklung oder Lohnentwicklung im Bereich der Erwachsenenbildung berücksichtigen, sofern der Anstieg bei den B-DKS nicht die allgemeine Preis- und Lohnentwicklung übersteigt. Das veränderte Verfahren zur Einschaltung der BA bei Maßnahmen mit überdurchschnittlichen Kostensätzen (und erweiterten Handlungsspielräumen für die Fachkundigen Stellen) wird zukünftig auch bei den Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung angewandt. Schließlich werden Maßnahmen zur Unterstützung der beruflichen Eingliederung durch Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen mit Maßnahmen zur Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zusammengeführt (§ 45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III-E).

Bewertung

Die BAGFW bewertet die angestrebten Neuregelungen bei der Maßnahmenzulassung der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen als dringend notwendig, insbesondere um die

avisierten gesetzgeberischen Neuerungen bei der Fort- und Weiterbildung auf der Maßnahmensseite realisieren zu können. Die beabsichtigte einmalige Anhebung der B-DKS bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ab 1.8.2020 um 20 Prozent ist zu begrüßen, sie müsste aber deutlich höher ausfallen. Die B-DKS für diese Maßnahmen sind seit 2013 kaum gestiegen, in einigen Berufen sogar gesunken, trotz der in den letzten Jahren teilweise stark gestiegenen Kosten für Löhne und Mieten, Maschinen und Sachausstattung. Kostenkalkulationen aus den Verbänden, die realistisch kalkulierte Maßnahmen abbilden, zeigen weit über den B-DKS liegende Werte.

Als besondere Aufwendungen, die überdurchschnittliche Kosten rechtfertigen, sollen ein überdurchschnittlicher Personaleinsatz, besondere räumliche bzw. technische oder barrierefreie Ausgestaltungen sowie inhaltliche Aspekte der Maßnahmengestaltung Berücksichtigung finden (§ 3 Abs. 4 AZAV-E). Das begrüßt die BAGFW.

Das Kostenzustimmungsverfahren, das bisher für die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unter Einbeziehung des Operativen Services der BA in Halle gilt, soll laut dem Gesetzentwurf auf die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung übertragen werden. Dabei soll die BA ihre Zustimmung nach wie vor von einem besonderen arbeitsmarktpolitischen Interesse an der Maßnahme und dem Nachweis notwendiger überdurchschnittlicher technischer, organisatorischer oder personeller Aufwendungen für die Durchführung der Maßnahme abhängig machen. Die BAGFW gibt zu bedenken, die bisherige Vorgehensweise bei der Ermittlung des arbeitsmarktpolitischen Interesses im Prüfverfahren der BA nicht deckungsgleich von den Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auf die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung zu übertragen; denn damit würden im Wesentlichen zurückliegende bzw. zu prognostizierende Integrationsquoten zugrunde gelegt. Bei den Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung handelt es sich typischerweise um niederschwellige Maßnahmen, deren Zielstellung vorrangig die Einbeziehung bisher nicht erreichter Zielgruppen in die Förderung, die schrittweise Beseitigung von Vermittlungshemmnissen oder berufliche Neuorientierung ist.

Die BAGFW fordert, das Zustimmungsverfahren bei Kostenüberschreitung zu korrigieren, in dem die Fachkundigen Stellen Kostenüberschreitungen bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ebenso genehmigen dürfen, wie sie dies bislang schon bei den Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung tun. Das bisherige Verfahren, das es den Fachkundigen Stellen ermöglicht, über Kostenüberschreitungen bei Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung zu entscheiden, soll beibehalten werden. In der bestehenden Praxis gilt das Zustimmungsverfahren unter Einschaltung des Operativen Services der BA in Halle bei den Maßnahmenträgern als teuer, zeitaufwändig und unkalkulierbar bezogen auf den Ausgang und hält deshalb viele Maßnahmenträger davon ab, entsprechende Maßnahmen einzureichen. Sollte der Gesetzgeber grundsätzlich daran festhalten, dass der Operative Service der BA zum Einsatz kommt, dann sollte der Korridor, innerhalb dessen die Fachkundigen Stellen über höhere Kostensätze eigenständig entscheiden dürfen, mindestens 30 Prozent und nicht nur 20 Prozent betragen (§ 179 Abs. 1 SGB III-E). Hintergrund hierfür ist, dass besondere Aufwendungen auch in Kombination auftreten können. Die Fachkundigen Stellen müssen Spielräume nutzen können, um aufwändigere Maßnahmen z.B. bei Kombination von Weiterbildungsmaßnahmen mit erforderlichen flankierenden Elementen (z.B. fachsprachliche Förderung,

Lernförderung, sozialpädagogische Begleitung, Jobcoaching) zuzulassen. Ein zu eng geführtes Verfahren unter Einschaltung des Operativen Services in Halle würde ansonsten wieder dazu führen, dass solche hochwertigen, zielgruppenspezifischen Maßnahmen kaum zustande kommen.

Die BAGFW plädiert für jährliche Anpassungen der B-DKS. Der Gesetzentwurf sieht hingegen zweijährliche Anpassungen anhand von Berechnungen der BA zu den durchschnittlichen Kostensätzen der zugelassenen Maßnahmen im zurückliegenden Zweijahreszeitraum vor. Die BA wird ermächtigt, neben den genannten Angaben auch die allgemeine Preisentwicklung oder die Lohnentwicklung im Bereich der beruflichen Erwachsenenbildung zu berücksichtigen, falls der Anstieg der durchschnittlichen Kostensätze nicht die allgemeine Preis- und Lohnentwicklung übersteigt. Nach Ansicht der BAGFW ist der vorgesehene Korrekturmechanismus zu unbestimmt und zu wenig passgenau. Da die Löhne ca. 80 Prozent der Gesamtkosten einer Maßnahme ausmachen, muss die Lohnkostenentwicklung berücksichtigt und auch besonders hoch gewichtet werden, um zu sachgerechten Ergebnissen zu kommen. Als Orientierungsmaßstab für die Lohnentwicklungen ist der Bereich der Erwachsenenbildung nicht geeignet. Zwar mögen hier Daten bei der BA vorliegen, aber der Bereich der Erwachsenenbildung beinhaltet eine Vielzahl von Tätigkeitsfeldern, die keinen direkten Bezug zur Arbeitsförderung haben. Die BAGFW schlägt vor, den durch Rechtsverordnung erstreckten Tarifvertrag zur Regelung des Mindestlohns für pädagogisches Personal in der Aus- und Weiterbildungsbranche zu Grunde zu legen, denn alle Maßnahmenanbieter sind für die Vergütung ihres pädagogischen Personals daran gebunden. Zum Teil bestehen darüber hinausgehende tarifliche Bindungen, die schon heute deutlich über diesem spezifischen Mindestlohn liegen. Perspektivisch sollten bei der Lohnentwicklung die tatsächlich gezahlten tariflichen Personalkosten berücksichtigt werden.

Dass bei der Maßnahmenkalkulation zukünftig eine Gruppengröße von 12 (statt 15) Personen angesetzt wird, stellt eine noch nicht hinreichende Verbesserung dar. Die Bildung von Kleingruppen ist dringend nötig, vor allem zur Sicherstellung von Fördermaßnahmen im ländlichen Raum, zum Start von innovativen Bildungsangeboten auf der Grundlage des Qualifizierungschancengesetzes und zur intensiven Unterstützung von Zielgruppen, die einen erhöhten individuellen Unterstützungsbedarf haben. Die derzeitige Standardgruppengröße von 15 Teilnehmenden bildet nicht mehr die Realität ab und ist nicht sachgerecht. Die Starttermine für Gruppenmaßnahmen von 15 Personen können oft erst nach einer langen Wartezeit realisiert werden oder sie kommen überhaupt nicht zustande, da sie mit zu wenig Teilnehmenden nicht wirtschaftlich zu erbringen sind. Die schnellere Realisierung einer Weiterbildung (mit wenigen Teilnehmenden) ist ein wichtiger Punkt bei der Flexibilisierung des Systems und unterstützt eine schnellere Anbahnung neuer Arbeitsverhältnisse. Eine Anpassung an realistische Gruppengrößen hätte zur Folge, diese mit 10 Teilnehmenden anzusetzen. Dies entspricht der aktuellen Situation in der Praxis und soll deshalb gesetzlich aufgegriffen werden.

Die Gruppengröße sollte zudem aus Gründen der Flexibilität und Praxisnähe nicht in der Verordnung geregelt, sondern weiterhin vom Beirat gem. § 182 SGB III bestimmt werden.

Die BAGFW begrüßt die Zusammenführung der derzeitigen Nummern 1 und 2 des § 45 Abs. 1 Satz 1 SGB III, da eine korrekte Zuordnung in der Praxis regelmäßig Schwierigkeiten bereitet hat.

Nach Einschätzung der BAGFW bietet das System der AZAV notwendige Grundvoraussetzungen zur qualitätsgerechten Leistungserbringung in der Arbeitsmarktförderung, insbesondere durch den Nachweis eines Systems der Sicherung der Qualität (QM-System). Allerdings erfolgt dies in der Praxis unter Inkaufnahme erheblicher, teils unnötiger bürokratischer Belastungen und Doppelprüfungen. Insofern ist die Zielsetzung der AZAV, einen Beitrag zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit und Effizienz des Fördersystems in der Arbeitsförderung zu leisten, aus Sicht der BAGFW nicht vollständig erreicht worden.

Nach Auffassung der BAGFW muss das System der AZAV verschlankt werden, um bürokratische Belastungen und Ineffizienzen zu reduzieren. Doppel- und Mehrfachprüfungen, die insbesondere zwischen dem Prüfsystem der Fachkundigen Stellen und dem BA-System bestehen und teils sogar zu widersprüchlichen Anforderungen an die Träger führen, müssen abgeschafft werden (siehe auch Positionspapier der BAGFW zur Reform des Verfahrens zur Träger- und Maßnahmenzulassung im System der Akkreditierung- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV)).

6. Weitere Änderungsbedarfe

Die BAGFW sieht über den vorliegenden Gesetzentwurf hinaus gehenden Handlungsbedarf.

Passgenaue Weiterbildungsangebote

Um Arbeitslose und gering Qualifizierte stärker in die (berufsabschlussbezogene) Weiterbildung einzubeziehen, hält die BAGFW weitere Maßnahmen für geboten. Dazu zählen z.B. modular aufgebaute Qualifizierungsangebote, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führen und Interessierten die Möglichkeit geben, eine Weiterbildung nach Bedarf zu unterbrechen, wenn die Lebensumstände (z.B. gesundheitliche oder familiäre Gründe) dies erfordern. Modular aufgebaute Weiterbildungsangebote ermöglichen ein Lernen in kleinen Schritten und dadurch schnellere Erfolgserlebnisse. Das steigert die Motivation und kann Abbrüchen entgegenwirken.

Wichtig ist die Möglichkeit, Weiterbildungsangebote mit flankierenden Förderelementen zu verknüpfen, wie Deutschsprachförderung oder sozialpädagogischer Begleitung. Dadurch kann vor allem in schwierigen Phasen und Krisen Unterstützung geboten und so Abbrüche vermieden werden.

Erwerb von Grundkompetenzen stärken

In Deutschland sind etwa 6,2 Mio. Menschen im erwerbsfähigen Alter funktionale Analphabeten, die nur eingeschränkt lesen und schreiben können (vgl. Level-One Studie 2018; Universität Hamburg: LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität). Etwa die Hälfte dieser Menschen nimmt nicht am Erwerbsleben teil und gehört im Falle der Hilfebedürft-

tigkeit zum Kreis der Leistungsberechtigten nach dem SGB II. Auch wenn der ausreichende Erwerb von Grundkompetenzen grundsätzlich Aufgabe der allgemeinbildenden Schulen ist und somit die Bundesländer zuständig sind, bilden diese Kenntnisse die Basis für eine nachhaltige Erwerbsintegration und zur selbstständigen Bewältigung alltäglicher Aufgaben. Daher muss zwingend sichergestellt sein, dass nicht ausreichende Grundkompetenzen auch nach Ende der Schulpflicht nachgeholt werden können, um die berufliche und gesellschaftliche Teilhabe von Leistungsberechtigten mit unzureichenden Grundkenntnissen im Rechtskreis SGB II zu verbessern. Die BAGFW tritt deshalb dafür ein, dass Leistungsberechtigte im Rechtskreis SGB II stärker als bisher darin gefördert werden, Grundkompetenzen zu erwerben und zu verbessern. Die derzeitigen Fördermöglichkeiten sind an die Voraussetzungen der beruflichen Weiterbildung gekoppelt (§ 81 Abs. 3a SGB III), was für gering qualifizierte und langzeitarbeitslose Menschen oft eine zu hohe Hürde darstellt. Durch die Einführung eines eigenständigen niedrighschwelliges Instruments zur Förderung von Grundkompetenzen in den Bereichen Lesen, Schreiben, Mathematik und digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien könnten mehr Leistungsberechtigte unabhängig von einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme nachträglich Grundkompetenzen erwerben. Auch erwerbstätige Leistungsberechtigte im ergänzenden SGB II-Leistungsbezug sollen berufsbegleitend Grundkompetenzen erwerben können. Dies ist insbesondere für bildungsentwöhnte Menschen didaktisch sinnvoll.

Mittelausstattung und längerfristige Förderungen

Die Mittelausstattung im SGB II ist bedarfsgerecht zu erhöhen. Es muss sichergestellt werden, dass im Bundeshaushalt die Verpflichtungsermächtigungen im Eingliederungstitel so gestaltet werden, dass Förderungen über einen längeren Zeitraum gewährleistet werden.

Es muss kritisch in den Blick genommen werden, ob der aktuell sehr niedrige Beitragsatz in der Arbeitslosenversicherung in Höhe von 2,4 Prozent die notwendige Pufferfunktion der Arbeitslosenversicherung für Zeiten schlechter Konjunktur und die richtige Zielsetzung des Gesetzes, die Fort- und Weiterbildung auszubauen, hemmt.

Berlin, 19.03.2020

Bundesarbeitsgemeinschaft
der Freien Wohlfahrtspflege e. V.

Dr. Gerhard Timm
Geschäftsführer

Kontakt:
Elena Weber (elena.weber@diakonie.de)

Stellungnahme der BAGFW
zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung
im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung

Information für den Ausschuss

Unaufgeforderte Stellungnahme zur öffentlichen 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

Der Paritätische Gesamtverband* siehe Anlage

*E-Mail vom 19. März 2020

Stellungnahme zum

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung

Vorbemerkung:

Der Paritätische begrüßt die Zielsetzung des Gesetzes zum Ausbau der beruflichen Weiterbildung für Arbeitnehmer*innen und Arbeitslose und die geplante Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung für junge Menschen. Der Paritätische unterstützt die geplante Schaffung eines Rechtsanspruchs auf abschlussbezogene Nachqualifizierung für Arbeitslose und Arbeitnehmer*innen ohne Berufsabschluss, denn gerade unter Arbeitslosen gibt es einen erheblichen ungedeckten Bedarf an abschlussbezogener Qualifizierung. Allerdings sind die Fördervoraussetzungen zu eng gefasst, um die Rechtsposition der Weiterbildungsinteressierten tatsächlich zu stärken und den notwendigen Ausbau abschlussbezogener Qualifizierungen voranzubringen. Der Paritätische unterbreitet konkrete Vorschläge für eine praxistaugliche Öffnung der Fördervoraussetzungen. Es fehlen flankierende gesetzliche Regelungen, die zur Realisierung des Rechtsanspruchs auf abschlussbezogene Nachqualifizierung unbedingt notwendig wären; darunter vor allem eine Abschwächung des Vermittlungsvorrangs in der Grundsicherung für Arbeitsuchende und eine verbesserte Lebensunterhaltssicherung in beiden Rechtskreisen einhergehend mit einer Schutzgarantie in der Arbeitslosenversicherung, die dafür sorgt, dass die Absicherung der Arbeitslosenversicherung mindestens bis zum Ende der (abschlussbezogenen) Fort- und Weiterbildung greift. Angesichts des bedrückenden Umstandes, dass es vielen Jugendlichen nach wie vor nicht gelingt, eine Berufsausbildung zu erlangen und deshalb insgesamt rund 2 Millionen junge Menschen oder 14 Prozent der jungen Menschen in der Altersgruppe von 20 bis 34 Jahren ohne beruflichen Abschluss sind, begrüßt der Paritätische die dauerhafte gesetzliche Verankerung der Assistierten Ausbildung. Der Verband würde es sehr begrüßen, wenn die Assistierte Ausbildung auch zur Absicherung von schulischen Ausbildungen greifen würde und er sieht in der konkreten gesetzlichen Ausgestaltung noch Anpassungsbedarf. Mit den Neuregelungen bei der Maßnahmenzulassung gem. AZAV wird das Nötigste dafür getan, dass der gewünschte Ausbau der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Gang gesetzt werden kann. Weitergehende Verbesserungen sind wünschenswert.

Der Paritätische macht darauf aufmerksam, dass bessere finanzielle Rahmenbedingungen in der Arbeitslosenversicherung und in der Grundsicherung für Arbeitsuchende geschaffen werden müssen, (hinsichtlich Mittelausstattung und der Zuteilung von Verpflichtungsermächtigungen) damit Arbeitsagenturen und Jobcenter den notwendigen Ausbau der längerfristigen Maßnahmen zur abschlussbezogenen Nachqualifizierung und Ausbildungsförderung vorantreiben können.

Der Paritätische nimmt zu ausgewählten Aspekten des Gesetzentwurfs wie folgt Stellung:

Neue Fahrkostenregelung bei Einstiegsqualifizierung (§ 54a SGB III-E):

Die Neuregelung des Referentenentwurfs sieht vor, dass Fahrtkosten zur Ausbildungsstätte und Berufsschule gefördert werden können, sowie dies bereits für eine Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme möglich ist. Der Paritätische würde es begrüßen, wenn auch Fahrtkosten auf dem Weg zwischen Bildungsträger und Betrieb bzw. Unterkunft abgedeckt würden. Die neue Fahrkostenregelung greift nur für Personen, die keine Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende erhalten. Begründet wird dies mit dem Grundfreibetrag in Höhe von 100 Euro, der bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes II berücksichtigt wird und in dem unter anderem Fahrtkosten enthalten sind. Nach Auffassung des Paritätischen kann es dabei aber im Einzelnen zu einer Schlechterstellung von Leistungsberechtigten im SGB II kommen, wenn mit dem Grundfreibetrag in Höhe von 100 Euro die tatsächlich anfallenden Fahrtkosten nicht abgedeckt sein sollten. Während Nichtleistungsberechtigte nach den gültigen Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) für Fahrten mit dem PKW bis zu 130 Euro monatlich geltend machen können, würden Leistungsberechtigte im SGB II diesen Betrag keinesfalls erhalten können. Der Paritätische fordert, eine Regelung zu schaffen, mit der Leistungsberechtigte im Einzelfall höhere Fahrtkosten als die mit dem Grundfreibetrag abgedeckten Kosten geltend machen können. Es muss zudem Sorge für den Fall getroffen werden, dass die Hilfebedürftigkeit der Teilnehmenden entfällt, sodass auch in diesen Konstellationen Fahrtkosten übernommen werden können.

Erweiterung der Förderung mit Berufsausbildungsbeihilfe (§61 SGB III-E)

Der Gesetzentwurf enthält Einschübe in den § 61 SGB III, durch die die Finanzierung des Jugendwohnens für Jugendliche und junge Erwachsene verbessert werden soll. Zukünftig sollen nicht nur bei minderjährigen, sondern auch bei volljährigen Auszubildenden in ihrem Bedarf für den Lebensunterhalt (über Bundesausbildungsbeihilfe) Finanzierungsanteile für eine sozialpädagogische Begleitung eingerechnet werden. Die Altersgrenze für die Berücksichtigung der sozialpädagogischen Entgelte bei der Bedarfserhebung auf 27 Jahre anzuheben, aus Sicht der Jugendhilfe und auf der Grundlage der Erkenntnisse des 15. Kinder- und Jugendberichtes über die Verlängerung der Jugendphase ausdrücklich zu begrüßen.

Der Paritätische fordert gemeinsam mit den in der BAGFW vertretenen Verbänden der freien Wohlfahrtspflege, dass in § 61 Abs. 2 Satz 1 SGB III-E eindeutig auf sozialpädagogisch begleitete Wohnformen nach § 13 Abs. 3 SGB VIII Bezug genommen wird, aber keine Vermischung mit den „sonstigen betreuten Wohnformen im Sinne des Achten Sozialgesetzbuches" erfolgt. Das SGB VIII kennt die im Gesetzentwurf verwendete Formulierung im Zusammenhang mit Hilfen zur Erziehung nach § 34 SGB VIII („Heimerziehung, sonstige betreute Wohnform"). Dieser beschreibt eine Anspruchsleistung im Rahmen der Hilfen zur Erziehung nach §§ 27 ff SGB VIII, die - wenn sie als eine geeignete Hilfe gewählt wird - über ein Hilfeplangespräch auf den Weg gebracht und unter Beteiligung aller wichtigen Akteure engmaschig überprüft wird. Im vorliegenden Zusammenhang sind jedoch die sozialpädagogisch begleiteten Wohnformen nach § 13 Abs. 3 SGB VIII („Jugendwohnen“) gemeint und sollten als solche explizit benannt werden. Aus dem gleichen Grund muss der neu eingefügte Satz 3 gestrichen werden. Die verschiedenen

Zielgruppen des SGB VIII können und dürfen nicht im Rahmen einer Zuständigkeitsregelung des SGB III umdefiniert werden.

Assistierte Ausbildung (§§ 74 ff. SGB III-E):

Der Gesetzentwurf sieht vor, die Assistierte Ausbildung zu entfristen, als dauerhaftes Instrumentarium im SGB III zu verankern und inhaltlich weiterzuentwickeln. Die Zielgruppe der Assistierten Ausbildung wird dabei ausgeweitet, indem die bisherige Beschränkung auf lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche entfällt und im Schwerpunkt all jene Jugendliche ein ausbildungsvorbereitendes und ausbildungsbegleitendes Unterstützungsangebot erhalten können, die eine Berufsausbildung ohne Unterstützung nicht aufnehmen und/oder erfolgreich absolvieren können.

Diese Entwicklung berücksichtigt ein Kernanliegen des Paritätischen und wird daher begrüßt. Indem die Assistierte Ausbildung für alle Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen mit Unterstützungsbedarf geöffnet wird, kann ihr Potential zur Förderung der Berufsausbildung junger Menschen besser entfaltet und ein Beitrag zur Inklusion in der Berufsausbildung geleistet werden. Begrüßt wird auch, dass junge Menschen, die als Grenzgänger*innen zwar nicht in der Bundesrepublik wohnen, aber in Deutschland eine Berufsausbildung absolvieren, von der begleitenden Phase des Förderinstrumentes zukünftig profitieren können. Als kritisch sieht es der Verband allerdings an, dass die ausbildungsvorbereitende Phase der Assistierten Ausbildung für Asylbewerber*innen und Geduldete i.d.R. erst nach längeren Voraufenthaltszeiten zugänglich ist. So müssen die nach dem 01.08.2019 eingereisten Jugendlichen einen mindestens 15-monatigen Voraufenthalt erfüllen und zusätzlich sowohl schulische als auch Sprachkenntnisse nachweisen können, die einen erfolgreichen Übergang in die Ausbildung erwarten lassen. Der Paritätische fordert erneut, die Förderung im Rahmen einer Assistierten Ausbildung vollständig von ausländerrechtlichen Sonderregelungen zu befreien, damit diese jungen Menschen einen gleichberechtigten Zugang zur Ausbildungsförderung erhalten. Daneben hält der Paritätische die kumulative Voraussetzung von Sprachkenntnissen und schulischen Kenntnissen für problematisch: So können einige Betroffene mit Fluchthintergrund keine Nachweise über ihre bisherige Schullaufbahn erbringen. Sprachkenntnisse dürfen im Vorfeld nicht zu hoch und pauschal angesetzt werden, sodass Chancen auf eine positive Entwicklung im Verlauf der Förderung verbaut werden. Gleichzeitig ist es nach vielfältigen Praxiserfahrungen dringend notwendig, Sprachförderangebote während der Assistierten Ausbildung auszubauen und besser zugänglich zu machen.

Der Paritätische begrüßt den Einbezug von beruflichen Zweitausbildungen in den Gesetzentwurf. So besteht die Möglichkeit, auch eine Zweitausbildung mit der Assistierten Ausbildung zu fördern, wenn mit der ersten Berufsausbildung eine berufliche Eingliederung dauerhaft nicht erreicht werden kann, dies aber eine zweite Berufsausbildung erwarten lässt (§ 57 Absatz 2 SGB III). Positiv bewertet der Paritätische, dass junge Menschen mit der Assistierten Ausbildung zukünftig auch bis zur nachhaltigen Begründung eines Arbeitsverhältnisses gefördert werden können (§ 74 Abs. 3 SGB III-E). Mit dieser Regelung wird es zukünftig möglich sein, die Schwelle zwischen erfolgreich beendeter Ausbildung und Einmündung in den allgemeinen Arbeitsmarkt überwinden zu helfen.

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass die Bundesagentur für Arbeit mit den Ländern zusammenarbeiten soll, um die Assistierte Ausbildung mit Fördermaßnahmen der Länder oder ihren schulischen Berufsausbildungen zu koordinieren. Damit obliegt es ausschließlich den Ländern, ein ergänzendes Angebot der Assistenten Ausbildung für schulische Ausbildungen vorzuhalten. Das hält der Paritätische für ungenügend. Die Assistierte Ausbildung sollte grundsätzlich für alle Ausbildungsberufe - auch die schulischen Ausbildungen – offenstehen, um Jugendlichen mit Unterstützungsbedarf in allen unterschiedlichen Ausbildungen Rechnung zu tragen und um Benachteiligungen von jungen Frauen zu vermeiden, die in schulischen Ausbildungsgängen überrepräsentiert sind. § 74 Absatz 7 SGB III-E sollte so ausgestaltet werden, dass es der BA, Jobcentern und Ländern ermöglicht wird, Angebote der Assistenten Ausbildung unter Berücksichtigung der besonderen regionalen Arbeitsmarktbedingungen gemeinsam auszugestalten und zu finanzieren.

In das Angebot der Assistenten Ausbildung als Instrument im SGB III sind die Erfahrungen aus Länderprogrammen und Modellprojekten eingeflossen, in denen junge Menschen ohne Ausbildungsverhältnis vor und während einer Berufsausbildung intensiv und individuell begleitet wurden. Dabei erfolgte in der auf die Aufnahme einer Ausbildung vorbereitenden Zeit die Unterstützung einer nachhaltigen Berufswahl, das intensive Begleiten der Ausbildungsplatzsuche und die Verhandlung um die unterstützenden Leistungen während der Ausbildungsphase für den Betrieb und den Jugendlichen. Die beiden Zeitabschnitte der Assistenten Ausbildung (vorbereitende Phase nach § 75a SGB III-E und begleitende Phase § 75 SGB III-E) gehören folglich zusammen und in eine Hand und sollten nicht von unterschiedlichen Trägern durchgeführt werden. Diese Tatsache wird zwar im Begründungsteil erläutert, der Gesetzestext lässt eine klare Formulierung aber vermissen. Vor dem Hintergrund der breit diskutierten Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt kommt der Vorphase mit ihrer Chance auf ein individuell begleitetes Matching eine hohe Bedeutung zu. Im Gesetzentwurf erscheint der § 75a SGB III-E eher wie ein fakultatives Zusatzelement. Nach Einschätzung des Paritätischen ist für das Ausschöpfen des Potenzials der Assistenten Ausbildung die gleichzeitige Nutzung der Vorphase und begleitenden Phase der Assistenten Ausbildung von fundamentaler Bedeutung.

Der Paritätische regt an, die Begleitung und Unterstützung der Betriebe für die Absicherung des Ausbildungsverhältnisses (z. B. Konfliktmoderation) stärker als Aufgabe zu betonen und hierbei auch die Berufsschulen zu adressieren. Zudem sollte im Gesetzestext deutlich werden, dass zu den Aufgaben der Ausbildungsbegleitung sowohl die lebensweltorientierte sozialpädagogische Unterstützung der Jugendlichen als auch die Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses bzw. der Einstiegsqualifizierung gehören.

Der gesetzlich formulierte Anspruch, ein individualisiertes Unterstützungsangebot zu schaffen, entspricht einer langjährigen Forderung des Paritätischen, ist jedoch in dem Gesetzentwurf nicht hinreichend konkretisiert. Ausweislich der Gesetzesbegründung ist die Ausbildungsvorbereitungsphase eine Vollzeitnahme, was aber nach bisherigen Erfahrungen in vielen Fällen nicht den Bedarf der einzelnen Jugendlichen trifft und zu maßnahmebedingten Abbrüchen führt. Der Paritätische plädiert dafür, stärker individualisierte Angebote vorzusehen, etwa indem zusätzlich Angebote in Teilzeit oder auch nur stundenweise Hilfen möglich sind.

Für ein individualisiertes Angebot ist es unbedingt notwendig, auch die Jugendlichen selbst an der Abstimmung über die bereitzustellenden Hilfestellungen zu beteiligen. Der Erfolg der Maßnahme hängt letztlich davon ab, dass die Jugendlichen hierdurch so gut unterstützt werden, dass sie die Berufsausbildung bewältigen. Der Gesetzentwurf sieht für die Festlegung der Unterstützungselemente lediglich eine Beratung der Jugendlichen durch die Arbeitsagentur vor; im Anschluss entscheidet die Arbeitsagentur (in Abstimmung mit dem Träger) alleine. Der Gesetzeswortlaut (§ 75 Abs. 3 SGB III-E) bildet die Intention der Gesetzesbegründung nicht hinreichend genau ab, wonach die Arbeitsagentur die Teilnehmer*innen in die Entscheidung mit einbezieht. Die Festlegung der betrieblichen Unterstützungsleistungen soll nach dem vorliegenden Gesetzentwurf alleinige Sache der Maßnahmenträger und Ausbildungsbetriebe sein. Der Paritätische fordert die gesetzlichen Neuregelungen so zu fassen, dass Entscheidungen über die zu erbringenden Leistungen unter Einbeziehung der Jugendlichen erfolgen. Zudem muss sichergestellt sein, dass auf kurzfristig entstehende Hilfebedarfe – wie z. B. der Verlust der Wohnung - zügig mit einer Erhöhung der Intensität von Unterstützungselementen (hier sozialpädagogische Begleitung) bzw. mit einer Verringerung anderer Unterstützungselemente (hier z. B. Förder- und Stützunterricht) reagiert werden kann.

Fraglich ist, wie die Zielsetzung einer individualisierten Hilfestellung unter den Bedingungen der Vergabe eingelöst werden kann, denn hierbei werden vorab definierte Leistungen in Form von (überwiegend) standardisierten Maßnahmen beschafft. Nach bisherigen Erfahrungen ist beim Übergang des erfolgreichen Landesprogramms „Carpo“ in die Vergabemaßnahmen der Assistierte Ausbildung der individuelle, hoch flexible Unterstützungscharakter der Assistierte Ausbildung ein großes Stück weit verloren gegangen. Auch die Kontinuität der Förderstruktur und stabile Vernetzung der Assistierte Ausbildung mit weiteren Hilfeinstanzen in der Region konnten im Zuge der Vergabe der Maßnahmen nicht beibehalten werden. Vor diesem Hintergrund bewertet es der Paritätische kritisch, dass die Anwendung des Vergaberechts zur Durchführung der Assistierte Ausbildung gesetzlich vorgeschrieben werden soll. Vielmehr sollte den örtlichen Arbeitsagenturen und Jobcentern ein Gestaltungsspielraum belassen bleiben, um den Weg der Leistungserbringung für die Umsetzung der Assistierte Ausbildung selbst zu wählen und so Besonderheiten des regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkts und gewünschte Maßnahmenbesonderheiten berücksichtigen zu können. Der Verband plädiert dafür, neben der Anwendung des Vergaberechtes – analog zu den Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III bzw. den Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach §§ 81 ff. SGB III – ein Gutscheilverfahren offen zu halten. Dies würde den Jugendlichen in Absprache mit den Betrieben ein Wunsch- und Wahlrecht eröffnen, das für sie passende Trägerangebot auszuwählen.

Es sollte auch bei der Assistierte Ausbildung eine Fördermöglichkeit zur Erstattung von Fahrtkosten aufgenommen werden. Eine Berufsausbildung – und dazu zählen auch die unterstützenden Elemente zur Sicherung des Zugangs und Erfolgs einer Berufsausbildung - darf gerade bei Jugendlichen nicht daran scheitern, dass benötigtes Geld für Fahrtkosten fehlt.

Rechtsanspruch auf Förderung einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung (§ 81 SGB III-E):

Entsprechend der Vereinbarung aus der Nationalen Weiterbildungsstrategie sollen Geringqualifizierte einen grundsätzlichen Rechtsanspruch auf Förderung einer

berufsabschlussbezogenen Weiterbildung im SGB II und III erhalten. Das begrüßt der Paritätische im Grundsatz sehr. Der Rechtsanspruch wird allerdings an diverse Fördervoraussetzungen geknüpft, zu denen insbesondere die körperliche und geistige Eignung der betreffenden Person für den angestrebten Beruf, eine prognostizierte erfolgreiche Maßnahmenteilnahme, die individuelle Verbesserung der Beschäftigungschancen in dem angestrebten Beruf und die Erfüllung von Vorbeschäftigungszeiten gehören. In der Gesamtschau der eng gefassten Fördervoraussetzungen wird entgegen der Gesetzesbegründung die Chance vertan, die Rechtsposition der Antragstellenden im Zugang zu einer abschlussbezogenen Weiterbildungsförderung tatsächlich zu stärken. Die Sachbearbeiter*innen in den Arbeitsagenturen und Jobcentern werden mit detailreichen Prognoseentscheidungen konfrontiert werden, die im Vorfeld zumal einer längeren Qualifizierung nur schwer zu treffen sind.

Der Paritätische hat sich bereits im Vorfeld des Gesetzgebungsverfahrens dafür ausgesprochen, bei der konkreten Ausgestaltung des Rechtsanspruchs darauf zu verzichten, persönliche Voraussetzungen und die Aufnahmebereitschaft des (lokalen) Arbeitsmarkts zu einschränkenden Fördervoraussetzungen zu machen und dafür geworben, dass vielmehr bei der konkreten Auswahl der jeweiligen Fort- und Weiterbildungsmaßnahme die beruflichen Wünsche, die Kompetenzen der jeweiligen Personen ebenso wie die Aufnahmefähigkeit des (nicht nur regionalen) Arbeitsmarkts berücksichtigt werden.

Der Paritätische schlägt konkret vor, § 81 Abs. 2-SGB III-E in Anlehnung an die Regelung gem. § 112 SGB III wie folgt zu fassen:

„(2) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden durch Übernahme der Weiterbildungskosten zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses gefördert, wenn sie nicht über einen am Arbeitsmarkt verwertbaren Berufsabschluss verfügen, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist.“

Bei der Auswahl der Maßnahme sind Eignung, Neigung, bisherige Tätigkeit sowie Lage und Entwicklung des Arbeitsmarkts angemessen zu berücksichtigen. Soweit erforderlich, ist auch die berufliche Eignung abzuklären oder eine Arbeitserprobung durchzuführen.“

Mit dieser Regelung würden die Wünsche und Neigungen der Weiterbildungsinteressenten mit berücksichtigt. Das fehlt in der vorgesehenen Regelung. Die Wünsche und Neigungen der potentiellen Teilnehmenden zu berücksichtigen, ist aber eine zwingende Erfolgsbedingung für die erfolgreiche Nachqualifizierung und anschließende Arbeitsmarktintegration. Der Rechtsanspruch auf Nachqualifizierung zum Berufsabschluss darf nicht an zu eng ausgelegten einzelnen Fördervoraussetzungen scheitern. Mit der vorgeschlagenen Neuregelung würde vielmehr ein sinnvoller Handlungsspielraum eröffnet, um bei der Auswahl alternativer Qualifizierungsmöglichkeiten Gelingens- und Erfolgsbedingungen umfassend zu berücksichtigen und eher Chancen zu eröffnen als diese zu vermeiden. Bislang fehlen in dem Gesetz Hinweise darauf, mit welchen Verfahrensschritten bzw. Instrumenten der Nachweis zur Erfüllung der genannten Kriterien erbracht werden soll. Gesetzliche Regelungen und Förderpraxis legen nach, dass etwa der psychologische oder ärztliche Dienst der BA (§ 62 SGB I) maßgeblich zur Beurteilung der Berufseignung zum Einsatz kommen wird. Die Praxiserfahrungen sind hierzu teils kritisch, insofern etwa Praktika oder Arbeitserprobungen teils positivere Ergebnisse als die ärztlichen Gutachten liefern. Bereits in der heu-

tigen Förderpraxis führt die Überprüfung von gesundheitlicher Eignung und Durchhaltewillen etwa mittels Einschaltung von (ärztlichen) Fachdiensten zudem dazu, dass Personenkreise von einer Qualifizierung ausgeschlossen werden, die ihr Potenzial erst im Förderverlauf entfalten. Wenig praxistauglich ist die Vorgabe, nur solche Weiterbildungen zu fördern, „die unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktsituation in angemessener Zeit nach Abschluss mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einer Aufnahme oder Fortführung einer Beschäftigung führen“. Integrationswahrscheinlichkeiten im Vorhinein einer zwei- oder dreijährigen Umschulung hinlänglich exakt für den Einzelfall zu bestimmen, ist kaum verlässlich möglich. Es muss zudem verhindert werden, dass es in der Verwaltungspraxis zu einem wirtschaftlich motivierten Förderausschluss für bestimmte Berufsfelder kommt, weil Nachqualifizierungen vorab festgelegte Integrationsquoten unterschreiten. Zudem erhöhen weitgehend unabhängig vom konkreten Berufsziel die Personen mit einem Berufsabschluss ihre Arbeitsmarktchancen gegenüber Geringqualifizierten signifikant.

Zu stark reglementiert ist auch das Erfordernis einer vierjährigen An- bzw. Ungelerntentätigkeit (bzw. entsprechenden Zeit der Arbeitslosigkeit, Kindererziehung oder Pflege) für Personen ohne verwertbaren Berufsabschluss (§ 81 Abs. 2 S. 1, S. 4 SGB III-E). Der Paritätische plädiert dafür, dass auch Menschen, die schon über eine Berufsausbildung verfügen, mit dieser aber nicht mehr beruflich tätig werden können, weil z. B. eine Behinderung eingetreten ist, zeitnah in eine abschlussbezogene Qualifizierung eintreten können. Auch der große Fachkräftebedarf am Arbeitsmarkt und demographische Wandel machen deutlich, dass die Regelung jahrelanger Wartezeiten vor einer abschlussbezogenen Weiterbildung nicht mehr zeitgemäß ist.

In der Gesetzesbegründung wird nunmehr verdeutlicht, dass die Einführung des Rechtsanspruchs auf Förderung einer Weiterbildung auch für Personen Bedeutung erlangen wird, die ihren Berufsabschluss im Ausland erworben haben und bei denen im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens nicht die volle Gleichwertigkeit des Berufsabschlusses festgestellt worden ist. Der Paritätische begrüßt es, wenn mit Unterstützung der Arbeitsagenturen und Jobcenter für diesen Personenkreis neue Chancen geschaffen werden, um ihnen verlässlicher als bisher einen Zugang zu Anpassungslehrgängen bzw. Anpassungsqualifizierungen zu verschaffen und damit eine vollständige Anerkennung ihres Berufsabschlusses zu ermöglichen. Der aktuelle Bericht der Bundesregierung zum Anerkennungsgesetz zeigt u. a., dass in der Praxis zu wenig Anpassungsqualifizierungen und Anpassungslehrgänge vorgehalten werden und ein steigender Bedarf im Zuge des Fachkräftezuwanderungsgesetzes zu erwarten ist. Vor diesem Hintergrund sind weitere, über die Arbeitsförderung hinausgehende (und v.a. auch Länderberufe erfassende) Anstrengungen zum Ausbau der Qualifizierungsmaßnahmen nötig.

Der Paritätische weist daraufhin, dass weitere gesetzliche Regelungen getroffen werden müssen, damit der Rechtsanspruch in der Praxis greifen kann:

Der grundsätzliche Vermittlungsvorrang im SGB II zugunsten der Aufnahme (jedweder) Arbeit vor einer Qualifizierung muss eingeschränkt werden, damit der Rechtsanspruch auch im SGB II zum Tragen kommen kann. (§ 3 SGB II). Denkbar wäre es, die Regelungen des SGB II denen des SGB III anzugleichen: Gem. § 4 Abs. 2 SGB III ist grundsätzlich die Vermittlung in Ausbildung und Arbeit vorrangig (§ 4 Abs. 1 SGB III), es sei denn, Leistungen der aktiven Arbeitsförderung sind für eine dauerhafte Eingliederung erforderlich (§ 4 Abs. 2 Satz 1 SGB III). Der Vermittlungsvorrang gilt somit im SGB III nicht, wenn eine nachhaltige

Erwerbsintegration voraussichtlich erst nach Absolvierung einer beruflichen Weiterbildung erreicht werden kann.

Finanzielle Sorgen halten viele Arbeitslose von einer längerfristigen Qualifizierung ab. Deshalb muss zukünftig der Lebensunterhalt während einer längeren Fort- und Weiterbildung verlässlicher als heute gesichert sein. Ein Ansatzpunkt wäre die Zahlung einer monatlichen (anrechnungsfreien) Aufwandsentschädigung für Leistungsberechtigte im SGB II bzw. III. Die im Gesetzentwurf vorgesehene Verlängerung der Weiterbildungsprämie stellt hierfür keinen adäquaten Ersatz dar.

Wer als Versicherte*r in der Arbeitslosenversicherung in Zeiten der Arbeitslosigkeit eine abschlussbezogene Weiterbildung absolviert, soll zukünftig während dieser Zeit in der Arbeitslosenversicherung verlässlich abgesichert bleiben und nicht ins Hartz IV-System abrutschen oder sich als Nichtleistungsempfänger selbst behelfen müssen. Eine Restanspruchsdauer von mindestens sechs Monaten nach Abschluss der Weiterbildung sollte es immer geben, sodass auch genügend Zeit für eine qualifikationsadäquate Jobsuche besteht. Derzeit werden Arbeitslosengeldansprüche während einer Qualifizierung zur Hälfte gekürzt. Im Jahr 2018 hatten mit rund 444.000 Abgängen rund 20 Prozent der „Abgänge“ von Leistungsberechtigten aus dem Arbeitslosengeldbezug das Auslaufen der entsprechenden Ansprüche zur Ursache.

Das bestehende Verkürzungsgebot bei berufsabschlussbezogenen Fort- und Weiterbildungen auf zwei Drittel der Dauer einer entsprechenden Erstausbildung (zweijährige Umschulung statt dreijährige Ausbildung, § 180 SGB III) muss gelockert werden. Die bestehende Regelung zielt auf bildungsaffine Menschen ab, die nach einigen Jahren der Berufstätigkeit in kürzerer Zeit zu einem Berufsabschluss kommen können. Das bewährt sich aber nicht für wenig bildungsaffine Personen, für die eine mehrjährige Umschulungszeit zielführender wäre, weil z. B. zeitliche Spielräume für den Spracherwerb, die Heranführung an Lern- und Arbeitsprozesse und die vertiefende Bearbeitung berufsbezogener Allgemeinbildung nötig sind.

Bei Arbeitnehmer*innen, die berufsbegleitend eine abschlussbezogene Fort- und Weiterbildung absolvieren, die zu einer höherqualifizierten Beschäftigung beim selben Arbeitgeber führt, sollte der Lohnkostenzuschuss zum Arbeitsentgelt (für Zeiten entfallener Arbeitsleistung) wie bisher bis zur Höhe eines Vollzuschusses erbracht werden können (§ 82 Abs. 3 SGB III) und ein regelhafter Anspruch des Arbeitgebers auf volle Bezuschussung bestehen, wenn von den Arbeitnehmer*innen mit der Nachqualifizierung ein Arbeitgeberwechsel avisiert ist. Für gering qualifizierte Beschäftigte, die berufsbegleitend, aber ohne Kenntnis bzw. Zustimmung ihres Arbeitgebers eine Nachqualifizierung zu einem Berufsabschluss antreten, sollen zukünftig auch die Weiterbildungskosten und die Prüfungsgebühren in voller Höhe gefördert werden.

Erwerb von Grundkompetenzen (§ 131a SGB II-E):

Es ist vorgesehen, dass Vergabemaßnahmen zum Erwerb von Grundkompetenzen nach § 81 Absatz 3a SGB III bis 2023 fortgeführt werden können (Sonderregelung zur Weiterbildungsförderung gem. § 131a SGB III). Nach Einschätzung des Paritätischen ist die Regelung des § 81 Abs. 3a SGB III zu eng geführt, weil Grundkompetenzen nur in den Fällen gefördert werden können, in denen die Personen mit einer guten Erfolgsaussicht in naher Zukunft auch eine abschlussbezogene Weiterbildung absolvieren werden. Das zeigt auch die bisherige Umsetzung dieser gesetzlichen Regelung. Zwi-

schen August 2017 und Juli 2018 haben in beiden Rechtskreisen lediglich 5700 Personen an einer entsprechenden Maßnahme zur Vermittlung von Grundkompetenzen teilgenommen (DRS 19/10766, Tabelle 3). Der Bedarf an der Förderung von Grundkompetenzen ist aber nach aller Erfahrung um ein Vielfaches höher. Der Erwerb von Grundkompetenzen ist in vielen Fällen ein nötiger erster Schritt auf dem Weg in den Arbeitsmarkt bzw. als Grundlage für eine weitergehende Qualifizierung. Der Paritätische plädiert dafür, die gesetzlichen Grundlagen im SGB II und III zur Förderung von Grundkompetenzen auch unabhängig von einer beruflichen Weiterbildung zu schaffen.

Neuregelungen bei der Maßnahmenzulassung (§ 179 SGB III-E und Änderung der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung):

Der Paritätische bewertet die angestrebten Neuregelungen bei der Maßnahmenzulassung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Grundsatz positiv. Es sind überfällige, dringend notwendige erste Verbesserungen, ohne die die gesetzlichen Ziele zum Ausbau der Fort- und Weiterbildung nicht erreicht werden könnten.

Ein notwendiger erster Schritt ist insbesondere die vorgesehene einmalige Anhebung der B-DKS bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ab 01.08.2020 um 20 Prozent. Die B-DKS für diese Maßnahmen sind seit 2013 kaum gestiegen, in einigen Berufen sogar gesunken, trotz der in den letzten Jahren teilweise stark gestiegenen Kosten für Löhne und Mieten, Maschinen und Sachausstattung. Nach Kostenkalkulationen aus dem Paritätischen und anderen Wohlfahrtsverbänden, die realistisch kalkulierte Maßnahmen abbilden, müsste die Anhebung sogar deutlich höher ausfallen.

Der Gesetzentwurf sieht vor, als besondere Aufwendungen, die überdurchschnittliche Kosten rechtfertigen, einen überdurchschnittlichen Personaleinsatz, besondere räumliche bzw. technische oder barrierefreie Ausgestaltungen oder eine besondere inhaltliche Ausgestaltung zu berücksichtigen (§ 3 Abs. 4 AZAV-E). Der Paritätische begrüßt es, dass gegenüber dem vorgelegten Referentenentwurf nunmehr auch inhaltliche Besonderheiten der Maßnahme berücksichtigt werden können.

Das Kostenzustimmungsverfahren, das bisher für die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unter Einbeziehung des Operativen Service der BA in Halle gilt, soll laut dem Gesetzentwurf auf die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung übertragen werden. Das sieht der Verband kritisch. Das Kostenzustimmungsverfahren bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gilt unter Maßnahmenträgern als aufwändig und unkalkulierbar und hat viele von ihnen davon abgehalten, hochwertige Maßnahmen für besondere Zielgruppen oder innovative Maßnahmen anzubieten. Deshalb sollten die Fachkundigen Stellen wie bisher bei Kostenüberschreitungen in den Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung abschließend entscheiden dürfen. Das geltende Kostenzustimmungsverfahren von den Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auf Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung zu übertragen, löst zudem Folgeprobleme aus. Die BA macht in diesem Verfahren ihre Zustimmung von einem besonderen arbeitsmarktpolitischen Interesse an der Maßnahme und dem Nachweis notwendiger überdurchschnittlicher technischer, organisatorischer oder personeller Aufwendungen abhängig (§ 3 Abs. 6 AZAV-E). Das arbeitsmarktpolitische Interesse

wird an zurückliegenden und zu prognostizierenden zukünftigen Integrationsquoten der Maßnahmen festgemacht. Was für die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen noch einigermaßen greifen mag, schlägt bei den Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung fehl. Hier handelt es sich typischerweise um niederschwellige Maßnahmen, deren Zielstellung vorrangig die Einbeziehung bisher nicht erreichter Zielgruppen in die Förderung, die schrittweise Beseitigung von Vermittlungshemmnissen oder berufliche Neuorientierung ist. Die arbeitsmarktpolitische Zweckmäßigkeit lässt sich durch den Vergleich von Integrationsquoten nicht adäquat abbilden.

Zudem sollte der Korridor, innerhalb dessen die Fachkundigen Stellen über höhere Kostensätze eigenständig entscheiden dürfen, mindestens 30 Prozent und nicht nur 20 Prozent betragen (§ 179 Abs. 1 SGB III-E). Hintergrund hierfür ist, dass besondere Aufwendungen auch in Kombination auftreten können. Die Fachkundigen Stellen müssen Spielräume erhalten, um aufwändigere Maßnahmen, z. B. bei Kombination von Weiterbildungsmaßnahmen mit erforderlichen flankierenden Elementen (z. B. fachsprachliche Förderung, Lernförderung, sozialpädagogische Begleitung, Jobcoaching), zuzulassen. Ein zu eng geführtes Verfahren unter Einschaltung des Operativen Service in Halle würde ansonsten wieder dazu führen, dass hochwertige, zielgruppenspezifische Maßnahmen kaum zustande kommen.

Der Paritätische plädiert für jährliche Anpassungen der B-DKS. Der Gesetzentwurf sieht hingegen zweijährliche Anpassungen anhand von Berechnungen der BA zu den durchschnittlichen Kostensätzen der zugelassenen Maßnahmen im zurückliegenden Zweijahreszeitraum vor. Die BA wird ermächtigt, neben den genannten Angaben auch die allgemeine Preisentwicklung oder die Lohnentwicklung im Bereich der beruflichen Erwachsenenbildung zu berücksichtigen, falls der Anstieg der durchschnittlichen Kostensätze nicht die allgemeine Preis- und Lohnentwicklung übersteigt. Nach Ansicht des Paritätischen ist der vorgesehene Korrekturmechanismus zu unbestimmt und zu wenig passgenau. Da die Löhne ca. 80 Prozent der Gesamtkosten einer Maßnahme ausmachen, muss die Lohnkostenentwicklung besonders hoch gewichtet werden, um zu sachgerechten Ergebnissen zu kommen. Als Orientierungsmaßstab für die Lohnentwicklungen ist der Bereich der Erwachsenenbildung nicht geeignet. Zwar mögen hier Daten bei der BA vorliegen, aber der Bereich der Erwachsenenbildung beinhaltet eine Vielzahl von Tätigkeitsfeldern, die keinen direkten Bezug zur Arbeitsförderung haben. Der Paritätische schlägt vor, den allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag zur Regelung des Mindestlohns für pädagogisches Personal in der Aus- und Weiterbildungsbranche zu Grunde zu legen, denn alle Maßnahmenanbieter sind für die Vergütung ihres pädagogischen Personals daran gebunden. Zum Teil bestehen darüber hinausgehende tarifliche Bindungen, die schon heute deutlich über diesem spezifischen Mindestlohn liegen. Perspektivisch sollten bei der Lohnentwicklung die tatsächlich gezahlten tariflichen Personalkosten berücksichtigt werden.

Dass bei der Maßnahmenkalkulation zukünftig eine Gruppengröße von 12 (statt 15) Personen angesetzt wird, stellt eine gewisse Verbesserung dar. Die Notwendigkeit der Bildung von Kleingruppen ist dringend nötig, vor allem zur Sicherstellung von Fördermaßnahmen im ländlichen Raum, zum Start von innovativen Bildungsangeboten auf der Grundlage des Qualifizierungschancengesetzes und zur intensiven Unterstützung von Zielgruppen, die einen erhöhten individuellen Unterstützungsbedarf haben. Die derzeitige Standardgruppengröße von 15 Teilnehmenden bildet nicht mehr die Realität ab und ist nicht sachgerecht. Die

Starttermine für Gruppenmaßnahmen von 15 Personen können oft erst nach einer langen Wartezeit realisiert werden oder sie kommen überhaupt nicht zustande, da sie mit zu wenig Teilnehmenden nicht wirtschaftlich zu erbringen sind. Die schnellere Realisierung einer Weiterbildung (mit wenigen Teilnehmenden) ist ein wichtiger Punkt bei der Flexibilisierung des Systems und unterstützt eine schnellere Anbahnung neuer Arbeitsverhältnisse. Eine Anpassung an realistische Gruppengrößen hätte zur Folge, diese mit 10 Teilnehmenden anzusetzen. Dies entspricht der aktuellen Situation in der Praxis und soll deshalb zum generellen Maßstab werden. Allerdings sollte die Gruppengröße nicht in der Verordnung geregelt, sondern weiterhin vom Beirat gem. § 182 SGB III bestimmt werden. Das würde für mehr Flexibilität und Praxisnähe bei der Regelung sorgen.

Nach Einschätzung des Paritätischen bietet das System der AZAV notwendige Grundvoraussetzungen zur qualitätsgerechten Leistungserbringung in der Arbeitsmarktförderung, insbesondere durch den Nachweis eines Systems der Sicherung der Qualität (QM-System). Allerdings erfolgt dies in der Praxis unter Inkaufnahme erheblicher, teils unnötiger bürokratischer Belastungen und Doppelprüfungen. Insofern ist die Zielsetzung der AZAV, einen Beitrag zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit und Effizienz des Fördersystems in der Arbeitsförderung zu leisten, aus Sicht des Verbandes nicht vollständig erreicht worden. Der Paritätische fordert gemeinsam mit der BAGFW, das System der AZAV zu verschlanken, um bürokratische Belastungen und Ineffizienzen zu reduzieren. Doppel- und Mehrfachprüfungen, die insbesondere zwischen dem Prüfsystem der Fachkundigen Stellen und dem BA-System bestehen und teils sogar zu widersprüchlichen Anforderungen an die Träger führen, müssen abgeschafft werden (siehe auch Positionspapier der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) zur Reform des Verfahrens zur Träger- und Maßnahmenzulassung im System der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV)).

Berlin, den 19.03.2020

gez. Dr. Ulrich Schneider

Kontakt: Tina Hofmann, e-mail: arbeitsmarkt@paritaet.org

Information für den Ausschuss

Unaufgeforderte Stellungnahme zur öffentlichen 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

JOBLINGE e. V. * siehe Anlage

*E-Mail vom 19. März 2020

Stellungnahme von JOBLINGE zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung § 74, §75, §75a (BT-Drs.19/17740)

JOBLINGE ist eine bundesweit an 30 Standorten etablierte gemeinnützige Initiative gegen Jugendarbeitslosigkeit. Gemeinsam mit einem Partnernetzwerk von über 50 Institutionen der Öffentlichen Hand, über 2.400 Partnerunternehmen und 3.000 Ehrenamtlichen integrieren wir langzeitarbeitslose, geringqualifizierte Jugendliche, die durch präventive Maßnahmen nicht erreicht werden konnten, in Ausbildung.

Bisher konnten über 10.000 Jugendliche mit dem sechsmonatigen Vollzeitprogramm erreicht werden – darunter knapp 2.000 Geflüchtete.

Die Integrationsquote der von uns vermittelten Jugendlichen liegt seit Start der Initiative vor über 10 Jahren im Durchschnitt bei 74%. Dabei stand bei uns schon immer die Nachhaltigkeit dieser überdurchschnittlichen Erfolge im Fokus. Wir begleiten die Jugendlichen bis zum Ende der Ausbildung und unterstützen sie bedarfsgerecht. Mit einer **Nachhaltigkeitsquote von 88% (bei den Geflüchteten 90%) nach der Probezeit** – also den ersten, besonders von Ausbildungsabbrüchen gefährdeten sechs Monaten – sind auch hier die Quoten weit überdurchschnittlich.

Über 10.000 dieser Jugendlichen haben bei JOBLINGE bewiesen, dass sie trotz jahrelanger Arbeitslosigkeit in der Lage sind, in kürzester Zeit (im Durchschnitt 4,1 Monate), den Weg in Ausbildung zu meistern – und diese auch zu absolvieren, wenn die richtigen Voraussetzungen im Unterstützungsangebot bestehen.

Viele dieser Voraussetzungen – etwa die Durchgängigkeit in der Betreuung, die flexible und individualisierte Gestaltung der Unterstützung wie auch die explizite Einbeziehung von Teilnehmer und Ausbildungsbetrieb in die Gestaltung des Unterstützungsangebots – finden wir im Gesetzentwurf wieder und begrüßen ihre Stärkung explizit.

Gleichzeitig haben wir – auch als Pilotteilnehmer einer ASA-Förderung – die Erfahrung gemacht, dass nicht nur die Gesetzesgrundlage, sondern vor allem auch die aus ihrer Begründung abgeleiteten präzisierenden Fachkonzepte und Weisungen wesentlichen Einfluss auf die Erfolgchancen der Jugendlichen nehmen.

Wir sprechen von einer Zielgruppe, die als „schwer bis nicht vermittelbar“ gilt, von Jugendlichen, die im Durchschnitt bereits 3-4 Maßnahmen des Übergangssystems erfolglos absolviert oder auch abgebrochen haben, die nicht nur schul-, sondern auch „maßnahmenmüde“ sind, denen man sogenannte „multiple Vermittlungshemmnisse“ attestiert und häufig die Ausbildungsreife abspricht. Damit diese Zielgruppe durch die Programme der Assistierte Ausbildung auch in der Praxis erreicht werden kann, muss der Gesetzentwurf nach unserer Auffassung dringend nachgebessert werden.

In folgenden drei Punkten, die wir weiter unten in unserer Stellungnahme präzisieren, sehen wir dringenden Änderungs- bzw. Präziserungsbedarf:

1. **Präzisierung der „Ausbildungsreife“ in der Gesetzgebung auf die Zielgruppen der schwer vermittelbaren Jugendlichen**
2. **Die Vorphase der assistierten Ausbildung muss als eigenständige Maßnahme durchführbar sein**
3. **Damit die begleitende Phase, wie gefordert, die Bedürfnisse des Auszubildenden UND des Unternehmens adressiert, muss sie zwingend über das Instrument des Bildungsgutscheins abgebildet werden können.**

Werden diese Punkte nicht angepasst hat nach unserer Erfahrung das Instrument in der Praxis wenig Chancen auf Erfolg.

Werden diese Erfolgsvoraussetzungen hingegen geschaffen, begrüßen wir viele Aspekte des Gesetzesentwurfs ganz explizit

- die Etablierung des Instruments der Assistierten Ausbildung, das mit seinem dedizierten Fokus auf Vermittlung (Vorphase) und deren Verstetigung (begleitende Phase) eine wichtige Ergänzung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente darstellt
- die Weiterentwicklung und Schritte in Richtung Flexibilisierung des Instrumentes der Assistierten Ausbildung
- die explizite Verankerung erfolgskritischer Elemente wie einer festen Bezugsperson und der Einbindung von Jugendlichen und Betrieben in die Bestimmung des Unterstützungsbedarfs
- die mit Blick auf diverse Mangelberufe im sozialen Bereich wichtige – wenn auch indirekte – Öffnung für schulische Ausbildungsberufe über die Länderklausel

Die drei aus unserer Sicht wesentlichen Punkte mit Veränderungsbedarf möchten wir mit Blick auf die Gruppe der „schwer vermittelbaren“ Jugendlichen detaillierter erläutern:

Wir sehen hier weniger im Gesetzestext selbst, der einen gewissen Interpretationsspielraum gibt, als **in den Ausführungen der Begründung kritischen Anpassungsbedarf** und möchten dies **anhand von konkreten Erfahrungswerten aus der Praxis verdeutlichen.**

Eine entsprechende Anpassung und Schärfung des geäußerten, gesetzgeberischen Willens wäre aus unserer Sicht ein großer und wichtiger Schritt, um das Ziel der Assistierten Ausbildung in der Praxis zum Erfolg zu führen.

Gerne bieten wir an, an der Entwicklung des Fachkonzepts mitzuarbeiten.

1. **Präzisierung der „Ausbildungsreife“ in der Gesetzgebung auf die Zielgruppen der schwer vermittelbaren Jugendlichen**

Der Vermittlungsvorrang in ASA hat erfolgskritische Bedeutung auch für die Aktivierung und Qualifizierung „schwer vermittelbarer“ Zielgruppen:

Schwer vermittelbare Jugendliche – die oft auch als nicht ausbildungsreif klassifiziert werden – sind sowohl nach dem Wortlaut des alten §130 SGB III wie auch dem des neuen § 74 SGB III

förderfähig. Auch sie sind „junge Menschen, die nicht ohne Unterstützung eine Berufsausbildung aufnehmen oder fortsetzen können oder voraussichtlich Schwierigkeiten haben werden, die Berufsausbildung erfolgreich abzuschließen“.

Gemäß Fachkonzept zum §130 SGB III ist die Ausbildungsreife Fördervoraussetzung für die vorbereitende Phase.

Unsere Erfahrung in der Pilotierung von ASA hat gezeigt, dass Ausbildungsreife auf operativer Ebene der Jobcenter teils abweichend vom Kriterienkatalog der BA ausgelegt wird. So wurde unsere Zielgruppe der schwer vermittelbaren Jugendlichen als nicht ausbildungsreif eingestuft und damit schien das bisherige Instrument AsA aus Sicht der Bedarfsträger für die Zielgruppe der JOBLINGE nicht geeignet. Eine Sichtweise, die die Umsetzung erheblich erschwert wenn nicht verunmöglicht hat.

Würde man jedoch in der Gesetzesbegründung präzisieren, wie Ausbildungsreife hier definiert wird, beispielsweise indem man dem Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife der Agentur für Arbeit aufgreift, kann diese Schwierigkeit behoben werden.

Dem zufolge kann eine Person „als ausbildungsreif bezeichnet werden, wenn sie die allgemeinen Merkmale der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit erfüllt und die Mindestvoraussetzungen für den Einstieg in die berufliche Ausbildung mitbringt.“

Nach unserem Verständnis fallen auch langzeitarbeitslose, vermeintlich schwer vermittelbare Jugendliche mit mehrfachen Maßnahmenabbrüchen, also die Zielgruppe der JOBLINGE, unter die Definition und könnten somit mit dem Instrument der Assistierte Ausbildung gefördert werden.

Die Zielgruppenöffnung im neuen Gesetzesentwurf, bei der die bisherige Begrenzung auf lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche entfällt, schließt zwar Jugendliche mit multiplen Vermittlungshemmnissen nicht aus, legt aber nahe, dass der Gesetzgeber eher Jugendliche im Blick hat, die nicht schwer vermittelbar sind.

Dies wird auch nicht klarer in der Begründung des jetzigen Entwurfs zu §75a (2): Die Vorphase der Assistierte Ausbildung ist mit ihren Inhalten „auf junge Menschen ausgerichtet, die grundsätzlich die Befähigung für eine Berufsausbildung besitzen, aber dennoch keine passende Ausbildung finden“. Dafür könnte auch eine schwache Arbeitsnachfrage ausschlaggebend sein.

Wir halten diesen Punkt für so entscheidend, da wir hier die Chance sehen, eine Lücke im Förderinstrumentarium zu schließen, die für unsere Arbeit seit Beginn eine zentrale Herausforderung darstellt: für Jugendliche, die im Fall der durchschnittlichen Joblinge-Teilnehmer bereits 3-4 Maßnahmen der Berufsvorbereitung abgebrochen haben, bevor sie zu uns kommen, werden bisher Instrumente mit Vermittlungsvorrang ausgeschlossen. Es scheint nicht vorgesehen, „direkt“ auf die Ausbildung vorzubereiten und zu vermitteln.

Stattdessen scheint konzeptionell eine „Nacheinander-Schaltung“ von Maßnahmen präferiert zu werden – von der Aktivierungshilfe über das BvB bis zu ASA.

Das erkennt, wie wichtig die „Vermittlungsperspektive“ der Teilnehmer ist, um sie aktivieren und insbesondere mit Blick auf ihre Sozialkompetenzen (oft auch mit

„Ausbildungsreife“ umschrieben) zu qualifizieren. Unsere Erfahrungswerte zeigen: 74% unserer über 10.000 vermeintlich schwer vermittelbaren, langzeitarbeitslosen Teilnehmer haben wir in weniger als 6 Monaten in duale Ausbildung vermittelt. Wesentlicher Motor für ihren Erfolg ist, dass die Jugendlichen das Ziel einer betrieblichen Ausbildung als „greifbar“ nahe

erleben und der Kontakt zu „ihrem“ Ausbildungsbetrieb – eng begleitet – bereits sehr früh hergestellt wird. Hiermit wird die Basis und Bereitschaft für ihre notwendige Entwicklung geschaffen. Eine weitere „vorgelagerte“ Maßnahme hingegen würden unsere Teilnehmer – genauso wie die vorhergegangenen – ablehnen und bei Zwangszuweisung höchstwahrscheinlich abbrechen.

Der Gesetzgeber könnte diese Lücke, die mit Blick auf die Schwächsten in der Förderkette besteht, schließen, indem §74 und §75a durch eine Konkretisierung des Ausbildungsreife-Begriffs explizit für die Zielgruppe der schwer vermittelbaren Jugendlichen geöffnet werden. **Dies bedeutet zwingend auch, dass §75a in der Vorphase neben den vermittlungunterstützenden Leistungen auch Aktivierungs- und Qualifizierungsangebote im für die Vermittlung erforderlichen Maße zulässt und den dafür notwendigen Personalschlüssel vorsieht**, der als Basis erfolgreicher Vermittlungsprogramme mit dieser Zielgruppe unerlässlich ist (anders als im aktuellen Fachkonzept für §130 SGB III bzw. in der Begründung des Gesetzesentwurfs zu §75a (2), wo festgelegt wird, dass „eine Vorbereitung auf die Berufsausbildung nur am Rande stattfindet“). **Die Abgrenzung zu Maßnahmen wie BvBs, wie sie zur Zeit in der Begründung des Gesetzes formuliert ist, sollte daher unbedingt präzisiert werden: schulische Qualifikation sehen auch wir nicht als Gegenstand der ASA Vorphase – Qualifikation im Sinne der gezielten Stärkung jobrelevanter Sozialkompetenzen hingegen halten wir für zentral.** Sie darf nicht durch die Formulierung der Gesetzesbegründung „an den Rand“ verwiesen werden.

Nur dann erhalten besonders unterstützungsbedürftige Jugendliche Zugang zur Möglichkeit einer geförderten Unterstützung während der Ausbildung, wie sie ASA II vorsieht. Gerade für diese Zielgruppe ist der ASA-Gedanke – die Betreuung „aus einer Hand“ und das Aufrechterhalten der aufgebauten, stabilisierenden Beziehung zu dem Jugendlichen – ein wesentlicher Faktor für den erfolgreichen Ausbildungsabschluss.

2. Die Vorphase der Assitierten Ausbildung muss als eigenständige Maßnahme durchführbar sein

Wir teilen die Einschätzung des Gesetzgebers hinsichtlich der Wichtigkeit einer durchgängigen Betreuung in Phase I und II. Gleichzeitig zeigt die Erfahrung der Praxis zwingenden Bedarf, beide Phasen auch unabhängig voneinander anbieten zu können

Schon der Aufbau des Gesetzes (§75 begleitende Phase – und §75a Vorphase) legt nahe, dass primär die begleitende Phase im Fokus stand und um die Vorphase ergänzt wurde. Dies geht auch aus Satz (1) §74 hervor: “Die Maßnahme kann auch eine vorgeschaltete Phase enthalten, die die Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung unterstützt (Vorphase).“

Auch wenn im Gesetz nicht steht, dass die Vorphase nach §75a nicht auch ohne die begleitende Phase nach §75 stattfinden kann, so wird genau dies im Fachkonzept zu §130 SGB III wie auch in der Begründung des neuen Gesetzesentwurfs zu § 74 (1) und §75a (7) präzisiert: „...eine Maßnahme, die nur aus der begleitenden Phase besteht, ist möglich. Dies ermöglicht wie bisher, länderspezifischen Konzeptionen und Angeboten gerecht zu werden. Hingegen kann die Vorphase nicht allein durchgeführt werden“, „... die Vorphase ist keine eigenständige Fördermaßnahme, sondern ein – wenn auch fakultativer – Teil der Maßnahme Assitierte

Ausbildung. Die Vorphase kann daher nicht isoliert als Maßnahme durchgeführt werden. Das würde dem konzeptionellen Ansatz der Assistierte Ausbildung nicht entsprechen.“

Wir teilen die Idee des konzeptionellen Ansatzes einer durchgängigen Betreuung und haben unser Programm deshalb auch seit über 10 Jahren entsprechend gestaltet: Ein Jugendlicher mit intensivem Unterstützungsbedarf sollte nicht nur in Ausbildung vermittelt werden, sondern idealerweise aus „einer Hand“ auch während der Ausbildung bedarfsgerecht begleitet werden, um das Risiko eines Ausbildungsabbruchs frühzeitig zu erkennen und gegenzusteuern.

Gleichzeitig zeigt unsere praktische Erfahrung, dass der obige Ausschluss einer „entkoppelten Umsetzung“ beider Phasen in der Praxis dem Ziel des Konzepts zuwider läuft:

Ein Jugendlicher, der eine duale Ausbildung beginnt, unterliegt keiner Mitwirkungsverpflichtung mehr. Er ist meist in Vollzeit in Betrieb bzw. Berufsschule, so dass der „Zugriff“ von Bildungsträgern auf Tagesrandzeiten beschränkt ist. Für eine verpflichtende, quasi „automatische“ Teilnahme an der begleitenden Phase, wie sie in der Instrumentenlogik angedacht zu sein scheint, fehlen die Durchsetzungsmittel. Darüber hinaus ist aus unserer Erfahrung ein wichtiger Motivationsfaktor der Jugendlichen, dass sie sich mit dem erfolgreichen „Erarbeiten“ eines Ausbildungsplatzes auch aus dem Status eines Hilfsempfängers („Teilnehmers einer Maßnahme“) emanzipiert haben. **(Zwangs-)Zuweisung und Maßnahmenlogik sind aus unserer Sicht kein adäquates Konstrukt, um im betrieblichen Kontext zielgerichtete, individuelle und bedarfsgerechte Unterstützung für Jugendlichen UND Unternehmen anbieten zu können. Jede Form von Zwang birgt hier eine sehr hohe Wahrscheinlichkeit der Verweigerung.**

Aus unserer Erfahrung ist wesentlich für eine erfolgreiche Ausbildungsbegleitung, dass der Jugendliche seinen Unterstützungsbedarf gemeinsam mit dem Betrieb identifiziert, den Unterstützungswunsch selber äußert und dessen Mehrwert für sich erkennt – aber auch dass der jeweilige Ausbildungsbetrieb dies mitträgt, was vor Start von ASA I nicht garantiert oder auch nur prognostiziert werden kann.

Beides wird zwar in der Gesetzesbegründung mehrfach gefordert – ist jedoch in der Praxis kaum mit dem oben skizzierten „konzeptionellen Ansatz“ vereinbar.

Dies leitet unmittelbar über in den letzten grundlegenden Punkt

3. Damit die begleitende Phase wie gefordert die Bedürfnisse des Auszubildenden UND des Unternehmens adressiert, muss sie zwingend über das Instrument des Bildungsgutscheins abgebildet werden können.

Wir begrüßen ausdrücklich den Fokus auf individuelle Unterstützung und Abstimmung mit dem Ausbildungsbetrieb im Gesetzestext. Auch in der Begründung zu §74 werden **„hohe Flexibilität und die gleichzeitige Unterstützung des jungen Menschen und des Betriebs“** als tragende Säulen des Instruments herausgehoben. **Diese Flexibilisierung auch tatsächlich umsetzen zu können, ist nach unserer Einschätzung die wesentlichste Voraussetzung für die Akzeptanz und damit auch für den Erfolg dieses Instruments.**

Der Einzelne soll „passgenau“ unterstützt werden und „der Teilnehmer soll nach Möglichkeit mit einbezogen werden“ (Begründung §75a (1)(2)).

Dies sind auch aus unserer Erfahrung wesentliche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Ausbildungsbegleitung, die sich an verringerten Abbruchquoten messen lässt. Allerdings sehen wir die in §74(6) explizite Festlegung auf das Vergaberecht in einem dazu nicht auflösbaren Spannungsverhältnis und daher sehr kritisch.

Im formalisierten Verfahren zur Vergabe öffentlicher Aufträge müssen Leistungen dezidiert beschrieben werden. Das eröffnet Trägern begrenzte Möglichkeiten, sich mit notwendigen individuellen und innovativen Angeboten einzubringen, Bedarfe der Teilnehmenden oder ihrer Ausbildungsbetriebe im Verlauf der Maßnahmen ausreichend flexibel umzusetzen, während gleichzeitig starren Vorgaben aus dem Vergaberecht umgesetzt werden müssen.

Im Kontext der Ausbildungsbegleitung, einer Unterstützungsleistung, zu der weder Betriebe noch Auszubildende gezwungen werden können oder sollten, ist nicht ersichtlich, wie dies in der Praxis umgesetzt werden kann.

Ein konkretes Beispiel aus unserer Erfahrung ist die schriftliche Kooperationsvereinbarung mit den Betrieben, wie sie in der Weisung zum §130 SGB III mit den Betrieben gefordert wird. Tatsächlich war genau dies ein verbindlicher Bestandteil des JOBLINGE-Konzepts in der Pilotphase. Es hat sich aber in der Praxis gezeigt, dass es Betriebe gibt, die eine formalisierte Kooperation mit dem Maßnahmenträger nicht wünschen oder eine schriftliche Vereinbarung ablehnen, da beispielsweise die Einbindung der Rechtsabteilung eine Hürde darstellt. Nichts desto weniger handelt es sich aber hier um engagierte Ausbildungsbetriebe. Die Auflage einer schriftlichen Kooperationsvereinbarung würde bedeuten, dass man Jugendliche entweder nicht in diese Betriebe vermittelt oder sie in solchen Betrieben nicht während der Ausbildung betreuen kann. Beides wäre zum Schaden der Jugendlichen. Aus diesem Grund haben wir diese Anforderung im JOBLINGE-Konzept bereits seit 2011 nicht mehr als verbindliche Anforderung fixiert, sondern lediglich als Best-practice-Empfehlung.

Dies ist nur ein Fall der zahlreichen Leistungsspezifikationen, die im Vergabeprozess festgelegt werden. Darunter fallen auch wöchentliche Stundenvorgaben bei den abHs. Regelmäßig ist das ursprüngliche Ziel – eine möglichst hohe Qualität in der Betreuung, um die Chancen der Jugendlichen zu erhöhen – in der Praxis nahezu ins Gegenteil verdreht: Rigidität in den Vorgaben, die die Chancen der Jugendlichen einschränken.

Statt dezidierter Leistungsbeschreibungen schlagen wir vor, Zielvorgaben zu formulieren, die von Auszubildenden und Betrieb getragen werden, wie zum Beispiel das Bestehen der Zwischenprüfungen, das Erreichen spezifischer Lernziele und der erfolgreiche Ausbildungsabschluss. Dann aber sollten die handelnden Akteure Spielraum bekommen, um diese fallspezifisch bestmöglich zu erreichen

18. März 2020

JOBLINGE e.V., gezeichnet Ulrike Garanin und Kadim Tas, Vorstände

Information für den Ausschuss

Unaufgeforderte Stellungnahme zur öffentlichen 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

Der Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS) e.V. * siehe Anlage

*E-Mail vom 20. März 2020

Stellungnahme

zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung

(Stand 10. März 2020)

Die BAG KJS nimmt Stellung zu dem vorliegenden Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung und gibt Hinweise für eine notwendige Verbesserung. Mit den enthaltenen Gesetzesänderungen im SGB III wird u. a. das Jugendwohnen nach § 13 Abs. 3 SGB VIII gefördert, das mit der Möglichkeit des Wohnens während einer Ausbildung und seiner sozialpädagogischen Begleitung einen notwendigen Beitrag zu einer gelingenden Ausbildung leistet. Auch dass das derzeit befristete Förderinstrument der Assistierten Ausbildung gesetzlich verankert wird sowie die Grundlagen für einen Rechtsanspruch auf einen Berufsabschluss gelegt werden, begrüßt die BAG KJS ausdrücklich. Trotz immer deutlicherem Fachkräftebedarf ist der Anteil junger Menschen ohne formale berufliche Qualifikation von 13,0 % im Jahr 2014 auf mehr als 14% in 2019 gestiegen. Daher unterstützen wir alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass gesellschaftliche Teilhabe und Ausbildung für alle jungen Menschen realisierbar ist, auch wenn sie von sozialer Benachteiligung bedroht sind oder Unterstützungsbedarf haben. Als Jugendsozialarbeit sprechen wir uns in diesem Zusammenhang für ein Recht auf Ausbildung und verlässliche Förderung für junge Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf aus. Im Folgenden geben wir Hinweise zu notwendigen Änderungen des vorliegenden Gesetzentwurfes.

Ausbildung und Teilhabe für alle jungen Menschen sicherstellen!

Zu den Ergänzungen im § 61 SGB III „Bedarf für den Lebensunterhalt bei Berufsausbildung“ nehmen wir wie folgt Stellung:

Die BAG KJS begrüßt, dass über die Berufsausbildungsbeihilfe zukünftig die sozialpädagogische Begleitung im Rahmen des **Jugendwohnen nach § 13 (3) SGB VIII** mit einer **Anhebung der Altersgrenze auf 27 Jahre** auch über das 18. Lebensjahr hinaus vorgesehen werden soll. Auf der Grundlage der Erkenntnisse des 15. Kinder- und Jugendberichtes über die Verlängerung der Jugendphase erfolgt hier eine wesentliche Anpassung an die Lebensrealität und das zunehmende

Alter von Auszubildenden. Dies ist ein wichtiger Beitrag, damit Ausbildungen erfolgreich abgeschlossen werden können. Bisher waren allein bei Auszubildenden unter 18 Jahren zusätzlich die Entgelte für die sozialpädagogische Begleitung zugrunde gelegt worden, soweit diese nicht von Dritten erstattet wurden.

Kritisch sehen wir allerdings die geplante Änderung in Satz 1 „oder sonstiger betreuter Wohnform im Sinne des Achten Buches“. Dies würde sich auf eine Wohnform der erzieherischen Hilfen nach § 34 SGB VIII beziehen, auf die im SGB III kein Bezug zu nehmen ist. Hier muss dringend klargestellt werden, dass es sich um **eine sozialpädagogisch begleitete Wohnform nach § 13 Abs. 3 SGB VIII Jugendwohnen** handeln soll. Durch diese Klarstellung erübrigt sich auch die geplante Ergänzung am Ende von Satz 2. „Ist die oder der Auszubildende bereits“. **Diese sollte entsprechend wegfallen.**

Wir schlagen daher folgende Formulierung für § 61 Abs. 2 SGB III vor: (2) Ist die oder der Auszubildende mit voller Verpflegung in einer **sozialpädagogisch begleiteten Wohnform nach § 13 Abs. 3 SGB VIII** oder einem Internat untergebracht, werden abweichend von Absatz 1 als Bedarf für den Lebensunterhalt die im Rahmen der §§ 78a bis 78g des Achten Buches vereinbarten Entgelte für Verpflegung und Unterbringung ohne sozialpädagogische Begleitung zuzüglich 101 Euro monatlich für sonstige Bedürfnisse zugrunde gelegt. Als Bedarf für den Lebensunterhalt von Auszubildenden unter **27** Jahren werden zusätzlich die Entgelte für die sozialpädagogische Begleitung zugrunde gelegt, soweit diese nicht von Dritten erstattet werden.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang eine Ergänzung im **§ 56 SGB III Berufsausbildungsbeihilfe**. Derzeit endet die Berufsausbildungsbeihilfe am Tag des Ablegens der Abschlussprüfung des Auszubildenden. I.d.R. ist damit auch ein Auszug aus dem Wohnheim oder Internat verbunden. Daher müssen die Auszubildenden spätestens in der Prüfungsphase einen neuen Wohnraum suchen. Dies konterkariert die Vorbereitung auf die Abschlussprüfung und verursacht oft einen lebensverändernden Umbruch, der Einfluss auf den Erfolg des Abschlusses der Ausbildung hat. Gerade in Wohnheimen und Internaten wohnen Jugendliche, die aufgrund unterschiedlicher Ursachen nicht auf familiäre Unterstützung zählen können. Wir schlagen daher für den § 56 Berufsausbildungsbeihilfe folgende Ergänzung vor: **(3) Die Berufsausbildungsbeihilfe wird bis maximal 12 Wochen nach Abschluss der Berufsausbildung oder berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme gewährt, wenn der Auszubildende nach § 61 (2) untergebracht ist.**

Grundsätzlich kann mit dieser Regelung in der Phase des Umbruchs – dort wo es notwendig ist – Stabilität und Sicherheit verschafft werden. Abschlussquoten können so verbessert und Obdach- oder Wohnungslosigkeit junger Menschen verhindert werden.

Die Förderung aus einer Hand muss sichergestellt werden!

Mit den vorgesehenen Gesetzesänderungen im SGB III wird das derzeit befristete Förderinstrument der **Assistierten Ausbildung** gesetzlich verankert. Die Jugendsozialarbeit hat den Prozess der Entwicklung, Umsetzung sowie Weiterentwicklung des Instrumentes mitgestaltet. Bereits in der Erprobungsphase wurde das Instrument seitens der Ausbildungsbetriebe, Arbeitsagenturen, Jobcenter und Träger als richtungsweisendes Förderangebot bewertet. Bei individueller und bedarfsgerechter Ausgestaltung kann es sowohl für Jugendliche mit Unterstützungsbedarf als

auch für Ausbildungsbetriebe gleichermaßen die Chancen auf einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss erhöhen. Wir begrüßen daher die Ausweitung der Zielgruppe und auch die Möglichkeit der Begleitung während einer Einstiegsqualifizierung. Wesentliche Verbesserungen bietet zukünftig eine längere Begleitung sowohl in eine Berufsausbildung als auch in eine daran anknüpfende

Beschäftigung. Auch die Ausbildungsbetriebe können sowohl bei der Durchführung der Berufsausbildung als auch der Einstiegsqualifizierung unterstützt werden. Allerdings muss auch zukünftig sichergestellt werden, dass Ausbildungsvorbereitung und -begleitung „aus einer Hand“ erbracht werden, um die jungen Menschen sowohl vor als auch während und im Anschluss an ihre Ausbildung ganzheitlich begleiten zu können. Die Assistierte Ausbildung muss als bundesweites Regelinstrument für alle Ausbildungsberufe – auch für vollzeitschulische – anwendbar sein.

- In der bisherigen Kombination der vorbereitenden und der begleitenden Phase sieht die BAG KJS das wesentliche Potential des Förderinstrumentes. Die damit einhergehende Begleitung der jungen Menschen „aus einer Hand“ von der Berufswahlentscheidung über die Anbahnung und Vermittlung eines Ausbildungsverhältnisses, dem Abschluss eines Ausbildungsvertrags bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss trägt wesentlich zum Erfolg des Instrumentes bei. Sie eröffnet sowohl jungen Menschen mit schlechten Startbedingungen als auch Betrieben Chancen auf dem Ausbildungsmarkt. Bei getrennter gesetzlicher Regelung der Vorphase (§ 75a neu) und der begleitenden Phase (§ 75 neu) besteht die Gefahr, dass es im Übergang zu Abbrüchen kommt. Durch die Trennung fehlt die Sicherung eines gelingenden Übergangs zwischen der vorbereitenden und der begleitenden Phase der Assistierte Ausbildung. Es ist jedoch sicherzustellen, dass in beiden Phasen die Unterstützungsleistung „aus einer Hand“ erbracht wird. Daher sollten – wie bisher in § 130 SGB III – beide Phasen der Assistierte Ausbildung in einem Paragraphen gesetzlich verankert sein.
- Die Assistierte Ausbildung sollte als bundesweites Regelinstrument auf alle Ausbildungsberufe und damit auch auf die vollzeitschulischen Berufsausbildungen anwendbar werden. Die vorgesehene Öffnung in Richtung der Pflegeberufe und außerbetrieblicher Ausbildungen begrüßen wir, aber sie ist noch nicht weitgehend genug.
- Die BAG KJS spricht sich zudem dafür aus, das Wunsch- und Wahlrecht der jungen Menschen zu stärken und – analog zu § 45 SGB III, Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, Abs. 4 – durch einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein die Möglichkeit zur Auswahl anzubieten. Auch hätten die Betriebe so die Möglichkeit, mit einem Träger ihrer Wahl zusammen zu arbeiten.

Letztlich wird es von der Weiterentwicklung des **Fachkonzeptes** abhängig sein, ob die Assistierte Ausbildung als flexibles und sich an den individuellen Bedarfen der jungen Menschen sowie den Ausbildungsbetrieben ausgerichtetes Instrument umgesetzt werden kann. Insbesondere die Zusammenführung der beiden Instrumente ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) und Assistierte Ausbildung wird erst auf der Grundlage des Fachkonzeptes erfolgen.

Ein Rechtsanspruch auf Förderung zur Erlangung eines Berufsabschlusses

Trotz guter Konjunktur und dem immer deutlicher werdenden Fachkräftebedarf ist der Anteil junger Menschen ohne formale berufliche Qualifikation von 13,0 % im Jahr 2014 auf aktuell 14,2% gestiegen. Wenn junge Frauen und Männer ohne formalen Berufsabschluss in ihr Erwerbsleben starten, sind sie dadurch von einem deutlich erhöhten Risiko der Armut und Arbeitslosigkeit betroffen. Die BAG KJS begrüßt es sehr, dass diese jungen Menschen nun einen Rechtsanspruch auf die Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses erhalten. Allerdings sind die Voraussetzung und Förderbedingungen zu eng gefasst: so ist nicht nachzuvollziehen, warum die Förderung bei der Ergänzung einer zweijährigen Ausbildung zu einer dreijährigen ausgeschlossen wird. Für die konkrete Ausgestaltung des Rechtsanspruchs sind weder bei den Zugangsvoraussetzungen der Betroffenen noch bei den lokalen Arbeitsmarktbedingungen enge Fördervoraussetzungen hilfreich. Es muss stattdessen sichergestellt werden, dass die Wünsche, Bedarf und Interessen der (jungen) Menschen selber angemessen berücksichtigt werden, damit es wirklich zu einer erfolgreichen Weiterbildung kommt.

Um junge Menschen ohne Berufsabschluss noch besser mit Weiterbildung zu einer erfolgreichen Ausbildung zu führen, sind modular aufgebaute und zeitlich flexible Qualifizierungsangebote wichtig, die ein Lernen in kleineren Schritten oder auch längeren Zeiträumen ermöglichen, aber dennoch zu einem Berufsabschluss führen. Um Abbrüche zu verhindern ist es unabdingbar, Weiterbildungsangebote mit einer sozialpädagogischen Begleitung und einer zusätzlichen Förderung etwa zum Erwerb der deutschen Sprache zu verbinden.

Maßnahmenzulassung und Bundesdurchschnittskostensätze

Der Entwurf sieht eine Neugestaltung des § 179 Abs. 2 SGB III vor. Damit sollen Bundesdurchschnittskostensätze (B-DKS) nur noch alle 2 Jahre durch die BA ermittelt und veröffentlicht werden (bisher jährlich). Dieses führt dazu, dass Kostenveränderungen der Träger erst mit einer zeitlichen Verzögerung in den B-DKS eingehen. Um flexibler auf Kostenerhöhungen reagieren zu können, schlagen wir eine jährliche Ermittlung der B-DKS vor. befürwortet. Die B-DKS bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden am 1.8.2020 einmalig um 20 Prozent angehoben. Die Anhebung ist deutlich zu niedrig angesetzt. Die Lohnentwicklungen der letzten Jahre, die enorm gestiegenen Mietkosten in Ballungsräumen sowie die notwendigen Investitionskosten (Digitalisierung) müssen aufgefangen werden, notwendig ist eine Erhöhung um mindestens 30%.

Den Fachkundigen Stellen wird ein Spielraum bei der Überschreitung des B-DKS von bis zu 20% eingeräumt. Dies wird das Verfahren für Träger und Fachkundige Stellen bei Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (Maßnahmen nach den §§ 81/82 SGB III) vereinfachen. Allerdings sollte der Korridor, innerhalb dessen die Fachkundigen Stellen über höhere Kostensätze eigenständig entscheiden dürfen, mindestens 30 Prozent betragen. Auch sollte das Zustimmungsverfahren für die Überschreitung der B-DKS zukünftig auch für Maßnahmen nach den §§ 45 SGB III gelten, die bislang ausgenommen sind.

Die BAG KJS spricht sich daher dafür aus, das bisherige Verfahren beizubehalten, nach dem die Fachkundigen Stellen Kostenüberschreitungen genehmigen dürfen. In jedem Fall muss sichergestellt sein, dass die Vorgängerregelung gemäß § 3 Abs. 4 AZAV in den Neuregelungen übernommen wird.

Düsseldorf/Berlin, der 19.03.2020

Beschluss des Vorstandes

Fachliche Ansprechpartner*innen für diese Stellungnahme in der BAG KJS:

Susanne Nowak
IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit - Deutschland e. V.
Fachbereich Jugendsozialarbeit
Fon: 0761-200 636
susanne.nowak@caritas.de

Dr. Torben Schön
Kolpingwerk Deutschland gemeinnützige GmbH
Referat Arbeit und Soziales
Fon: +49 (0) 221 / 20 70 1 – 135
torben.schoen@kolping.de

Alissa Schreiber
Referentin Jugendwohnen
Verband der Kolpinghäuser e. V.
Fon: 0221/29 24 13-11
schreiber@kolpinghaeuser.de

Information für den Ausschuss

zur öffentlichen 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

Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ)* siehe Anlage

*E-Mail vom 23. März 2020

iGZ-Stellungnahme zum Gesetzentwurf zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (BT-Drs. 19/17740)

Zugang zu Weiterbildungsförderung konsequent für ZeitarbeitnehmerInnen öffnen

Die Regelung zu Weiterbildung von der Verordnungsermächtigung für Krisen zu entkoppeln war richtig. Grundsätzlich sind die Erleichterungen zur besseren Verknüpfung von Kurzarbeit mit Weiterbildung sinnvoll. Sie machen allerdings auch deutlich, dass ZeitarbeitnehmerInnen von diesem arbeitsmarktpolitischen Instrument langfristig nicht ausgeschlossen werden dürfen. Daher ist eine Öffnung des Gesetzes für Zeitarbeitsbetriebe und ihre Mitarbeiter/innen notwendig.

Veränderte Ausgangslage anerkennen

Das Zusammenwirken paralleler Herausforderungen – globale Handelskonflikte, verschärfte internationale Spannungen sowie die digitale und ökologische Transformation – werden langfristig einen häufigeren und vor allem kurzfristigen Einsatz von Kurzarbeit bedingen. Damit verbunden sind neue und gangbare Ansätze zur Weiterentwicklung der Förderung von Aus- und Weiterbildung.

Erste wichtige Änderungen wurden in dieser Legislaturperiode bereits mit dem Qualifizierungschancengesetz eingeleitet, von denen auch Zeitarbeitnehmer/innen und Zeitarbeitsbetriebe profitieren und Gebrauch machen. Die im vorliegenden Gesetzentwurf enthaltene Regelung, Kurzarbeit mit Weiterbildung zu verknüpfen, sollte daher konsequent ausgestaltet und ebenfalls für ZeitarbeitnehmerInnen geöffnet werden.

Qualifizierung in Kurzarbeit

Der Gesetzentwurf unterstreicht die Notwendigkeit, den Einsatz von Kurzarbeit stärker von den Beschäftigten her zu denken und damit ihre langfristige Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Das hierbei auch ZeitarbeitnehmerInnen mit eingeschlossen werden müssen, insbesondere aufgrund des überdurchschnittlich hohen Anteiles an Ungelernten und Beschäftigten ohne Berufsabschluss, sollte auf der Hand liegen. Rund 60 Prozent der Beschäftigten in Zeitarbeit arbeiten im Helferbereich. Im Vergleich dazu sind es in der Gesamtwirtschaft nur 19 Prozent.¹ Hier bedarf es auch unabhängig von Kurzarbeit weitreichender Qualifikationsanstrengungen.

¹ Aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit, Bundesagentur für Arbeit, S. 10

Darüber hinaus sollen laut Gesetzentwurf Zeiten des Transferkurzarbeitergeldes (Neufassung von § 111a SGB III-E) verstärkt mit der Qualifizierungsförderung von Beschäftigten einhergehen. So enthält der Gesetzentwurf Regelungen zur Qualifizierung in Transfergesellschaften, die eine Weiterbildungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit für alle Beschäftigtengruppen, unabhängig von Qualifikation und Alter, ermöglicht. ZeitarbeitnehmerInnen hiervon auszuschließen, käme einer Ungleichbehandlung gleich.